

PAPER NAME

Jurnal efi revisi24.pdf

WORD COUNT

6933 Words

CHARACTER COUNT

45216 Characters

PAGE COUNT

20 Pages

FILE SIZE

403.4KB

SUBMISSION DATE

Aug 29, 2023 2:18 PM GMT+7

REPORT DATE

Aug 29, 2023 2:19 PM GMT+7

● 25% Overall Similarity

The combined total of all matches, including overlapping sources, for each database.

- Crossref database

● Excluded from Similarity Report

- Internet database
- Crossref Posted Content database
- Publications database
- Manually excluded sources

65
**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, MOTIVASI KERJA DAN GAYA
KEPEMIMPINAN TRANSFORMASI TERHADAP KEPUASAN KERJA ASN
SERTA KINERJA ASN DI DINAS PETERNAKAN DAN PERIKANAN
KABUAPTEN SITUBONDO**

Efi Nofiantari*)
201913183@unars.ac.id
Universitas Abdurrachman Saleh
Situbondo

Karnadi**) Karnadi@unars.ac.id
Universitas Abdurrachman Saleh
Situbondo

Riska Ayu Pramesthi**) Riska_ayu_pramesthi@unars.ac.id
Universitas Abdurrachman Saleh
Situbondo

ABSTRACT

40
Human resources are one of the important factors in a company to achieve its goals and objectives, because human resources are one of the determining factors for the success or failure of a company in achieving its goals. One that must be considered in managing human resources is regarding the placement of employees. The aim of this study was to determine the effect of organizational culture, work motivation and transformational leadership style on ASN job satisfaction and ASN performance in the Livestock and Fisheries Service of Situbondo District. The population in this study were all ASN employees of the Situbondo District Livestock and Fisheries Service. Random sampling method (simple probability sampling) without regard to strata in the population in this study. In taking this sample using saturated sampling, namely the technique of determining the sample when all members of the population are sampled. Data analysis and hypothesis testing in this study used the Structural-partial Least square equation model (PLS-SEM).

85
The results of the hypothesis test have a direct effect using the smart PLS 3.0 application, indicating that organizational culture has a significant positive effect on job satisfaction. Work motivation has a significant positive effect on job satisfaction. Transformational leadership style has a significant positive effect on job satisfaction. Organizational culture has a significant positive effect on performance. Work motivation has a significant positive effect on performance. Transformational leadership style has no significant positive effect on performance. Job satisfaction has a significant positive effect on performance. Organizational culture on performance through job satisfaction has no significant positive effect. Work motivation on performance through job satisfaction has a significant positive effect. Transformational leadership style on performance through job satisfaction has a significant positive effect.

Keywords: Organizational Culture, Work Motivation, Transformational Leadership Style, Job Satisfaction, Performance.

*) Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Abdurachman Saleh Situbondo

**) Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Abdurachman Saleh Situbondo

1. PENDAHULUAN

Salah satu komponen kunci dalam perusahaan yang membantunya mencapai tujuan dan sasarannya, karena sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penentu berhasil atau tidaknya suatu bisnis

dalam mencapai tujuannya. Salah satu adalah harus diperhatikan dalam mengelola sumber daya manusia adalah mengenai penempatan kerja karyawan. Menurut Mathis dan Jackson (2017:62) "Penempatan adalah menempatkan posisi seseorang

kuantitas dan kualitas pekerjaan akan bergantung pada seberapa cocok seorang kandidat dengan posisinya pekerja”.

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) menurut Pruijt (2017:112) bahwa “Proses dalam mengatasi masalah yang muncul dikalangan karyawan, juru tulis, buruh, manajer, dan pekerja lainnya untuk mendukung aktivitas organisasi atau bisnis dan membantunya mencapai tujuan yang telah ditentukan. Karena sumber daya manusia merupakan asset yang sangat penting, maka merupakan tanggung jawab perusahaan untuk menjaga kualitas tempat kerja dan membina staf yang bersedia memberikan kontribusi sebanyak mungkin untuk mencapai tujuan bisnis.”

Organisasi menurut Affandi (2019:36) bahwa “Sebagai sekelompok manusia yang berkumpul dan bekerja sama secara terencana untuk mencapai tujuan atau serangkaian tujuan bersama”. Apabila salah satu subsistem suatu organisasi mengalami kerusakan maka akan berdampak pada subsistem lainnya. Jika peserta sistem diminta untuk mengelolanya, organisasi akan berfungsi dengan baik selama peserta terus menikmati perannya dan memenuhi kewajibannya.

”Kepemimpinan kemampuan memproyeksikan visi ideal, menjelaskannya, dan mendorong masyarakat memandang masa depan dengan optimisme itulah yang dimaksud dengan transformasi” (Benjamin dan Flynn, 2019:84). Model kepemimpinan transformasional di yakini akan

mengarahkan pada kinerja superior dalam organisasi yang sedang menghadapi tuntutan pembaharuan dan perubahan. Seorang pemimpin dapat metransformasikan bawahannya melalui empat cara yang disebut Empat I: 1) *Idealized influence (charisma)*, 2) *Intellectual stimulation*, 3) *Individualized consideration*, 4) *Inspiration motivation*, (Bass and Avolio, 2020:86)

“Kepuasan bekerja ialah sikap pandangan seseorang terhadap pekerjaannya. Seseorang yang sangat puas dengan pekerjaannya mempunyai sikap yang baik, sedangkan orang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap yang negatif” (Robbins, 2021:139). Kisaran manajemen sumber daya manusia umumnya membahas topik-topik yang berhubungan dengan humanora, seperti di dalamnya merupakan kepuasan bekerja pegawai. Karena hal ini dapat berdampak pada seberapa baik organisasi ditangani secara keseluruhan, kepuasan kerja karyawan dianggap sebagai komponen yang sangat penting. Derajat kepuasan dalam bekerja merupakan indikator bahwa seseorang menikmati pekerjaannya dan termotivasi untuk menyelesaikannya. Kepuasan kerja bagi seorang pegawai merupakan unsur yang krusial karena tingkat kebahagiaan yang dialaminya mempengaruhi sikapnya terhadap profesinya. Kepuasan dalam bekerja dapat mempengaruhi perilaku positif seperti derajat kedisiplinan dan semangat kerja yang cenderung meningkat. Akibatnya, ketika kepuasan kerja semakin tinggi maka

akan timbul gairah kerja. Kepuasan kerja juga terkait dengan hasil seperti kinerja. Jadi, mencapai kinerja tinggi akan lebih mudah bagi seseorang.

Aparatur Sipil Negara (ASN) ialah pelayan masyarakat / abdi negara yang memiliki tanggung jawab terhadap pelayanan publik dalam rangka mewujudkan kesejahteraan masyarakat. Hal tersebut ditegaskan dalam Undang - Undang No 5 Tahun 2014 yang menyatakan bahwa untuk memenuhi tuntutan nasional dan tantangan global dalam mewujudkan Aparatur Sipil Negara sebagai bagian dari reformasi birokrasi, maka Pemerintah Pusat merasa perlu menetapkan Aparatur Sipil Negara sebagai profesi yang memiliki kewajiban mengelola, mengembangkan diri serta wajib mempertanggungjawabkan kinerja selain menerapkan prinsip merit dalam pelaksanaan Manajemen ASN. Kinerja adalah hasil atau prestasi seorang pegawai yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan organisasi. "Kinerja pegawai merupakan pola pikir dan tenaga dari seorang pegawai terhadap pekerjaan yang dilakukannya" Zaini (2019:12). Berdasarkan penjelasan di atas peneliti mengambil judul tentang Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Transformasi terhadap Kepuasan Kerja ASN serta Kinerja ASN Di Dinas Peternakan dan Perikanan Kabuapten Situbondo".

2. TINJAUAN PUSTAKA

Budaya Organisasi

Menurut Robbins dan Judge (2018:256) bahwa Budaya organisasi adalah sebuah sistem makna bersama yang dianut oleh para anggota yang membedakan suatu organisasi dari organisasi lainnya". Menurut Ivancevich at. al. (2016:44) bahwa "Budaya organisasi adalah apa yang dipersepsikan karyawan dan cara persepsi itu menciptakan suatu pola keyakinan, nilai dan ekspektasi". Hasil penelitian menunjukkan bahwa responden yaitu karyawan dan karyawati di dinas peternakan dan perikanan telah merasakan adanya Budaya Organisasi yang baik pada dasarnya sebuah instansi atau kantor harus terapkan, karena dengan adanya Budaya Organisasi yang baik dapat membantu kantor untuk mewujudkan tujuannya. Hasil penelitian ini mendukung dan memperkuat temuan penelitian terdahulu oleh Nurista (2018), Haqq (2016) dan Siregar, I.P (2020).

Robbins dan Coulter (2018:256) bahwa "Hasil penelitian menunjukkan terdapat tujuh karakteristik utama, secara keseluruhan, merupakan hakikat dari budaya organisasi" sebagai berikut:

- 1) Inovasi dan Pengambilan Risiko
Sejauh mana karyawan didorong untuk bersikap inovatif dan berani mengambil risiko.
- 2) Perhatian pada Hal yang Rinci
Dengan cara yang sama pegawai disarankan untuk memulai analisis, praanggapan, dan perhatian mereka pada detail spesifik.
- 3) Orientasi Hasil
Sesegera mungkin, manajemen fokus pada pencapaian hasil yang

- diinginkan dengan menggunakan teknik dan prosedur yang digunakan untuk mencapai hasil yang diinginkan.
- 4) Orientasi Orang
Sebagai akibat dari keputusan manajerial, orang-orang dalam organisasi dipengaruhi oleh hasil keputusan tersebut.
 - 5) Orientasi Tim
Sejauh yang saya tahu, tugas dan proyek kerja diatur berdasarkan zona waktu untuk individu.
 - 6) Keagresifan
Ketika seseorang lebih agresif dan kompetitif dibandingkan orang santai.
 - 7) Stabilitas
Dalam hal apa strategi organisasi menentang mempertahankan status quo dibandingkan dengan kemajuan.

71 Motivasi Kerja

Robbins dan Judge (2018:222) mengemukakan bahwa “Motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas arah, dan ketekunan usaha untuk mencapai suatu tujuan”. Intensitas berhubungan dengan seberapa giat seseorang berusaha, tetapi intensitas yang tinggi tidak menghasilkan prestasi kerja yang memuaskan kecuali upaya tersebut dikaitkan dengan arah yang menguntungkan organisasi. ketekunan merupakan ukuran mengenai berapa lama orang bisa mempertahankan usahanya.

Newstrom dalam Wibowo (2013:110) mengemukakan bahwa “Motivasi kerja memiliki beberapa indikator”:

- 1) *Engagement*
Engagement merupakan untuk terlibat dalam pekerjaan untuk membangkitkan antusiasme, inisiatif, dan tekad untuk menang.
- 2) *Commitment*
Komitmen ialah situasi di mana seorang karyawan bergabung dengan suatu organisasi dan menunjukkan kewarganegaraan organisasi.
- 3) *Satisfaction*
Kepuasan merupakan refleksi tentang pelatihan psikologis di tempat kerja dan peningkatan standar.
- 4) *Turnover*
Turnover merupakan kehilangan pekerja yang dihargai.

Gaya Kepemimpinan Transformasi

Sidik dan Dedi (2013:415) mengemukakan bahwa “Kepemimpinan transformasi yaitu suatu karakter kepemimpinan yang berorientasi pada perubahan pada tataran nilai”. Kepemimpinan akan mampu mengajak public untuk secara teguh menghadapi tujuan-tujuan yang lebih hakiki ketimbang sekedar pemenuhan kepentingan jangka pendek.

Menurut Gibson et. al. (2016:355) bahwa ”Memberikan identifikasi lima faktor Kepemimpinan Transformasi. Lima faktor inilah yang dijadikan sebagai dimensi Kepemimpinan Transformasi”. Lima faktor tersebut meliputi:

- 1) Karisma (*charisma*) Pemimpin mampu menanamkan suatu rasa nilai, hormat, dan kebanggaan dan untuk mengutarakan suatu visi yang jelas.

- 2) Perhatian Individu (*Individual attention*) Pemimpin member perhatian pada kebutuhan para pengikut dan menugaskan proyek-proyek berarti sehingga para pengikut tumbuh sebagai pribadi.
- 3) Rangsangan Intelektual (*intellectual stimulation*) Pemimpin membantu para pengikut berpikir kembali dengan cara-cara rasional untuk memeriksa sebuah situasi yang mendorong para pengikut agar kreatif.
- 4) Penghargaan yang tidak terduga (*contingent reward*) Pemimpin memberitahukan para pengikut tentang apa yang harus dikerjakan untuk menerima penghargaan yang lebih mereka sukai.
- 5) Manajemen dengan pengecualian (*management by exception*) Pemimpin mengizinkan para pengikut untuk mengerjakan tugas dan tidak mengganggu kecuali bila sasaran-sasaran tidak dicapai dalam waktu yang masuk akal dan biaya yang pantas

Kepuasan Kerja

Kreitner dan Kinicki (2015:169) mengemukakan bahwa “Kepuasan kerja ialah sebuah tanggapan afektif atau seentimental terhadap berbagai segi aktivitas individu”. Pengertian ini secara tidak langsung menyatakan bahwa kepuasan kerja bukanlah teori kesatuan yang diterima secara universal; sebaliknya, individu mungkin mengalami tingkat kepuasan yang ekstrim terhadap satu aspek tertentu dari pekerjaan mereka atau tingkat kepuasan sedang terhadap satu atau lebih aspek lainnya.

Menurut Kreitner dan Kinicki (2015:169) bahwa “Hasil penelitian di Cornell University mengembangkan *Job Deskriptive Index* (JDI) untuk menilai kepuasan kerja seseorang dengan dimensi” sebagai berikut:

- 1) Pekerjaan
Sifat pekerjaan itu sendirilah yang memerlukan tanggung jawab, kepentingan, dan kemajuan yang besar.
- 2) Gaji
Bayaran dalam bentuk kecukupan bayaran dan perasaan keadilan terhadap orang lainnya.
- 3) Promosi
Peluang promosi, termasuk kesempatan untuk kemajuan selanjutnya.
- 4) Rekan kerja
Hubungan dengan rekan kerja, yang mencakup keselarasan social dan rasa hormat.
- 5) Pengawasan
Kualitas pengawasan yang mencakup bantuan teknis dan dukungan sosial.

Kinerja

Veitzhal dkk (2011:15) mengemukakan bahwa “Kinerja merupakan kemampuan seseorang atau sekelompok orang untuk melaksanakan tugas tertentu dan menghasilkan hasil yang sesuai dengan harapannya dan hasil yang diharapkan”. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara legal, tidak

13 melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral atau etika.

Menurut Mathis dan Jackson (2017: 324) 105 bahwa “Kinerja pada dasarnya adalah hasil kerja yang dilakukan karyawan”. 82 Kinerja karyawan yang umum untuk kebanyakan pekerjaan meliputi indikator sebagai berikut:

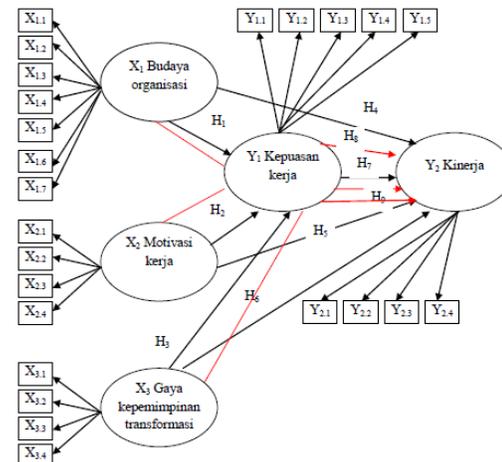
- 1) *Quantity of output* (jumlah output)
Kuantitas yaitu ukuran jumlah hasil kerja unit maupun jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan oleh karyawan sehingga kinerja pegawai dapat diukur melalui jumlah (unit/siklus) tersebut. misalnya pegawai dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan cepat dari batas waktu yang ditentukan perusahaan.
- 2) *Quality of output* (kualitas output)
Kualitas kerja dapat digambarkan dari tingkat baik buruknya hasil kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan juga kemampuan dan keterampilan pegawai dalam mengerjakan tugas yang diberikan padanya
- 3) *Timeliness of output* (waktu)
Ketepatan waktu pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya sehingga mengganggu pekerjaan yang lain yang merupakan bagian dari tugas karyawan tersebut.
- 4) *Effectiveness of work completed* (efektif).

57 Penyelesaian pekerjaan tepat waktu sesuai dengan yang telah ditetapkan, artinya pelaksanaan suatu pekerjaan dinilai baik atau tidaknya sangat tergantung pada penyelesaian akhir pekerjaan, cara

melaksanakannya, dan biaya yang dikeluarkan untuk pelaksanaan pekerjaan pegawai

Kerangka Konseptual

Sugiyono (2013:128) mengemukakan bahwa 44 Kerangka konseptual adalah suatu hubungan atau kaitan antara konsep satu terhadap konsep lainnya dari masalah yang ingin diteliti". Berdasarkan latar belakang dan tinjauan pustaka 45 penelitian ini menguji “Pengaruh Budaya organisasi, Motivasi kerja dan Gaya kepemimpinan transformasi terhadap Kepuasan kerja ASN serta Kinerja ASN di Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Situbondo”. Maka dapat dilihat hubungan dari variabel bebas Budaya organisasi (X₁), Motivasi kerja (X₂), Gaya kepemimpinan transformasi (X₃) dan variabel intervening Kepuasan kerja ASN (Y₁), serta variabel terikat Kinerja ASN (Y₂).



Gambar 1 Kerangka Konseptual

Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2015:10) menyatakan bahwa “Hipotesis adalah jawaban yang masih bersifat sementara terhadap rumusan masalah penelitian, yang mana rumusan masalah penelitian sudah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan”. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini pada Pengaruh Budaya organisasi, Motivasi kerja dan Gaya kepemimpinan transformasi terhadap Kinerja ASN serta Kepuasan kerja di Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Situbondo adalah sebagai berikut:

- H₁ : Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja.
- H₂ : Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja.
- H₃ : Gaya kepemimpinan transformasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja.
- H₄ : Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.
- H₅ : Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.
- H₆ : Gaya kepemimpinan transformasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.
- H₇ : Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.
- H₈ : Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja melalui Kepuasan kerja.
- H₉ : Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja melalui Kepuasan kerja.
- H₁₀ : Gaya kepemimpinan transformasi berpengaruh

signifikan terhadap Kinerja melalui Kepuasan kerja.

3. METODE PENELITIAN

Rancangan Penelitian

Menurut Sugiyono (2015:2) bahwa “Rancangan penelitian merupakan rancangan keseluruhan perencanaan dari suatu penelitian yang akan dilaksanakan dan akan dijadikan pedoman dalam melakukan penelitian”. Rancangan penelitian merupakan rancangan keseluruhan perencanaan dari suatu penelitian yang akan dilaksanakan dan akan dijadikan pedoman dalam melakukan penelitian.

Tempat dan Waktu

Penelitian ini dilakukan pada Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Situbondo Jalan. Pb. Sudirman no. 77c Karangasem Patokan. Waktu penelitian ini dilakukan selama 3 bulan mulai Januari - Maret 2023.

Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2015:84) bahwa “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subjek mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Populasi dalam penelitian ini adalah Dinas Peternakan dan Perikanan yang berjumlah 81 ASN.

Menurut Sugiyono (2015:85) bahwa “Teknik pengambilan sampel dalam suatu penelitian dapat menggunakan sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sampel.

Identifikasi Variabel

Menurut Sugiyono (2015:38) bahwa variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya". Dalam penelitian ini variabel-variabel tersebut diantaranya: Variabel bebas dalam penelitian ini Budaya organisasi (X_1), Motivasi kerja (X_2) dan Gaya kepemimpinan transformasi (X_3). Pada penelitian ini yang menjadi variabel intervening (Y_1) adalah Kepuasan kerja ASN. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah Kinerja ASN.

Teknik Pengumpulan Data

Dalam suatu penelitian, metode pengumpulan data merupakan suatu faktor yang penting, karena perhitungan diperoleh dari data yang didapatkan dalam penelitian. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: Observasi, Studi Pustaka, Wawancara, Kuesioner dan Dokumentasi

Metode Analisis Data

Tahapan penelitian dimana data yang sudah dikumpulkan dikaji dan diolah dalam rangka menjawab permasalahan yang ada, oleh karena itu analisis sesuai dengan data yang telah diperoleh dengan menggunakan peralatan analisis sebagai berikut:

Uji Validitas Konvergen

Uji validitas konvergen merupakan korelasi Antara skor indikator dengan skor konstruknya. Uji validitas konvergen menggunakan smart PLS 3.0. Dapat dikatakan valid apabila nilai *outer loading* lebih besar dari 0,7.

Uji Reliabilitas

Menurut Ghazali (2018:45) bahwa Uji reliabilitas merupakan alat yang digunakan untuk mengukur konsistensi kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk yang dimaksudkan untuk mengetahui adanya ukuran dalam penggunaannya". Suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai $\alpha > 0,70$, dan sebaliknya jika variabel dikatakan tidak reliabel apabila $\alpha < 0,70$. Pada penelitian ini untuk mengukur *cronbach alpha* dan *composite reliability* menggunakan smart PLS 3.0.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Menurut Ghazali (2018:161) bahwa "Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel terdistribusi normal atau tidak".

Uji normalitas dapat dilihat pada nilai-nilai Critical (CR) dari *skewness* dan *kurtosisnya*. Apabila nilai CR berada di antara rentang -2.58 sampai dengan 2.58 (± 2.58) pada tingkat signifikan 1% (0.01), maka dikatakan tidak melanggar asumsi normalitas. Pada penelitian ini, untuk mengetahui nilai *Skewness* dan *kortosis* pada uji normalitas menggunakan Smart PLS 3.0.

Uji Multikolinieritas

Menurut Ghazali (2018:107) bahwa Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*). Dikatakan baik jika model regresi tidak terjadi korelasi diantara variabel *independen*.

Pada penelitian ini menggunakan aplikasi Smart PLS 3.0. Maka terdapat sedikit perbedaan, pada aplikasi smart PLS 3.0 dikatakan tidak terjadi pelanggaran asumsi klasik “Multikolinieritas” apabila nilai VIF (*varians inflation factor*) $\leq 5,00$, namun apabila nilai VIF $> 5,00$ maka melanggar asumsi *Multikolinieritas* atau variabel bebas saling mempengaruhi. Dalam *model structural* (PLS) terjadi pelanggaran asumsi *Multikolinieritas* sering terjadi dan masih bisa ditoleransi serta tidak mengganggu proses analisis data. Meskipun jika VIF ≤ 10 tidak terjadi pelanggaran asumsi klasik.

86 Uji Goodness of fit (GOF)

Uji *Goodness of fit* dalam penelitian bertujuan untuk mengetahui apakah sebuah distribusi data dari sampel mengikuti sebuah distribusi teoretis tertentu atau tidak. Uji GOF juga dapat diartikan sebagai uji yang mengevaluasi kesesuaian model regresi. Peneliti menggunakan tiga ukuran *fit* model yaitu SRMR (*Standardized Root Mean Square Residual*), *Chi-Square* dan NFI (*Normed Fit Index*) dengan menggunakan smart PLS 3.0..

Uji Koefisien Determinasi

Menurut Widarjono (2017:19) bahwa “Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa baik garis regresi sesuai dengan data aktualnya (*good of fit*) koefisien determinasi mengukur prosentase total variasi variabel *dependen* Y yang dijelaskan oleh variabel *independen* di dalam garis regresi”.

Analisis Persamaan Struktural (*Inner model*)

Menurut Abdillah dan Jogyanto (2015:197) bahwa *inner model* dalam PLS dievaluasi menggunakan R Square untuk konstruk dependen, nilai path atau t-values tiap path untuk uji signifikansi antar konstruk dalam model struktural”. Selain menggunakan R Square, evaluasi *inner model* dapat menggunakan *Q Square predictive relevance*. *Inner model* merupakan model struktural yang digunakan untuk memprediksi hubungan kualitas (hubungan sebab-akibat) antar variabel laten atau variabel yang tidak dapat diukur secara langsung. Analisis *inner model* dapat melalui *bootstrapping* dengan menggunakan dua output yaitu *Path Coefficient* dan *Indirect Effects*. *Path Coefficient* merupakan nilai koefisien jalur atau besarnya hubungan/pengaruh konstruk laten. Sedangkan *Indirect Effects* bertujuan untuk menganalisis seberapa kuat pengaruh suatu variabel dengan variabel lainnya baik antara eksogen dengan endogennya Rumus persamaan struktural tersebut adalah sebagai berikut:

Persamaan struktural

Kepuasan kerja (Y_1)

$$Y_1 = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Kinerja (Y_2)

$$Y_2 = a + b_4X_1 + b_5X_2 + b_6X_3 + e$$

Kinerja (Y_2)

$$Y_2 = a + b_7Y_1 + e$$

Persamaan struktural dengan persamaan mediasi

$$Y_2 = a + b_4X_1 + b_5X_2 + b_6X_3 + b_7Y_1 + e$$

Keterangan:

Y_1 : Kepuasan kerja

Y_2 : Kinerja

a : Nilai konstanta

b_1, b_4 : Nilai dari koefisien regresi Budaya organisasi
 b_2, b_5 : Nilai dari koefisien regresi Motivasi kerja
 b_3, b_6 : Nilai dari koefisien regresi Gaya kepemimpinan transformasi
 b_7 : Nilai dari koefisien regresi Kepuasa kerja
 X_1 : Budaya organisasi
 X_2 : Motivasi kerja
 X_3 : Gaya kepemimpinan transformasi
 ϵ : error

Uji Hipotesis Penelitian

Uji hipotesis adalah metode pengambilan keputusan yang didasarkan dari analisis data, baik dari percobaan yang terkontrol, maupun dari observasi (tidak terkontrol). Menurut Ghazali (2018:97), Pada penelitian ini tujuan dilakukannya uji hipotesis pada model SEM untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat dengan cara melakukan analisis *bootstrapping* sehingga berpengaruh secara langsung atau melalui variabel mediasi atau disebut pengaruh secara tidak langsung serta melihat melalui original sampel yang menunjukkan pengaruh positif atau negatif dengan menggunakan Smart PLS 3.0. Kriteria Pengukuran PLS dapat diketahui sebagai berikut:

- a. Nilai Original sampel: Menunjukkan pengaruh Negatif atau positif
- b. Nilai P value: digunakan untuk mengukur signifikan perubahan.
 - 1) Jika P value > dari 0,05 (>5%) maka tidak berpengaruh signifikan.
 - 2) Jika P value < dari 0,05 (<5%) maka berpengaruh signifikan.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

Deskriptif Responden

Responden yang menjadi subjek penelitian ini adalah para pegawai Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Situbondo yang dipilih sejumlah 81 orang. Adapun karakteristik responden.

Uji Validitas Konvergen

Validitas konvergen digunakan untuk mengetahui validitas yang dinilai berdasarkan korelasi antara indikator dengan variabel laten. Validitas konvergen bisa dilihat dari nilai *outer loading* dan nilai AVE (*average variance extracted*) dari setiap indikator. Namun apabila angka *outer loading* berada di bawah 0,7 maka dinyatakan instrumen penelitian tidak valid (angka berwarna merah).

Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan *Cronbach's Alpha*. Instrumen penelitian dikatakan reliabel apabila memiliki nilai lebih besar dari 0,70 dan mencapai composite reliability di atas 0,70.

Uji Asumsi Klasik

Widarjono (2010:75) "Uji asumsi klasik terdiri dari lima pengujian seperti linieritas, normalitas, heterosdastisitas, autokorelasi dan multikolinieritas. Analisis dapat dilakukan berdasarkan data yang ada.

Uji Goodness of fit (GOF)

Pengujian ini bertujuan untuk mendalami sampel teoritis tertentu. Uji Smart PLS 3.0, uji ini

menggunakan tiga ukuran fit model yaitu SRMR (*Standardized Root Mean Square Residual*), d-USL (*Squared Euckidean distance*), d G (*geodesic distance*), Chi-Square dan NFI (*Normed Fit Index*). Model penelitian ini sesuai dengan fakta di lapangan, sehingga hasil penelitian dapat diterima baik dari segi teoretis maupun praktis.

Uji Koefisien Determinasi

Uji inner model digunakan untuk menguji hubungan yang dihipotesiskan antara konstruksi eksogen dan endogen. Uji ini diketahui dengan nilai R-square dari variabel tersebut.

Analisis Persamaan Struktural (Inner model).

Ghozali (2013:36) “Analisis persamaan struktural adalah nilai koefisien regresi yang bertujuan menguji korelasi antara variabel dependen dengan data variabel yang terkumpul”. Inner internal dapat dianalisis menggunakan sistem Boostraping menggunakan program Smart PLS 3.0. Persamaan nilai koefisien regresi dapat dicari dengan menggunakan dua sistem output yaitu path coefficient dan specific indirect effects. Sugiyono (2017:192) “Persamaan struktural merupakan analisis yang menentukan hubungan antara variabel dependen dan variabel kajian dalam data kolonieritas dengan menggunakan rumus efek struktural”.

Uji Hipotesis Penelitian

Hasilnya disebut signifikan secara statistik jika kemunculannya dalam batas probabilitas yang telah

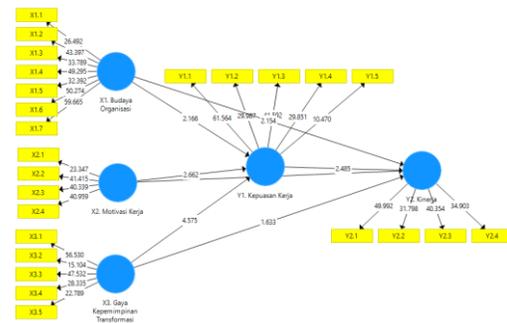
ditentukan hampir tidak dapat dikaitkan dengan faktor sebelumnya yaitu:

- 1) Nilai *Original Sample*: Menunjukkan pengaruh Negatif atau Positif.
- 2) Nilai *P Value*: digunakan untuk mengukur signifikansi pengaruh,
 - a) Jika nilai *P Value* lebih besar dari 0,05 ($\geq 5\%$) maka tidak berpengaruh signifikan;
 - b) Jika nilai *P Value* kurang dari 0,05 ($\leq 5\%$) maka berpengaruh signifikan.

Analisis Persamaan Struktural (inner model)

Inner model bertujuan untuk mengetahui serta melihat proses konstuk eksogen dan endogen. Penyajian tabel analisis persamaan struktural (*inner model*).

Uji Hipotesis Penelitian Pengaruh Langsung



Gambar 2. Hasil Uji model structural dengan Aplikasi Smart PLS

Berdasarkan diatas, selanjutnya hasil uji hipotesis disajikan sebagai berikut:

- 1) **Hipotesis 1.** Budaya organisasi (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja (Y_1).
Hasil uji hipotesis pertama dengan mengacu pada nilai sampel asli yaitu positif (0,226), Nilai *T-Statistic* yaitu 2,166 ($> 1,964$) dan nilai *p value* yaitu sebesar 0,031 ($< 0,05$) maka dapat disimpulkan Budaya organisasi (X_1) berpengaruh signifikan positif terhadap Kepuasan kerja (Y_1), dengan demikian **Hipotesis 1 diterima.**
- 2) **Hipotesis 2.** Motivasi kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja (Y_1)
Hasil uji hipotesis kedua dengan mengacu pada nilai sampel asli yaitu positif (0,223), Nilai *T-Statistic* yaitu 2,662 ($> 1,964$) dan nilai *p value* yaitu sebesar 0,008 ($< 0,05$) maka dapat disimpulkan Motivasi kerja (X_2) berpengaruh signifikan positif terhadap Kepuasan kerja (Y_1), dengan demikian **Hipotesis 2 diterima.**
- 3) **Hipotesis 3.** Gaya kepemimpinan transformasi (X_3) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja (Y_1)
Hasil uji hipotesis ketiga dengan mengacu pada nilai sampel asli yaitu positif (0,562), Nilai *T-Statistic* yaitu 4,575 ($> 1,964$) dan nilai *p value* yaitu sebesar 0,000 ($< 0,05$) maka dapat disimpulkan Gaya kepemimpinan transformasi (X_3) berpengaruh signifikan positif terhadap Kepuasan kerja (Y_1), dengan demikian **Hipotesis 3 diterima.**
- 4) **Hipotesis 4.** Budaya organisasi (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y_2).
Hasil uji hipotesis keempat dengan mengacu pada nilai sampel asli yaitu positif (0,196), Nilai *T-Statistic* yaitu 2,154 ($> 1,964$) dan nilai *p value* yaitu sebesar 0,032 ($< 0,05$) maka dapat disimpulkan Budaya organisasi (X_1) berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja (Y_2), dengan demikian **Hipotesis 4 diterima.**
- 5) **Hipotesis 5.** Motivasi kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y_2)
Hasil uji hipotesis kelima dengan mengacu pada nilai sampel asli yaitu positif (0,174), Nilai *T-Statistic* yaitu 2,261 ($> 1,964$) dan nilai *p value* yaitu sebesar 0,024 ($< 0,05$) maka dapat disimpulkan Motivasi kerja (X_2) berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja (Y_2), dengan demikian **Hipotesis 5 diterima.**
- 6) **Hipotesis 6.** Gaya kepemimpinan transformasi (X_3) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y_2)
Hasil uji hipotesis keenam dengan mengacu pada nilai sampel asli yaitu positif (0,229), Nilai *T-Statistic* yaitu 1,633 ($< 1,964$) dan nilai *p value* yaitu sebesar 0,103 ($> 0,05$) maka dapat disimpulkan Gaya kepemimpinan transformasi (X_3) berpengaruh tidak signifikan positif terhadap Kinerja (Y_2), dengan demikian **Hipotesis 6 ditolak**
- 7) **Hipotesis 7.** Kepuasan kerja (Y_1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y_2)

Hasil uji hipotesis ketujuh dengan mengacu pada nilai sampel asli yaitu positif (0,387), Nilai T-Statistic yaitu 2,485 ($> 1,964$) dan nilai p value yaitu sebesar 0,013 ($< 0,05$) maka dapat disimpulkan Kepuasan kerja (Y_1) berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja (Y_2), dengan demikian **Hipotesis 7 diterima**

Uji Hipotesis Penelitian Pengaruh Tidak Langsung / Uji Melalui Intervening Variabel

1) **Hipotesis 8.** Budaya organisasi (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y_2) melalui Kepuasan kerja (Y_1)

Hasil uji hipotesis kedelapan dengan mengacu pada nilai sampel asli yaitu (0,087), Nilai T-Statistic yaitu 1,882 ($< 1,964$) dan nilai p value yaitu sebesar 0,060 ($> 0,05$), maka dapat disimpulkan Budaya organisasi (X_1) terhadap Kinerja (Y_2) melalui Kepuasan kerja (Y_1) berpengaruh positif tidak signifikan, dengan demikian **Hipotesis 8 ditolak.**

2) **Hipotesis 9.** Motivasi kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y_2) melalui Kepuasan kerja (Y_1)

Hasil uji hipotesis kesembilan dengan mengacu pada nilai sampel asli yaitu (0,086), Nilai T-Statistic yaitu 2,004 ($> 1,964$) dan nilai p value yaitu sebesar 0,046 ($< 0,05$) maka dapat disimpulkan Motivasi kerja (X_2) terhadap Kinerja (Y_2) melalui Kepuasan kerja (Y_1) berpengaruh positif signifikan, dengan demikian **Hipotesis 9 diterima.**

3) **Hipotesis 10.** Gaya kepemimpinan transformasi (X_3) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y_2) melalui Kepuasan kerja (Y_1)

Hasil uji hipotesis kesepuluh dengan mengacu pada nilai sampel asli yaitu (0,217), Nilai T-Statistic yaitu 2,030 ($> 1,964$) dan nilai p value yaitu sebesar 0,043 ($< 0,05$) maka dapat disimpulkan Gaya kepemimpinan transformasi (X_3) terhadap Kinerja (Y_2) melalui Kepuasan kerja (Y_1) berpengaruh positif signifikan, dengan demikian **Hipotesis 10 diterima.**

Pembahasan

Pengaruh Budaya organisasi terhadap Kepuasan kerja

Hasil uji hipotesis pertama dengan mengacu pada nilai sampel asli yaitu positif (0,226), Nilai T-Statistic yaitu 2,166 ($> 1,964$) dan nilai p value yaitu sebesar 0,031 ($< 0,05$) maka dapat disimpulkan Budaya organisasi (X_1) berpengaruh signifikan positif terhadap Kepuasan kerja (Y_1), dengan demikian Hipotesis 1 diterima. Berdasarkan pengujian maka dapat dilihat bahwa Budaya organisasi mempunyai pengaruh besar dalam menentukan Kepuasan kerja. Hal tersebut didukung pendapat mengemukakan bahwa terdapat Sembilan karakteristik budaya organisasi yang bersifat motivasional, yang terdiri dari: *identification, equity, equality, consensus, instrumentality, rationality, development, group dynamic, dan internalization.* Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi yang kondusif dan dinamis

dapat menumbuh kembangkan Motivasi Pegawai yang tinggi. Peneliti menyimpulkan bahwa dimensi orientasi hasil di mana mayoritas pegawai masih belum berorientasi pada hasil kerja. Artinya, dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, hal terpenting adalah lebih kepada bagaimana bisa menyelesaikan pekerjaan tersebut tanpa memperhatikan kualitas hasil pekerjaan. Pegawai yang bekerja berdasarkan orientasi proses biasanya kurang fokus pada perolehan hasil. Berbeda dengan tipe pegawai yang berorientasi pada hasil akhir di mana yang cenderung berupaya menjaga kualitas hasil pekerjaannya. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Wan Dedi Wahyudi (2019).

62 Pengaruh Motivasi kerja terhadap Kepuasan kerja

Hasil uji hipotesis kedua dengan mengacu pada nilai sampel asli yaitu positif (0,223), Nilai *T-Statistic* yaitu 2,662 ($> 1,964$) dan nilai *p value* yaitu sebesar 0,008 ($< 0,05$) maka dapat disimpulkan Motivasi kerja (X_2) berpengaruh signifikan positif terhadap Kepuasan kerja (Y_1), dengan demikian Hipotesis 2 diterima. Hal ini sesuai dengan pendapat Sedarmayanti (2011:234) menjelaskan bahwa Kepemimpinan dan Motivasi merupakan dua hal yang tidak dapat dipisahkan. Dalam kebanyakan hal, motivasi seorang individu akan timbul karena pengaruh pemimpin yang efektif.

Adapun dimensi dengan nilai rata-rata terendah adalah dimensi rangsangan intelektual. Hal ini terlihat dari

kurangnya kreativitas pimpinan dalam mengarahkan pegawai untuk meningkatkan produktivitas. Pimpinan kurang memberikan pengertian kepada seluruh pegawai agar terbuka dalam berkomunikasi, terutama menanggapi persoalan di dalam perusahaan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Endang Sugiarti (2020).

Pengaruh Budaya organisasi terhadap Kinerja

Hasil uji hipotesis keempat dengan mengacu pada nilai sampel asli yaitu positif (0,196), Nilai *T-Statistic* yaitu 2,154 ($> 1,964$) dan nilai *p value* yaitu sebesar 0,032 ($< 0,05$) maka dapat disimpulkan Budaya organisasi (X_1) berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja (Y_2), dengan demikian Hipotesis 4 diterima. Hal ini sesuai dengan pendapat Schein dalam Ivancevich, at al. (2015:44) bahwa Budaya organisasi adalah suatu pola dari asumsi dasar yang diciptakan, ditemukan, atau dikembangkan oleh kelompok tertentu saat belajar menghadapi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal.

Peneliti menyimpulkan bahwa budaya organisasi sangat berpengaruh terhadap kinerja. Peran budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan Budaya organisasi yang kuat akan mendukung perkembangan kinerja karyawan serta memotivasi karyawan untuk mencapai tujuan bersama. Pada akhirnya akan membentuk perilaku karyawan ke arah tertentu sesuai yang diinginkan oleh organisasi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Swastiani Dunggio (2020).

Pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja

Hasil uji hipotesis kelima dengan mengacu pada nilai sampel asli yaitu positif (0,174), Nilai *T-Statistic* yaitu 2,261 ($> 1,964$) dan nilai *p value* yaitu sebesar 0,024 ($< 0,05$) maka dapat disimpulkan Motivasi kerja (X_2) berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja (Y_2), dengan demikian Hipotesis 5 diterima. Hal ini sesuai dengan pendapat Robbins dan Judge (2018:222) bahwa Motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas arah, dan ketekunan usaha untuk mencapai suatu tujuan.

Peneliti menyimpulkan bahwa Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja. Kinerja pegawai akan menjadi meningkat jika adanya dorongan motivasi, begitupun sebaliknya, jika pegawai tidak didorong dengan motivasi akan mengakibatkan kinerja yang buruk. Dengan adanya motivasi kerja dapat dilihat lebih mudah dalam pencapaian kinerja yang baik dan diharapkan dalam instansi ini. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Endang Sugiarti (2020)

Pengaruh Gaya kepemimpinan terhadap Kinerja

Hasil uji hipotesis keenam dengan mengacu pada nilai sampel asli yaitu positif (0,229), Nilai *T-Statistic* yaitu 1,633 ($< 1,964$) dan nilai *p value* yaitu sebesar 0,103 ($> 0,05$) maka dapat disimpulkan Gaya kepemimpinan transformasi (X_3) berpengaruh tidak signifikan positif terhadap Kinerja (Y_2), dengan demikian Hipotesis 6 ditolak.

Peneliti menyimpulkan bahwa Gaya kepemimpinan transformasional dalam penelitian ini tidak memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti tidak ada pengaruh pemimpin untuk mengubah perilaku pegawai menjadi seseorang yang mampu dan bermotivasi tinggi akan melahirkan prestasi kerja yang tinggi serta bermutu untuk mencapai tujuan organisasi. Pemimpin yang memiliki gaya transformasional adalah pemimpin yang memiliki keinginannya untuk mendahulukan kepentingan perusahaan dan kepentingan orang lain daripada kepentingannya sendiri, mampu menimbulkan inspirasi pada pegawainya, mampu mendorong pegawai untuk memikirkan kembali cara kerja pegawai dalam mencari cara-cara baru guna melaksanakan tugas-tugasnya, memperhatikan dan memperlakukan pegawai secara khusus, dan berusaha mempengaruhi karyawan dengan menekankan pentingnya nilai-nilai dan keyakinan, cita-cita dan nilai. Hal ini sesuai dengan pendapat Hasanuddin (2011) dan Fajra (2011), yang menyebutkan gaya kepemimpinan berpengaruh negatif dan kurang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Kepuasan kerja terhadap Kinerja

Hasil uji hipotesis ketujuh dengan mengacu pada nilai sampel asli yaitu positif (0,387), Nilai *T-Statistic* yaitu 2,485 ($> 1,964$) dan nilai *p value* yaitu sebesar 0,013 ($< 0,05$) maka dapat disimpulkan Kepuasan kerja (Y_1) berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja (Y_2), dengan demikian

Hipotesis 7 diterima. Hal ini sesuai dengan pendapat Kreitner dan Kinicki (2015:169) mengemukakan bahwa Kepuasan kerja adalah sebuah tanggapan afektif atau emosional terhadap berbagai segi pekerjaan seseorang”. Pengertian ini secara tidak langsung menyatakan bahwa kepuasan kerja bukanlah sebuah konsep kesatuan, Namun seseorang bisa merasa cukup puas dengan salah satu aspek pekerjaannya dan merasa kurang puas dengan satu atau beberapa aspek lainnya.

Peneliti menyimpulkan bahwa Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja dengan adanya rasa kepuasan dalam bekerja maka karyawan akan menampilkan pribadi yang baik dalam perusahaan, kinerja positif yang memuaskan perusahaan dan timbul kesediaan untuk mengusahakan tingkat produktivitas kerja yang tinggi bagi kepentingan perusahaan, serta memperlancar pencapaian tujuan perusahaan. Hal ini sesuai dengan pendapat Wan Dedi Wahyudi (2019) yang menyebutkan Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja.

Pengaruh Budaya organisasi terhadap Kinerja melalui Kepuasan kerja

Hasil uji hipotesis kedelapan dengan mengacu pada nilai sampel asli yaitu (0,087), Nilai T-Statistic yaitu 1,882 (<1,964) dan nilai p value yaitu sebesar 0,060 (>0,05), maka dapat disimpulkan Budaya organisasi (X₁) terhadap Kinerja (Y₂) melalui Kepuasan kerja (Y₁) berpengaruh positif tidak signifikan, dengan

demikian Hipotesis 8 ditolak. Hal ini sesuai dengan pendapat Schein dalam Ivancevich, et al. (2015:44) mengemukakan bahwa “Budaya organisasi adalah suatu motif dari bertujuan untuk menganalisis beberapa hubungan kunci antara satu variabel dengan beberapa variabel lainnya, khususnya antara variabel eksogen dan endogen.”. Budaya yang telah berjalan cukup baik untuk dianggap valid dan oleh karena itu untuk diajarkan kepada anggota baru sebagai cara yang benar untuk berpersepsi, berpikir dan berperasaan sehubungan dengan masalah yang dihadapinya.

Peneliti menyimpulkan bahwa Budaya organisasi diyakini merupakan faktor penentu utama terhadap kesuksesan kinerja organisasi. Keberhasilan suatu organisasi untuk mengimplementasikan aspek-aspek atau nilai-nilai (values) budaya organisasinya dapat mendorong organisasi tersebut tumbuh dan berkembang secara berkelanjutan. Hal ini sesuai dengan pendapat Hasanuddin (2011) dan Fajra (2011), yang menyebutkan gaya kepemimpinan berpengaruh negatif dan kurang signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil ini mengidentifikasi bahwa jika budaya di kantor baik tidak akan mempengaruhi secara signifikan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menolak penelitian terdahulu Nurista (2018)

Pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja melalui Kepuasan kerja

Hasil uji hipotesis kesembilan dengan mengacu pada nilai sampel asli yaitu

(0,086), Nilai *T-Statistic* yaitu 2,004 (>1,964) dan nilai *p value* yaitu sebesar 0,046 (<0,05) maka dapat disimpulkan Motivasi kerja (X_2) terhadap Kinerja (Y_2) melalui Kepuasan kerja (Y_1) berpengaruh positif signifikan, dengan demikian Hipotesis 9 diterima.

Peneliti menyimpulkan bahwa Motivasi kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai, dengan adanya motivasi kerja maka karyawan akan lebih memiliki keyakinan dalam bekerja.

Kinerja karyawan juga sangat berpengaruh terhadap suatu pekerjaan, dengan adanya kinerja atau prestasi kerja maka karyawan akan semangat dalam bekerja.

Hal ini sesuai dengan pendapat Robbins dan Judge (2018:222) menjelaskan bahwa “Motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas arah, dan ketekunan usaha untuk mencapai suatu tujuan”. Intensitas berhubungan dengan seberapa giat seseorang berusaha, tetapi intensitas yang tinggi tidak menghasilkan prestasi kerja yang memuaskan kecuali upaya tersebut dikaitkan dengan arah yang menguntungkan organisasi. ketekunan merupakan ukuran mengenai berapa lama orang bisa mempertahankan usahanya.

Pengaruh Gaya kepemimpinan transformasi terhadap Kinerja melalui Kepuasan kerja

Hasil uji hipotesis kesepuluh dengan mengacu pada nilai sampel asli yaitu (0,217), Nilai *T-Statistic* yaitu 2,030 (>1,964) dan nilai *p value* yaitu sebesar 0,043 (<0,05) maka dapat

disimpulkan Gaya kepemimpinan transformasi (X_3) terhadap Kinerja (Y_2) melalui Kepuasan kerja (Y_1) berpengaruh positif signifikan, dengan demikian Hipotesis 10 diterima.

Peneliti menyimpulkan bahwa dengan menerapkan gaya kepemimpinan yang tepat maka seorang pemimpin dapat memotivasi pegawai untuk bekerja secara maksimal, sehingga kinerja pegawai bisa lebih baik lagi. Perusahaan akan meningkat kinerjanya bila ada kerja sama dan hubungan yang baik antara pemimpin dengan pegawainya.

Hal ini sesuai dengan pendapat Sidik dan Dedi (2013:415) mengemukakan bahwa “Kepemimpinan transformasi yaitu suatu karakter kepemimpinan yang berorientasi pada perubahan pada tataran nilai”. Kepemimpinan akan mampu mengajak public untuk secara teguh menghadapi tujuan-tujuan yang lebih hakiki ketimbang sekedar pemenuhan kepentingan jangka pendek.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan dari keseluruhan hasil penelitian yaitu sebagai berikut .

1. Budaya organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap Kepuasan kerja (H_1 diterima);
2. Motivasi kerja berpengaruh signifikan positif terhadap Kepuasan kerja (H_2 diterima);
3. Gaya kepemimpinan transformasi berpengaruh signifikan positif terhadap Kepuasan kerja (H_3 diterima);

4. Budaya organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja (H₄ diterima);
5. Motivasi kerja berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja (H₅ diterima);
6. Gaya kepemimpinan transformasi berpengaruh tidak signifikan positif terhadap Kinerja (H₆ ditolak);
7. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja (H₇ diterima);
8. Budaya organisasi terhadap Kinerja melalui Kepuasan kerja berpengaruh positif tidak signifikan (H₈ ditolak)
9. Motivasi kerja terhadap Kinerja melalui Kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan (H₉ diterima).
10. Gaya kepemimpinan transformasi terhadap Kinerja melalui Kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan (H₁₀ diterima).

Bagi Pegawai Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Situbondo

Hasil penelitian ini bagi Pegawai Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Situbondo diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai perlu melakukan terobosan-terobosan untuk kesejahteraan pegawai, agar pegawai semakin bersemangat dalam melaksanakan kegiatan.

Bagi Universitas Abdurachman Saleh Situbondo

Hasil penelitian ini bagi Universitas dapat menjadi dasar pengembangan kurikulum tentang manajemen sumber daya manusia yang selanjutnya dapat menambah pengetahuan dan informasi

maupun studi kepustakaan dan sivitas akademika khususnya yang berkenaan dengan variabel Budaya organisasi, Motivasi kerja, Gaya kepemimpinan transformasi dalam menentukan Kinerja melalui Kepuasan kerja.

Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini bagi peneliti lain hendaknya dapat menjadi bahan masukan untuk mengembangkan model-model penelitian terbaru yang berkaitan dengan variabel Budaya organisasi, Motivasi kerja, Gaya kepemimpinan transformasi dalam menentukan Kinerja melalui Kepuasan kerja yang dapat dikembangkan lagi serta sesuai dengan kebutuhan ilmu saat ini

DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah dan Jogiyanto, 2015. *Partial Least Square (PLS) Alternatif Structural Equation Modeling (SEM) Dalam penelitian bisnis*. Ed.1. Yogyakarta: Andi.
- Affandi, 2019. *Perilaku Dan Manajemen Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Ahmad Rivai, 2020, Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*
- Bass and Avolio 2020. Predicting Unit Performance by assessing transformational and transactional leadership”, *Journal of Applied Psychology*, Vol.88, No. 2, pp. 207-218.
- Bateman dan Snell, 2019. *Manajemen: dan.*

- Kalaborasi Dunia yang Kompetitif*, Jakarta: Salemba Empat
- Benowitz, 2001. ²² *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit Andi Offset.
- DeCenzo, David A. and Stephen P. Robbins, 2017. *Fundamentals of Human Resource Management*. Wiley
- Dessler, 2017. ¹⁰⁷ *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Indeks
- Endang Sugiarti, ¹⁷ 2020. Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, Budaya Organisasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil. *Jurnal Scientific Journal Of Reflection Economic, Accounting, Management and Business*.
- ⁷³ George, Jennifer M. and Gareth R. Jones. 2017. *Understanding and Managing Organizational Behavior*. Pearson
- Ghozali, ⁶⁹ 2018. *Aplikasi Analisa Multivariate dengan program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang
- Gibson, 2016. *Organizations: Behavior, Structure, Processes*. McGraw-Hill Education
- Hakim, F. A. ⁴⁶ 2018. Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan pada Banjarmasin Post Group. *Jurnal Administrasi Bisnis* 62 (¹⁶2): 131-140.
- Hendra, 2020. Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Universitas Tjut Nyak Dhien Medan. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*.
- Insani, Saragih. ¹⁰⁰ 2019. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bpr Mitra Rukun Mandiri. *Jurnal Ilmu Keuangan dan Perbankan*. (Online). (<http://ojs.unikom.ac.id>) . diakses 13 Maret 2020.
- ⁷ Ivancevich, John M., Robert Konopaske dan Michael T. Matteson. 2016. *Perilaku Dan Manajemen Organisasi (Jilid 1)*. Jakarta: Erlangga.
- ⁸⁹ Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. 2015. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat
- ⁷⁸ Martono, Nanang. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Mathis, ⁸¹ Robert L. and John H. Jackson. 2017. *Human Resource Management*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins dan Judge, ⁷² 2018. *Perilaku Organisasi. Organizational Behavior (Buku 1, Edisi Ke-12)*. Jakarta: Salemba Empat
- Schermerhorn, 2017. *Management 6th Asia-Pacific edition custom F/Out (black and white)*.
- Sidik dan Dedi, 2013. *Paradigma Kepemimpinan di Indonesia*. Bandung: Logoz Publishing.
- Steward dan Brown, 2017. *Komunikasi dan Perilaku Manusia*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

- 56 Sugiyono, 2015. *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Method)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, 2017. *Metodelogi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- 103 Supranto, 2018. *Analisis Multivariat: Arti dan interpretasi*, Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- 25 Swastiani Dunggio, 2020. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Duingi Kota Gorontalo. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Adminstrasi dan Pelayanan Publik Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Bina Taruna Gorontalo*
- Tamin, 2019. *Manajemen Pemasaran: Analisa Perilaku Konsumen*. Yogyakarta: BPF.
- 83 Tjutju, 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Tyson, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Gramedia.
- 32 Wibowo, 2013. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers
- Widarjono, 2017. *Azas-Azas Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Suci Press
- Yukl, Gary.2017. *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta: PT. Indeks
- Zaini, 2019. *Dasar-Dasar Manajemen*. Jakarta: Bina Aksara
- Sonya Dita Pratiwi., Karnadi. dan Biska Ayu Pramesthi 2022. 74 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variable Intervening Pada PT. Bank Negara Indonesia di Situbondo
- Jurnal Mahasiswa Entrepreneur (JME)*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Abdurachman
- Bayu Aditya Septian., Moh. Yahya Arief. dan Riska Ayu Pramesthi 2022. “Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Melalui Disiplin Kerja Sebagai Variable Intervening Pada SMK Negeri 1 Kendit” *Jurnal Mahasiswa Entrepreneur (JME)*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Abdurachman

● **25% Overall Similarity**

Top sources found in the following databases:

- Crossref database

TOP SOURCES

The sources with the highest number of matches within the submission. Overlapping sources will not be displayed.

- | | | |
|----------|--|---------------|
| 1 | <p>Hardianto Hardianto, Nina Herlina, Novia Rahmadena, Nurhalidah Lubi...</p> <p>Crossref</p> | <1% |
| 2 | <p>Miftah Aulia, Wahyuningsih Wahyuningsih. "PENGARUH PENGALAMA...</p> <p>Crossref</p> | <1% |
| 3 | <p>PURNADI PURNADI. "PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KOMUNIKAS...</p> <p>Crossref</p> | <1% |
| 4 | <p>Sari Simanungkalit, Slamet Widodo, I Wayan Dharmayana. "Analisis Pr...</p> <p>Crossref</p> | <1% |
| 5 | <p>Ahmad Sahri Romadon, Ericke Fridatien. "ANALISIS PENGARUH KOMP...</p> <p>Crossref</p> | <1% |
| 6 | <p>Dewanti Safitri, Asep Muslihat. "Pengaruh Capital Adequacy Ratio, Non...</p> <p>Crossref</p> | <1% |
| 7 | <p>lik Suryati Azizah. "Pengaruh Human Relation, Kondisi Fisik Lingkunga...</p> <p>Crossref</p> | <1% |
| 8 | <p>Kristianto Kristianto, Yoan Hendrawan Junpridan Saragih. "Pengaruh B...</p> <p>Crossref</p> | <1% |
| 9 | <p>PAULINUS JANG B2043142011. "ANALISIS PENGARUH KOMPENSASI ...</p> <p>Crossref</p> | <1% |

- 10

Agis Pebrian, Rita Tri Yusnita, Arga Sutrisna. "PENGARUH KEPEMIMPI...

Crossref

<1%
- 11

Isrial Isrial, Ifran M., Sugina Sugina. "PENGARUH KOMITMEN ORGANIS...

Crossref

<1%
- 12

Natalia Tupamahu, Bernhard Tewal, Irvan Trang. "PENGARUH KESEIM...

Crossref

<1%
- 13

Deisy Sandra Megawe, Silvy L. Mandey, Irvan Trang. "DAMPAK PENE...

Crossref

<1%
- 14

Endah Wahyuningsih. "PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP ...

Crossref

<1%
- 15

Phanny Tandy Kakauhe. "Self control leader model as an answer to ove...

Crossref

<1%
- 16

Ana Chonitsa. "PELATIHAN PUBLIKASI JURNAL TERINDEKS SINTA BA...

Crossref

<1%
- 17

Anggita Putri Rahmadani, Alex Winarno. "Exploring the Mediating Role ...

Crossref

<1%
- 18

Djoko Santoso, Indarto Indarto, Wyati Sadewisasi. "POLA PENINGKATA...

Crossref

<1%
- 19

Lidya Hutabarat, Calvin Anggen, Murniati Murniati. "Pengaruh Motivasi ...

Crossref

<1%
- 20

Popon Rabia Adawia, Alfatih S. Manggabarano. "Analisa Pengaruh Ass...

Crossref

<1%
- 21

Risdy Absari Indah Pratiwi, Nurhasanah Nurhasanah. "Pengaruh Divers...

Crossref

<1%

- 22

Johanes Eliezer Ayer, Lyndon R.J. Pangemanan, Yolanda P. I. Rori. "PE...

Crossref

<1%
- 23

Kurnia Tri Jayanti, Lela Nurlaela Wati. "PENGARUH GAYA KEPEMIMPI...

Crossref

<1%
- 24

Herry Iskandar. "PENGARUH PENEMPATAN KERJA TERHADAP KEPUA...

Crossref

<1%
- 25

Leo Shaputra Panjaitan. "PENGARUH KEPIMIMPINAN, PENGAWASAN, ...

Crossref

<1%
- 26

Agung Prasetyo. "PENGARUH KOMITMEN TUGAS PIMPINAN PERUSA...

Crossref

<1%
- 27

Andi Haslindah, Rizal Syarifuddin, Muhammad Iswandi, Kartika Amika ...

Crossref

<1%
- 28

Madani Hatta, Agustian Riduan O.H. "NIAT MAHASISWA AKUNTANSI ...

Crossref

<1%
- 29

Putri MAULIZA. "Pengaruh Pengawasan, Disiplin Kerja Terhadap Kinerj...

Crossref

<1%
- 30

Titania Aurellia, Hendra Perdana. "PENERAPAN STRUCTURAL EQUATI...

Crossref

<1%
- 31

Uswatun Hasanah. "FULL PAPER", VALUE, 2020

Crossref

<1%
- 32

Alfian Affandy Hadinata, Dewi Andriani. "The Influence of Internal Com...

Crossref

<1%
- 33

Andy Praditya, Teguh Ariefiantoro, Edy Suryawardana. "ANALISIS PEN...

Crossref

<1%

- 34

Emron Edison, Anti Anti Riyanti, Deni Yustiana. "BUDAYA ORGANISASI ...

Crossref

<1%
- 35

Fathurachman. "PENGARUH KOMPENSASI DAN PENEMPATAN KERJA...

Crossref

<1%
- 36

Ferry Budiman. "PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSAKSIONAL TERH...

Crossref

<1%
- 37

Hartina Octaviana, Mutawaqil Billah Tumanggor. "PENGARUH MANAJE...

Crossref

<1%
- 38

Kasinem Kasinem, Mujari Mujari, Hestin Hestin, Iskandar Malian. "Pen...

Crossref

<1%
- 39

Marheni Marheni. "PENINGKATAN PROFITABILITAS SERTA PENGARU...

Crossref

<1%
- 40

Muhammad Fachul Riski, Achmad Yulianto. "Produktivitas Tenaga Kerj...

Crossref

<1%
- 41

Nur Ahmad budi Yulianto. "Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terh...

Crossref

<1%
- 42

Nur Fitriani, Mr. Basukiyatno. "PENGARUH KOMPENSASI DAN BUDAYA...

Crossref

<1%
- 43

Ria Purnama Sari, Roswaty Roswaty, Kurniawan Kurniawan. "Pengaruh ...

Crossref

<1%
- 44

Riri I.C Lumikis, David P.E. Saerang, Ventje Ilat. "ANALISIS POTENSI PE...

Crossref

<1%
- 45

Taufik Qarismail, Prayekti Prayekti. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Tr...

Crossref

<1%

- 46 Ahmad Nizar Yogatama, Hendra Leo Pratama. "MENGAPA KEDISIPLIN... <1%
Crossref
-
- 47 Andini Dwi Saputri, Susi Handayani, Muhammad Kurniawan DP. "Penga... <1%
Crossref
-
- 48 Bena Ginting. "Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja dan Budaya Organisa... <1%
Crossref
-
- 49 MAKSI MAKSI MAKSI. "Volume 3 Nomor 1 Juni 2012", JURNAL RISET ... <1%
Crossref
-
- 50 Shella Arlea, Dadan Ahmad Fadili, Anggi Pasca Arnu. "Pengaruh Komp... <1%
Crossref
-
- 51 Dasep Suryanto. "Pengaruh Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja dan Ling... <1%
Crossref
-
- 52 Eva Elida Sembiring, Endang Sulistya Rini, Syafrizal Helmi Situmorang. ... <1%
Crossref
-
- 53 Fierna Fajar Swasti, Didik Subiyanto, Epsilandri Septyarini. "Analisis Pe... <1%
Crossref
-
- 54 I Kadek Putrayasa, I Made Astrama. "Pengaruh Etos Kerja dan Job Inse... <1%
Crossref
-
- 55 Indra Hary Tri Setyawan, Pahlawansyah Harahap. "PERAN MOTIVASI K... <1%
Crossref
-
- 56 Margareth Sylvia Sabarofek, Trian Wahyu Anggraeni. "Dampak Educati... <1%
Crossref
-
- 57 Samsu Hendriatna. "Pengaruh Tunjangan Kesejahteraan terhadap Prod... <1%
Crossref

- 58 Sang Ayu Putu Arie Indraswarawati, Cokorda Gde Bayu Putra, I Putu Te... <1%
Crossref
-
- 59 Sigit Priyo Sembodo. "Hubungan Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja deng... <1%
Crossref
-
- 60 Ary Wijiningrum, E. Didik Subiyanto, Epsilandri Septyarini. "Analisis Pe... <1%
Crossref
-
- 61 Ayu Puspitas Sari, Syarwani Ahmad, Helmi Harris. "Pengaruh Budaya ... <1%
Crossref
-
- 62 Heni Fitriatna Sari, Ekawarna Ekawarna, Urip Sulistiyo. "Pengaruh Stre... <1%
Crossref
-
- 63 Sriwidharmanely Sriwidharmanely, Darman Usman, Lidya Devega. "PE... <1%
Crossref
-
- 64 Haris Fauzi. "Pengaruh Keadilan Prosedural Partisipatif dan Internal Lo... <1%
Crossref
-
- 65 Ignatius Soni Kurniawan Soni, Andre Rifky Prasetyo. "Memperkuat Ko... <1%
Crossref
-
- 66 Nur Salma. "PENGARUH PARTISIPASI PENYUSUNAN ANGGARAN, KO... <1%
Crossref
-
- 67 Prayudha Bangun Wicaksono Wicaksono, Muafi Muafi. "The Effect of T... <1%
Crossref
-
- 68 Sri Lestari, Joko Mariyono. "PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KEPUA... <1%
Crossref
-
- 69 Iis Oktavia, Hamid Halin, Endah Dewi Purnamasari. "Pengaruh Lingku... <1%
Crossref

- 70

Iroh Rahmawati. "PENGARUH PARTISIPASI ANGGARAN TERHADAP P...

Crossref

<1%
- 71

James Adolf Paparang, I Putu Bagus Suthanaya, I Gede Suastana. "PE...

Crossref

<1%
- 72

Vita Rinika, Triana Ananda Rustam. "PENGARUH KEPUASAN KERJA D...

Crossref

<1%
- 73

Aliyah Rahmawati. "PENGARUH KECERDASAN INTELEKTUAL, KECERD...

Crossref

<1%
- 74

Dwi Sudaryati, Sucahyo Heriningsih. "Pengaruh Motivasi, Budaya Orga...

Crossref

<1%
- 75

Ignatius Soni Kurniawan, Sesi Pratiwi. "Komitmen Afektif: Peran Motiv...

Crossref

<1%
- 76

Musrifah Mardiani Sanaky. "ANALISIS FAKTOR-FAKTOR KETERLAMBA...

Crossref

<1%
- 77

Dian Anatasy dan Novita. "PENGARUH PENERAPAN GOVERNANCE, RI...

Crossref

<1%
- 78

Eka Mulia Permana, Iskahar Iskahar, M. Agus Salim Al Fathoni. "ANALI...

Crossref

<1%
- 79

Erinna Indah Cahyaningrum, Prayekti Prayekti. "Pengaruh Budaya Orga...

Crossref

<1%
- 80

Muhammad Ridwan, Hengki Erik Sandi. "PENGARUH INTERAKSI ANTA...

Crossref

<1%
- 81

Resty Anggraini, Dewi Susita, Christian Wiradendi Wolor. "MENINGKAT...

Crossref

<1%

- 82

Rhoni Ilham Tampubolon. "ANALISIS PENGARUH PELATIHAN DAN DIS...

Crossref

<1%
- 83

Yuyuk Liana. "Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui K...

Crossref

<1%
- 84

Adinda Farhah, Jafar Ahiri, Muh Ilham. "PENGARUH MOTIVASI KERJA ...

Crossref

<1%
- 85

Muhammad Yani. "Effect Of Compensation, Environment and Leadersh...

Crossref

<1%
- 86

Novryansyah Novryansyah, Dita Oki Berliyanti, Ida Ariyani. "FAKTOR YA...

Crossref

<1%
- 87

Rizal Ula Ananta, Dian Citaningtyas Ari Kadi. "ANALISIS PENGARUH PE...

Crossref

<1%
- 88

Shidiq Wahyudin, Novi Fitria Hermiati. "Pengaruh Stres Kerja Dan Konfl...

Crossref

<1%
- 89

Agus Marimin. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Bud...

Crossref

<1%
- 90

Ekawati Ekawati, Baharuddin Semmaila, Suriyanti Mangkona. "ANALISI...

Crossref

<1%
- 91

Elta Chrisvianty, Yasir Arafat, Mulyadi Mulyadi. "Pengaruh Keterampila...

Crossref

<1%
- 92

I G.G Oka Pradnyana, I Made Purba Astakoni, Ni Made Satya Utami. "K...

Crossref

<1%
- 93

Indarto Indarto, Djoko Santoso, Chatarina Yekti Prawihatmi. "MODEL K...

Crossref

<1%

- 94

Widi Yanto, Ery Baskor, Fitriani Fitriani. "PENGARUH MANFAAT, KEMU...

Crossref

<1%
- 95

Anna Rosiek, Krzysztof Leksowski. "chapter 5 Dimensions of Culture in...

Crossref

<1%
- 96

Arief Amirudin, Mombang Sihite, Edi Supriadi. "PENGARUH e-SYSTEM ...

Crossref

<1%
- 97

Dasep Suryanto. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja te...

Crossref

<1%
- 98

Didik Hadiyatno. "Pengaruh Kompensasi, Komunikasi, dan Motivasi Ke...

Crossref

<1%
- 99

Elly Yustika Rini. "Pengaruh Human Relations Dan Budaya Kerja Organi...

Crossref

<1%
- 100

I Ketut Yoga Arshana Arta, Denok Lestari, Luh Eka Susanti. "Pengaruh ...

Crossref

<1%
- 101

Jecqueline Fritzie Najosan, Lyndon R. J. Pangemanan, Ellen G. Tangker...

Crossref

<1%
- 102

Muksin Kalbadri, Karyaningsing Karyaningsing. "Pengaruh Budaya Org...

Crossref

<1%
- 103

Nurul Qomari, Musriha Musriha, Hendra Hendra. "Analisis Persepsi Kar...

Crossref

<1%
- 104

Regina Lastri, Rike Setiawati, Asep Machpudin. "PENGARUH LITERASI ...

Crossref

<1%
- 105

Rizky Effendy. "Analisis Kompetensi Komunikasi, Kecerdasan Emosion...

Crossref

<1%

- 106

Anwar Anwar. "Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) ter... <1%

Crossref
- 107

Diah Rahayu, Lie Liana. "Motivasi, Kompensasi dan Budaya Organisasi ... <1%

Crossref
- 108

Dian Amrainy, Lenny Christina Nawangsari. "The Effect of Talent Mana... <1%

Crossref
- 109

Muhammad Syifa Romli, Achmad Gani, Lukman Chalid. "Pengaruh Ko... <1%

Crossref
- 110

Muhammad Syukron Ginanjar, Indarto Indarto, Djoko Santoso. "DETER... <1%

Crossref
- 111

Reka Setiawati, Jati Imantoro. "Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Ogani... <1%

Crossref
- 112

Taufik Zainal Abidin. "Lelang Jabatan Sebagai Inovasi Dalam Penempa... <1%

Crossref
- 113

Zulfadli Hamzah. "Peningkatan Kepuasan dan Kinerja Karyawan melalu... <1%

Crossref
- 114

Niken Kusumawardani. "Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Penyusuna... <1%

Crossref
- 115

Wayan Arya Paramarta, I Putu Purnama Astika. "Motivasi Sebagai Med... <1%

Crossref
- 116

Winda Syafitri, Dahmiri Dahmiri. "PENGARUH FAKTOR INTERNAL TERH... <1%

Crossref

● Excluded from Similarity Report

- Internet database
- Crossref Posted Content database
- Publications database
- Manually excluded sources

EXCLUDED SOURCES

| | |
|--|-----------|
| Annisa Nurhandayani. "Work From Home dan Beban Kerja Terhadap Kinerja P... | 6% |
| Crossref | |
| Antoni Yahya Christiadi, Ferdinand, Stepanus. "Pengaruh Kualitas Kehidupan... | 5% |
| Crossref | |
| Anggit Priyo Wicaksono, Alfato Yusnar Kharismasyah. "Pengaruh Kecerdasan ... | 5% |
| Crossref | |
| Azwar Anas, Ginta Ginting, Joko Rizky Widokarti. "Pengaruh Kompetensi dan ... | 5% |
| Crossref | |
| Agustina M., Ike Kusdyah Rachmawati, Agus Rahman Alamsyah. "PENGARUH ... | 5% |
| Crossref | |
| Yudi Prasetya Putra, Jajuk Herawati, Epsilandri Septyarini. "Pengaruh Gaya Ke... | 4% |
| Crossref | |
| Mashudi Mashudi, Luluk Fauziah, Tika Kapita Fachrista. "THE INFLUENCE OF ... | 4% |
| Crossref | |
| Melitina Tecoalu, Hery Winoto Tj., Susy Susy. "Efek Mediasi Motivasi Kerja pa... | 4% |
| Crossref | |
| I Gusti Ayu Ratih Utariani, I Gusti Agung Krisna Lestari, Sarita Vania Clarissa.... | 4% |
| Crossref | |
| Irwan Desyantoro, Hardani Widhiastuti. "Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja te... | 4% |
| Crossref | |

| | |
|--|-----------|
| Rafika Rachmaniah. "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kin... | 4% |
| Crossref | |
| Yusuf Al Alim, Budi Prabowo. "Pengaruh Kompensasi dan Fleksibilitas Kerja t... | 4% |
| Crossref | |
| Rian Fajar Sidik, Jajuk Hermawati, Soni Kurniawan. "Pengaruh Komitmen Orga... | 4% |
| Crossref | |
| Ndari Cahyaningsih, Syahnur Said, Lukman Chalid. "Analisis Pengaruh Peruba... | 3% |
| Crossref | |
| Kurnia Runtuwene, Lucky O. H Dotulong, Sjendry S. R Loindong. "PENGARUH ... | 3% |
| Crossref | |
| Asriani Asriani,, Sri Mintarti,, Saida Zainurossalamia ZA,. "Pengaruh Gaya Kep... | 3% |
| Crossref | |
| Jeli Nata Liyas. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi kerja, dan Disiplin K... | 3% |
| Crossref | |
| Aldika Rahmandana Saputra, Parwoto Parwoto. "PENGARUH MOTIVASI DAN ... | 3% |
| Crossref | |
| Muhamad Nasrip, Kusuma Chandra Kirana, Syamsul Hadi. "Analisis Personalit... | 3% |
| Crossref | |
| Sukiyanto Sukiyanto, Tsalitsatul Maulidah. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Ke... | 3% |
| Crossref | |
| Abdul Aziz Nugraha Pratama, Aprina Wardani. "Pengaruh Kemampuan Kerja d... | 3% |
| Crossref | |
| Mohammad Tajuddin, Tumirin Tumirin, Eva Desembrianita. "Budaya Organisa... | 3% |
| Crossref | |

Ida Bagus Agung Andi Bhisma Manuaba, Ni Putu Nina Eka Lestari. "FAKTOR-F... 3%

Crossref

Syamsuri Syamsuri, Marina Gati Endah Mumpuni, Indah Nur Oktavia. "Pengar... 3%

Crossref

Aprilia Nining Styawati, Soedarmadi Soedarmadi. "ANALISIS PENGARUH KES... 3%

Crossref

Yusliana Saragih, Syaiful Bahri, Muis Fauzi Rambe, Darma Aditya. "Pengaruh ... 3%

Crossref

Ratih Ratnasari, Agus Hermawan, Agung Winarno. "The Influence of Celebrity ... 3%

Crossref

Niko Sudibjo, Aluysius Songky Ananta. "Peran Kepuasan Kerja Sebagai Media... 3%

Crossref

Mumammad Richo Rianto, Tutiek Yoganingsih. "PENGARUH RELIGIUSITAS, P... 3%

Crossref

Baretha Meisar Titioka, Astrid J.D. Siahainenya. "PENGARUH GAYA KEPEMIM... 3%

Crossref

ARDHI GUNAWAN SULISTIOWATI M. IRFANI HENDRI. "THE EFFECT OF BUDA... 3%

Crossref

Muh. Rais, Syahrir Mallongi, Anis Saleh. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Moti... 3%

Crossref

Areis Prassetiawan, Dian Triyani. "PENGARUH MOTIVASI, KOMPENSASI DAN ... 3%

Crossref

Ilham Hakim, Amri Sanjaya, Hendri Herman. "Pengaruh Etos Kerja, Sikap Kerja... 3%

Crossref

| | |
|--|----|
| Muhammad Ashoer, Muhammad Haerdiansyah Syahnur, Rezky Ratnasari Tau... | 3% |
| Crossref | |
| Selica Natalia Palar, Lucky O. H Dotulong, Genita G Lumintang. "PENGARUH K... | 3% |
| Crossref | |
| Sabita An Nafisah, Fauziah Afriyani, Try Wulandari. "Pengaruh Stress Kerja da... | 2% |
| Crossref | |
| Diana Anita Sari, Tryas Irvani, Anik Nurhidayati. "PENGARUH KOMPENSASI, M... | 2% |
| Crossref | |
| Ketut Melinda Sari, I Gede Putu Kawiana. "PENGARUH HUMAN RELATION, DI... | 2% |
| Crossref | |
| Ahmad Sukma Amrul Mukmin, Deny Andesta, Elly Ismiyah. "PENGARUH MOTI... | 2% |
| Crossref | |
| Sularwan Sularwan, Djoko Santoso. "MEMBANGUN KINERJA MELALUI BUDA... | 2% |
| Crossref | |
| Joko Rizkie Widokarti, Eduard Yohannis Tamaela, Milcha Handayani Tammub... | 2% |
| Crossref | |
| Eva Marsusanti, Andi Riyanto, Resti Yulistria, Rifa Nurafifah Syabaniah, Rusli ... | 2% |
| Crossref | |
| Rifdah Abadiyah. "Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi terhadap Kepua... | 2% |
| Crossref | |
| Selly Mariska, Hamid Halin, Meilin Veronica. "Pengaruh Rekrutmen dan Penge... | 2% |
| Crossref | |
| Nurindah Dwi Antika, Jojok Dwiridotjahjono. "Pengaruh Disiplin, Budaya Organ... | 2% |
| Crossref | |

| | |
|--|-----------|
| Ni Made Satya Utami, I Made Purba Astakoni. "Peran Gender Sebagai Group P... | 2% |
| Crossref | |
| Lia Andrawina. "PENGARUH LOCUS OF CONTROL DAN KEPUASAN KERJA TE... | 2% |
| Crossref | |
| Yakup Yakup. "Pengaruh Keterlibatan Kerja, Budaya Organisasi dan Motivasi ... | 2% |
| Crossref | |
| GREGORIUS MAU TAE. "ANALISIS KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA PADA ... | 2% |
| Crossref | |
| Stevani Semet. "Pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhad... | 2% |
| Crossref | |
| Syamsudin Syamsudin, Muhamad Suhaemi, YOGA ADIYANTO. "Pendekatan K... | 2% |
| Crossref | |
| Sawal Sartono, Gautama Sastra Waskita, Dyan Arintowati, Retnaningsih. "PE... | 2% |
| Crossref | |
| Nurindah Dwi Antika, Jojok Dwiridotjahjono. "Pengaruh Disiplin, Budaya Organ... | 2% |
| Crossref | |
| Magda Magda. "PENGARUH STRES KERJA, MOTIVASI DAN KOMPENSASI TE... | 2% |
| Crossref | |
| Anindya Ikasari, Eka Askafi, Imam Baehaki. "Analisis Pengembangan Karir Da... | 2% |
| Crossref | |
| Ikhsan Johari, Mahfudnurnajamuddin Mahfudnurnajamuddin, Serlin Serang. "... | 2% |
| Crossref | |
| Titi Astutiningtyas, Kusuma Chandra, Gendro Wiyono. "Analisis Gaya Kepemi... | 2% |
| Crossref | |

| | |
|--|-----------|
| Musyodik Musyodik, Omar Hendro, Trisniarty Adjeng Moelyati. "Pengaruh Lin... | 2% |
| Crossref | |
| Ignatius Reynal, Martinus Piki, Maria Graciela Ardimi, Caroline Ike Suwandi, B... | 2% |
| Crossref | |
| Candra Ardi Wibowo. "Pengaruh Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja Dan Komp... | 2% |
| Crossref | |
| Indah Ayu Lestari, Indah Ayu Lestari, Nasir Hamzah. "PENGARUH GAYA KEPE... | 2% |
| Crossref | |
| Andi Firmansyah, Justine Tanuwijaya. "Pengaruh Pemasaran Internal dan Ko... | 2% |
| Crossref | |
| Endang Sri Wahyuni, Rosmida Rosmida. "ANALISIS PENGARUH BUDAYA ORG... | 2% |
| Crossref | |
| Firman Hidayat, Maman Suryaman, Risma Fitriani, Billy Nugraha. "Pengaruh M... | 2% |
| Crossref | |
| Rizki Agung Pradana, Bowo Santoso. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingku... | 2% |
| Crossref | |
| Abdullah Umar, Yuliati Yuliati, Susanti Wahyuningsih. "Analisis Pengaruh Disip... | 2% |
| Crossref | |
| Genefaith Grace Augi, Roby Sambung, Olivia Wiinda Ony Panjaitan. "Pengaruh... | 2% |
| Crossref | |
| Adang Suryana, Toni Suyono, Elma Nurhafidah Iskandar. "PENGARUH STRAT... | 2% |
| Crossref | |
| Hartoyo Darmawan, Soehardi Soehardi, Anton Wachidin Widjaja. "PENGARUH ... | 2% |
| Crossref | |

| | |
|---|-----------|
| Putu Misiliana Christi W, Nyoman Sri Subawa. "Kepemimpinan, Stres Kerja, M... | 2% |
| Crossref | |
| Wildayana Wildayana, Machasin Machasin, Yulia Efni. "Pengaruh Pengawasan... | 2% |
| Crossref | |
| Panji Candra Setyawan, Fatmah Bagis. "Pengaruh Karakteristik Individu, Kara... | 2% |
| Crossref | |
| Dina Prasetyaningrum. "Pengaruh Komitmen Organisasi, Karakteristik Pekerja... | 2% |
| Crossref | |
| Hidayatul Khusnah. "Pengaruh Spiritualitas di Tempat Kerja, Komitmen Organi... | 2% |
| Crossref | |
| Anjur Perkasa Alam, Asmawarna Sinaga, Ayu Liviana, Dewi Indriani. "Pengar... | 2% |
| Crossref | |
| Jeanne Liwan Pangkey, Tungga Buana Irfana, Koesparmono Irsan. "PENGARU... | 2% |
| Crossref | |
| Retno Wulandari, Woro Utari. "PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIV... | 2% |
| Crossref | |
| ANGGA HENDHARSA B2041171004. "PERAN KOMITMEN ORGANISASIONAL ... | 2% |
| Crossref | |
| Yulainda Yulainda, Akhirman Akhirman, Firmansyah Kusasi. "Pengaruh Pengal... | 2% |
| Crossref | |
| Andi Indah Fajrawati Rapi, Syamsu Nujum, Zaenal Arifin. "Pengaruh Budaya K... | 2% |
| Crossref | |
| Aldi Rohmadon, Prayekti Prayekti. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Spiritual, Li... | 2% |
| Crossref | |

| | |
|---|----|
| Enah Pahlawati, Efrita Norman, Rio Kartika Supriyatna. "Dampak Stres Kerja d... | 2% |
| Crossref | |
| Suhartiningtyas Suhartiningtyas, Survival Survival, Adya Hermawati. "Analisis ... | 1% |
| Crossref | |
| Melati Melati, Sri Rahayu, Choiriyah Choiriyah. "Pengaruh Budaya Organisasi d... | 1% |
| Crossref | |
| Dewi Astuti. "PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN BUDAYA ORGANISA... | 1% |
| Crossref | |
| Jismin Jismin, Nurdin Nurdin, Rustina Rustina. "Analisis Budaya Organisasi D... | 1% |
| Crossref | |
| I Wayan Agus Irmawan, I Putu Deddy Samtika Putra. "Kecerdasan Emosional, ... | 1% |
| Crossref | |
| Dewi Ratna Siregar. "Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan terhadap Kinerja ... | 1% |
| Crossref | |
| Erlinda Tehuayo. "Pengaruh Diferensiasi Produk, Inovasi Produk, dan Iklan ter... | 1% |
| Crossref | |
| Isyana Emita, Otto Siregar, Irwin Sukrisno Sugeng. "PENGARUH KOMPENSASI... | 1% |
| Crossref | |
| Alfian Sigit Permana. "PENGARUH KUALITAS PRODUK TERHADAP LOYALITA... | 1% |
| Crossref | |
| Sriwahyuni Attakwa, Ramlawati Ramlawati, A.M. Hasbi. "Pengaruh Motivasi, K... | 1% |
| Crossref | |
| Lisa Anggra Heni, Maskan Maskan, Jamiah Jamiah. "Analisis Kinerja Pegawai... | 1% |
| Crossref | |

| | |
|---|-----------|
| Anna Tri Yuliasuti Wulandari. "PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP... | 1% |
| Crossref | |
| Safnowandi Safnowandi. "Pengaruh Model Pembelajaran Contextual Teachin... | 1% |
| Crossref | |
| Misni Erwati, Lina Susanti. "FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHIKINERJ... | 1% |
| Crossref | |
| Evalina Pakpahan, Rizki Ari Wibowo. "PENGARUH EKUITAS MEREK TERHADA... | 1% |
| Crossref | |
| Axl Hamsso Christiano Sulu, Marjam Mangantar, Rita Taroreh. "Pengaruh Pela... | 1% |
| Crossref | |
| M. Rifki Faizal, Sably Aliya. "Pengaruh Work Life Balance dan Strategi Kepemi... | 1% |
| Crossref | |
| Fenni Supriadi. "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasian... | 1% |
| Crossref | |
| Any Isvandiari. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Terhadap ... | 1% |
| Crossref | |
| Sukma Damayanti Timor, Zulia Hanum. "Pengaruh Etika Profesi dan Independ... | 1% |
| Crossref | |
| Najra Nurani Nasution, Okta Karneli. "Pengaruh Perceived Organizational Sup... | 1% |
| Crossref | |
| Sely Justina, Sugeng Susetyo, Paulus Kananlua. "PENGARUH LEADER-MEMB... | 1% |
| Crossref | |
| Yulius Irwanto Putera Suwandi Hutomo, Lenny Christina Nawangsari. "PENGA... | 1% |
| Crossref | |

| | |
|--|-----|
| Syurmita Syurmita, Miranda Junisar Fircarina. "Pengaruh Zakat, Islamic Corpo... | 1% |
| Crossref | |
| Berryansyah Hidayat, Shofia Amin, Sry Rosita. "Pengaruh disiplin kerja dan ko... | 1% |
| Crossref | |
| Ayu Puspitasari, Adissya Maya Andara, Miranti Putry, Mela Sandra. "Analisis p... | 1% |
| Crossref | |
| Rina Rina. "Mewujudkan Kepuasan Kerja Melalui Peningkatan Kompensasi Ba... | 1% |
| Crossref | |
| Hermawati Hermawati, Syofian Syofian. "PENGARUH STRES KERJA DAN BEB... | 1% |
| Crossref | |
| Gricilia Cheysi Aspani, Greis Mike Sendow, Jeffry L.A Tampenawas. "PENGAR... | 1% |
| Crossref | |
| Wijayanti Amelia, Roswaty Roswaty, M. Kurniawan DP. "Pengaruh Kepemimpi... | 1% |
| Crossref | |
| Adrian Hefni. "PENGARUH KUALITAS KEHIDUPAN KERJA TERHADAP KINERJ... | 1% |
| Crossref | |
| Agil Triyadin, Islahudin, S.Pd., M.PFis, Zulkarnain Zulkarnain. "PENGARUH MO... | <1% |
| Crossref | |
| Lukman Hakim, Irwan Abdullah, Nurus Sa'adah. "Karakteristik Budaya Organiss... | <1% |
| Crossref | |
| Dasep Suryanto. "Analisis Pengaruh Efisiensi dan Efektivitas Penggunaan Mo... | <1% |
| Crossref | |
| Amirah Ahmad Nahrawi. "Pengaruh Capital Adequacy Ratio (CAR), Return On ... | <1% |
| Crossref | |

Wilmar Jonris Siahaan. "Kualitas Pelayanan Kapal Dan Kecepatan Bongkar M... <1%

Crossref

Yuchep Budi Prayogo, Aglis Andhita Hatmawan. "Pengaruh Pembekalan dan ... <1%

Crossref

Zulih Zulih, Muhamad Yusuf. "BKMT Kota Jayapura Dalam Mengembangkan ... <1%

Crossref

Fanny Hidayati Eka Putri, Fatahurrazak Fatahurrazak. "Pengaruh Kepemimpin... <1%

Crossref

Wisdalia Maya Sari. "Pengaruh Pelatihan dan Penempatan Kerja terhadap Kin... <1%

Crossref

Nurfianti Nurfianti, Nurwahida Alimuddin, Jusmiati Jusmiati. "HUBUNGAN PO... <1%

Crossref

Muhammad Hafiz, Raffly Henjilito. "Tingkat Motivasi Masyarakat Kecamatan ... <1%

Crossref

Okky Mudinarko, Suyoto Suyoto. "PENGARUH KUALITAS PELAYANAN, KUALI... <1%

Crossref

Dwiyantoro Dwiyantoro. "Analisis dan Evaluasi Penerapan Sistem Informasi S... <1%

Crossref

Mauliya Siti Aisyah, Teguh Ariefiantoro. "ANALISIS DISIPLIN KERJA PADA SA... <1%

Crossref

Lolita Saraswati Puguh, Francisca Titing Koerniawaty. "Pengaruh kompensasi... <1%

Crossref

Yuyun Puji Rahayu. "Elastisitas Harga dan Pendapatan Terhadap Permintaan ... <1%

Crossref

Fitri Wah Yuni, Suci Midsyahri Azizah. "BUDAYA ORGANISASI DALAM PRESP... <1%

Crossref

Endah Agustien, Pantius Drahen Soeling. "Pengaruh Organizational Commitm... <1%

Crossref

Mutia Dianti Afifah, Mhd Hasymi. "Pengaruh Profitabilitas, Leverage, Ukuran ... <1%

Crossref

Welly Astuti. "PENGARUH MODEL NUMBERED HEADS TOGETHER (NHT) TER... <1%

Crossref

Lona Noviani, Najla Putri Yani. "EFEK MODERASI TIME BUDGET PRESSURE TE... <1%

Crossref

Toto Iswanto. Jurnal Riset Akuntansi Politala, 2019 <1%

Crossref

Handy Sugiarto. "Aplikasi Edukasi Dirimu Sebagai Sistem Pelaporan Dan Perli... <1%

Crossref

Yenni Vera Fibriyanti, Noer Rafikah Zulyanti, Alfiani Alfiani. "Pengembangan U... <1%

Crossref

Soni Kurniawan, Tono Sugihartono, Yarmani Yarmani, Defliyanto Defliyanto. "... <1%

Crossref

Dariana Dariana, Ria Refina. "Pengaruh Profesionalisme, Komitmen Organisas... <1%

Crossref

Robiur Rahmat Putra, Monica Zefanya. "Moderasi peran sistem akuntansi terh... <1%

Crossref

Andreas Marpaung, Nurlaela Nurlaela, Ted M Suruan. "PENGARUH KOMPENS... <1%

Crossref

Retno Wulandari, Euis Salbiah, M.YGG Seran. "EVALUASI PROGRAM ROAD SA... <1%

Crossref

Sunarto Sunarto. "PENGARUH KUALITAS PRODUK TERHADAP KEPUTUSAN P... <1%

Crossref

Isra Dewi Kuntary Ibrahim, Irwan Cahyadi, Rini Anggriani, Abdurrahman Abdur... <1%

Crossref

Ahadiati Rohmatiah, Mukti Widodo, Mutmainah Mutmainah. "Dampak Work-Li... <1%

Crossref

Rini Yulia. "Pengaruh Kualitas Data dan Sistem Pengendalian Intern Pemerint... <1%

Crossref

Reni -. "Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kompetensi Bidan dalam Manajem... <1%

Crossref

Wira Bharata. "Pengaruh Pendidikan Kewirausahaan dan Motivasi Usaha terh... <1%

Crossref

Purwanto ., Apriyanti .. "PENGARUH PENILAIAN PEMBIAYAAN TERHADAP KE... <1%

Crossref

Premi Wahyu Widyaningrum. "Pengaruh Label Halal, Kesadaran Halal, Iklan, d... <1%

Crossref

Gandung Satriyono, Pamadya Vitasgoro. "PENGARUH KECERDASAN EMOSIO... <1%

Crossref

Vicky Karina, Silvy Sondari Gadzali, Isniar Budiarti. "PENGARUH LINGKUNGAN... <1%

Crossref

Abdul Aziz Nugraha Pratama. "PENGARUH SPIRITUALITAS, INTELEKTUALITA... <1%

Crossref