

PAPER NAME

turnitin jurnal (1).docx

AUTHOR

dio bagus andriawan

WORD COUNT

4490 Words

CHARACTER COUNT

29654 Characters

PAGE COUNT

16 Pages

FILE SIZE

303.3KB

SUBMISSION DATE

Aug 31, 2023 8:36 AM GMT+7

REPORT DATE

Aug 31, 2023 8:37 AM 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

**PENINGKATAN MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI MELALUI KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA KELURAHAN
ARDIREJO DAN KELURAHAN MIMBAAN KECAMATAN PANJI
KABUPATEN SITUBONDO**

Dio Bagus Andriawan
201913134@unars.ac.id
Universitas
Abdurachman Saleh
Situbondo

Karnadi
karnadi@unars.ac.id
Universitas
Abdurachman Saleh
Situbondo

Minullah
minullah@unars.ac.id
Universitas
Abdurachman Saleh
Situbondo

ABSTRACT

Human resources are individuals capable of and willing to assist an organization in achieving its goals. The purpose of this research is to determine the improvement of motivation, work discipline, and job satisfaction, as well as the performance of human resources in Ardirejo Village and Mimbaan Village of Panji Sub-District. The population in this study consists of all employees of Ardirejo Village and Mimbaan Village in Panji Sub-District, totaling 38 employees, both civil servants (ASN) and non-civil servants. The sampling technique is determined by purposive sampling. The data analysis and hypothesis testing of this research employed Partial Least Square-Structural Equation Modeling (PLS-SEM).

The results of hypothesis testing for direct effects using Smart PLS 3.0 application indicate that motivation has a significant positive influence on job satisfaction. Work discipline has a negative influence on job satisfaction, but it is not significant. Motivation has a significant positive influence on performance. Work discipline has a negative influence on performance, but it is not significant. Job satisfaction has a negative influence on performance, but it is not significant. The results of hypothesis testing for indirect effects show that motivation does not significantly affect performance through job satisfaction. Work discipline does not significantly affect performance through job satisfaction.

Keywords: Motivation, Work Discipline, Job Satisfaction, Performance

1. PENDAHULUAN

Serangkaian tugas organisasi yang disebut Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) bertujuan untuk mempertahankan, mengembangkan, dan merekrut pekerja yang kuat. Karena sumber daya manusia adalah sumber daya yang berharga dan berfungsi sebagai kekuatan pendorong utama di balik setiap tindakan atau organisasi, sangat penting untuk menangani komponen ini secara efektif. Tujuan organisasi

dapat berjalan efektif, apabila organisasi harus memiliki SDM yang mempunyai pengetahuan dan ide keterampilan yang tinggi dan juga usaha untuk mengelola organisasi secara maksimal sehingga membentuk pekerja yang memiliki kualitas tinggi. Suatu Organisasi sangat membutuhkan seorang tenaga kerja yang profesional dan terampil sehingga memberikankontribusi kinerja yang optimal untuk

mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan oleh pimpinan organisasi.

Motivasi merupakan sebuah kemampuan yang dimiliki seseorang untuk meningkatkan dan menciptakan semangat dalam bekerja sehingga jiwa untuk mencapai tujuan organisasi akan berjalan efektif dan efisien.

Efektivitas pencapaian tujuan organisasi sangat bergantung pada sumber daya manusia organisasi, salah satunya sumber dayanya. Untuk mencapai tujuan, sumber daya manusia bekerja dengan aset lain yang dimiliki oleh perusahaan. Mesin-mesin berteknologi canggih sekalipun tidak ada artinya, jika sumber daya manusia yang menjalankannya tidak berkualifikasi untuk mengerjakannya. Demikian juga dengan sumber daya informasi. Sebaik dan selengkap apapun informasi yang diterima organisasi tidak akan berarti apa-apa, jika kualitas sumber daya manusia organisasi tidak dapat diterjemahkan menjadi pengetahuan yang bermanfaat bagi pertumbuhan dan perkembangan perusahaan.

Kepuasan kerja dipengaruhi oleh banyak hal yakni melalui motivasi pimpinan sehingga output kerja yang dihasilkan oleh pegawai akan menjadi baik hal ini akan berpengaruh baik terhadap organisasi. Dengan demikian kepuasan kerja berhubungan dengan rasa memiliki dan loyalitas pegawai karena merupakan pandangan afeksi atau perasaan mereka mengenai organisasi sehingga tujuan dan misi organisasi akan berjalan sesuai dengan target organisasi.

Dalam penjelasan diatas dapat dijelaskan bahwa disiplin kerja adalah suatu alat atau sarana bagi suatu

organisasi untuk mempertahankan eksistensinya. Dengan demikian kepuasan kerja berhubungan dengan rasa memiliki dan loyalitas pegawai karena merupakan pandangan afeksi atau perasaan mereka mengenai organisasi sehingga tujuan dan misi organisasi akan berjalan sesuai dengan target organisasi.

Pada hakikatnya kinerja merupakan apa yang dilaksanakan dan tidak dilaksanakan karyawannya dalam kelompok, kinerja merupakan hal yang penting untuk dinilai, ditingkatkan, dan dikembangkan agar tercipta suatu kinerja yang efektif dan efisien untuk mewujudkan tujuan bersama dalam organisasi.

Fenomena yang terjadi pada saat peneliti melakukan studi di lingkungan Kelurahan Ardirejo dan Kelurahan Mimbaan Kecamatan Panji Kabupaten Situbondo yaitu kurangnya kedisiplinan kerja dipengaruhi oleh kurangnya motivasi kerja sehingga perlu adanya peningkatan motivasi kepada pegawai dilihat melalui Motivasi dan Disiplin kerja yang dimiliki seorang pimpinan di Kelurahan Ardirejo dan Kelurahan Mimbaan perlu peningkatan sehingga berdampak pada Kinerja dan Kepuasan kerja.

2. KERANGKA TEORITIS

5 Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan aset organisasi yang harus dirawat, dijaga dan diberdayakan sebaik mungkin agar tujuan organisasi dapat tercapai. Manajemen harus lebih aktif dalam mengelola sumber daya manusia, agar tercipta kinerja pegawai yang akan berdampak pada kinerja organisasi.

Daryanto & Bintoro (2017: 20) Kegiatan pengelolaan sumber daya manusia di dalam suatu organisasi dapat di klasifikasikan ke dalam beberapa fungsi yakni :

- 1) Fungsi Perencanaan (*Planning*)
Merupakan fungsi penetapan program-program pengelolaan sumber daya manusia yang akan membantu pencapaian tujuan perusahaan.
- 2) Fungsi Pengoorganisasian (*Organizing*)
Merupakan fungsi penyusunan dan pembentukan suatu organisasi dengan mendesain struktur dan hubungan antar para pekerja dan tugas – tugas yang harus dikerjakan, termasuk menetapkan pembagian tugas, wewenang dan tanggung jawab.
- 3) Fungsi Pengarahan (*Directing*)
Merupakan fungsi pemberian dorongan pada para pekerja agar dapat dan mampu bekerja secara efektif dan efisien sesuai tujuan yang telah direncanakan.
- 4) Fungsi Pengendalian (*Controlling*)
Merupakan fungsi pengukuran, pengawasan dan pengendalian terhadap kegiatan-kegiatan yang dilakukan untuk mengetahui sejauh mana rencana yang telah ditetapkan, khususnya di bidang tenaga kerja telah dicapai.

Motivasi

Motivasi merupakan penggerak yang mengarahkan pada tujuan dan itu jarang muncul dengan sia-sia. Setiap organisasi tentu ingin

mencapai tujuan. Untuk mencapai tujuan tersebut, peranan manusia yang terlibat didalamnya sangat penting. Para ahli sampai pada kesimpulan bahwa motivasi adalah banyaknya usaha yang dilakukan oleh manusia untuk memuaskan keinginan dan aspirasinya. Namun, mencapai tujuan dan persyaratan mereka tanpa berusaha keras itu sulit. Seseorang akan bertindak sesuai dengan motivasinya dan hal-hal yang mendorong tindakan tersebut ketika memuaskan keinginannya.

Menurut Maslow dalam Mangkunegara (2017:101) indikator dalam Motivasi kerja, yaitu:

- 1) Kebutuhan fisiologis
Yaitu terutama kebutuhan akan oksigen, makanan, minuman, pertahanan fisik, dan seks. Dalam hubungan dengan kebutuhan ini pemimpin perlu memberikan gaji yang layak kepada pegawai.
- 2) Kebutuhan rasa aman
Yaitu persyaratan pertahanan terhadap bahaya, risiko, dan lingkungan kerja. Dalam hubungan dengan kebutuhan ini, pemimpin perlu memberikan tunjangan kesehatan, asuransi kecelakaan, perumahan, dan dana pensiun.
- 3) Kebutuhan sosial atau rasa memiliki
Yaitu keinginan untuk menjadi bagian, terhubung, dan merasa disukai dan diterima dalam pengelompokan unit kerja.
- 4) Kebutuhan harga diri
Keinginan untuk dihormati dan dihormati oleh orang lain. Mengingat kebutuhan ini, manajer tidak boleh memperlakukan anggota staf secara sewenang-wenang karena mereka layak

dihargai dan diakui atas kontribusinya.

5) Kebutuhan aktualisasi diri

Yaitu Secara khusus, dorongan untuk sukses, berbagi ide, me nerima kritik, dan tumbuh sebagai pribadi. Dalam hubungannya dengan kebutuhan ini, pemimpin perlu memberi kesempatan kepada pegawai bawahan agar mereka dapat mengaktualisasikan diri secara baik dan wajar di perusahaan.

Disiplin kerja

Afandi (2018:21)

mengemukakan dimensi dan indikator Disiplin kerja dapat dilaksanakan oleh semua anggota atau pegawai yang bekerja pada suatu organisasi yaitu:

1) Ketaatan waktu

Segala bentuk pekerjaan pegawai yang berhubungan dengan kehadiran pegawai dalam kantor ,
64 penggunaan waktu secara efektif dan tidak mangkir kerja.

2) Tanggung jawab kerja

Segala bentuk pekerjaan pegawai didalam organisasi yang berhubungan dengan peraturan organisasi , target organisasi dan laporan kerja pegawai.

Kepuasan kerja

Menurut (Afandi, 2018:82), indikator Kepuasan kerja adalah sebagai berikut :

1) Pekerjaan

Sesuatu kegiatan manusia yang dilakukan untuk memperoleh atau mencapai tujuan.

2) Upah

Hasil dari keringat dan kerja keras dari apa yang mereka lakukan dan

merupakan buah dari pekerjaan yang mereka kerjakan.

3) Promosi

Tindakan yang diberikan organisasi apabila ada pegawai yang rajin dan mencapai target didalam organisasi, kesempatan promosi jabatan ini diberikan sebagai hadiah karena baktinya kepada organisasi.

4) Pengawas

Seseorang yang memberikan diberikan tugas untuk mengecek dan memeriksa pekerja didalam mencapai tujuan.

5) Rekan kerja

Seseorang yang dimana berada didalam tempat yang sama dan melakukan pekerjaannya secara bersama- sama mereka salin berinterksi dan melakukan komunikasi untuk membuat suasana kerja menjadi menyenangkan.

Kinerja

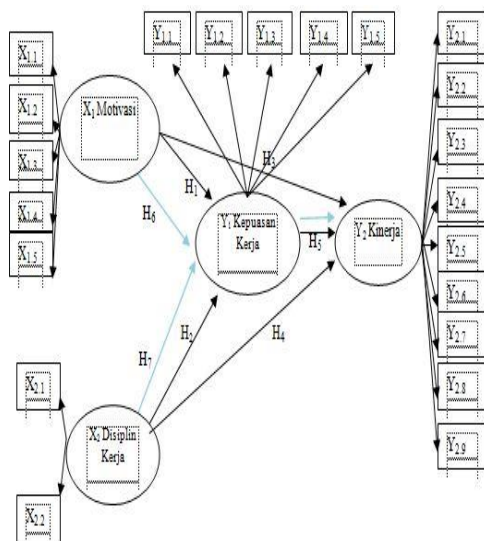
9 Kinerja didefinisikan sebagai apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Kinerja adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi. Kinerja merupakan perwujudan kerja dari seorang pegawai biasanya digunakan sebagai dasar atau penilaian oleh organisasi ataupun instansi.

Kerangka Konseptual

Pengerak utama dalam kemajuan organisasi yaitu sumber daya manusia, sebagai penggerak dan juga sebagai otak berjalannya organisasi tersebut dan juga sebaliknya semakin rendah kualitas SDM yang dimiliki oleh organisasi akan menjadi kinerja organisasi

menjadi menurun dan pada akhirnya akan mengakibatkan organisasi akan menjadi hancur dan tidak beraturan. Kemampuan bekerja yang semakin baik maka pegawai diharapkan dapat memberikan kinerja yang maksimal dan baik, kepuasan kerja juga merupakan sikap positif pegawai terhadap berbagai situasi di tempat pekerjaannya. Keberhasilan suatu organisasi sangat erat kaitannya dengan kinerja.

Kerangka konseptual dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar berikut ini:



42 Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

H₁: Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja pegawai Kelurahan Ardirejo dan Kelurahan Mimbaan.

H₂: Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan Kerja pegawai Kelurahan Ardirejo dan Kelurahan Mimbaan.

H₃: Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai Kelurahan Ardirejo dan Kelurahan Mimbaan.

H₄: Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai Kelurahan Ardirejo dan Kelurahan Mimbaan.

H₅: Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai Kelurahan Ardirejo dan Kelurahan Mimbaan.

H₆: Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja melalui Kinerja pegawai Kelurahan Ardirejo dan Kelurahan Mimbaan.

H₇: Disiplin kerja melalui Kinerja pegawai Kelurahan Ardirejo dan Kelurahan Mimbaan.

3. METODE PENELITIAN

Rancangan Penelitian

Soengeng dalam Tahir (2011:51) mengemukakan “Rancangan penelitian adalah langkah-langkah penelitian yang terstruktur, Ekonomis dan Sesuai dengan Tujuan Penelitian sehingga data-data yang didapatkan adalah data yang akurat”. Metode penelitian kuantitatif digunakan untuk mengetahui hubungan apakah memiliki hubungan yang saling mempengaruhi terhadap variabel. Penelitian ini mengkaji dua variabel bebas yaitu Motivasi dan Disiplin kerja, dan dua variabel terikat yaitu Kepuasan kerja dan Kinerja.

Pada rancangan penelitian yang akan dilaksanakan dimulai pada start, dilanjutkan dengan observasi yang terjadi dilapangan dan studi pustaka untuk memperoleh data yang nantinya digunakan untuk penelitian. Setelah mengumpulkan data yang dibutuhkan selanjutnya dilakukan tahapan wawancara, dokumentasi dan penyebaran kuesioner kepada pegawai Kelurahan Ardirejo dan Kelurahan Mimbaan. Data tersebut kemudian dianalisis menggunakan Program *Smart PLS 3.0*. Adanya pengolahan data kemudian dapat ditarik kesimpulan dan saran guna untuk memperjelas penelitian yang dilaksanakan.

Waktu Dan Tempat Penelitian

Lokasi penelitian yang digunakan oleh peneliti untuk melakukan penelitian bertempat di Kelurahan Ardirejo beralamat Capore, Ardirejo, Kecamatan Panji, Kabupaten Situbondo, Jawa Timur 68321 dan kelurahan Mimbaan beralamat di Jalan Pasar Panji No.512, Blok A, Mimbaan Timur, Mimbaan, Kecamatan Panji, Kabupaten Situbondo, Jawa Timur 68323. Kecamatan Panji kabupaten situbondo. Waktu penelitian 3⁷⁷ bulan yaitu dari bulan maret sampai dengan bulan mei tahun 2023.

53 Populasi dan sampel

Populasi dan Sampel didalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Kelurahan Ardirejo berjumlah 18 pegawai Non ASN dan ASN terhitung kecuali kepala Kelurahan/Lurah serta di Kelurahan Mimbaan yang berjumlah 20 pegawai Non ASN dan ASN terhitung kecuali

kepala Kelurahan/Lurah sehingga total 38 orang.

88 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan faktor yang penting, karena penghitungan diperoleh dari data yang didapatkan dalam penelitian. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah:

Observasi

Proses penelitian dilakukan peneliti pada daat pra riset di lapangan guna mengetahui masalah-masalah yang ada pada Kelurahan Ardirejo dan Kelurahan Mimbaan.

Studi Pustaka

Dengan membaca berbagai literatur yang relevan dengan masalah yang sedang dipelajari, strategi ini dapat digunakan untuk membangun landasan dan sudut pandang tertulis.

Wawancara

Data diperoleh dengan melakukan wawancara dengan pihak Kelurahan Ardirejo dan Kelurahan Mimbaan untuk mendapatkan informasi yang diinginkan.

Kuesioner

Data yang ingin diperoleh peneliti yakni dengan cara memberi angket kepada pegawai di Kelurahan Ardirejo dan Kelurahan Mimbaan.

Dokumentasi

Dokumen⁵⁶ yang digunakan peneliti dalam penelitian ini berupa data-data yang diperoleh dari Kelurahan Ardirejo dan Kelurahan Mimbaan untuk memudahkan peneliti memperoleh informasi yang

diperlukan selama proses penelitian berlangsung.

Metode Analisis Data

Uji Validitas Konvergen

Validitas konvergen (*convergent validity*) adalah nilai faktor *loading* pada laten dengan indikator-indikatornya. Faktor *loading* adalah koefisien jalur yang menghubungkan antara variabel laten dengan indikatornya.

Uji Reliabilitas

Keandalan, konsistensi, dan ketelitian instrumen dalam mengukur konstruksi ditunjukkan dengan uji reliabilitas. Menghitung nilai *compositereliability* dalam PLS menggunakan aplikasi *Smart PLS 3.0* memungkinkan seseorang menilai validitas suatu konsep dengan menggunakan indikator refleksif

Uji Asumsi Klasik

Peneliti menggunakan uji asumsi klasik normalitas, dan multikolinearitas. Berikut ini hasil pengujian asumsi klasik dan penjelasan dari ketiga yang digunakan sebagai berikut:

a. Uji Multikolinieritas

Menurut Ghazali (2018:107) “Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen)”. Model persamaan struktural yang baik apabila tidak terjadi korelasi antara variabel bebas satu dengan yang lainnya, apabila terjadi korelasi maka variabel lainnya tidak ortogonal. Variabel ortogonal merupakan variabel bebas penelitian yang korelasi antar sesama variabel bebas sama hasilnya

dengan nol. Uji multikolinieritas dapat dilakukan dengan melihat nilai Variance Inflation Factor (VIF).

Pada aplikasi *Smart PLS 3.0* dikatakan tidak terjadi asumsi klasik “Multikolinieritas” apabila nilai VIP (*variance inflation factor*) $\leq 5,00$ namun apabila $VIF > 5,00$ maka melanggar asumsi Multikolinieritas atau variabel bebas saling mempengaruhi.

b. Uji Normalitas

Ghozali (2017:145) menyatakan bahwa Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal”. Pada penelitian ini, uji normalitas menggunakan nilai *skewness* dan *kurtosis*.

- 1) Jika nilai rasio *skewness* dan *kurtosis* berada pada rentang nilai -2,58 hingga 2,58 maka data terdistribusi normal.
- 2) Apabila nilai rasiompada rentang nilai -2,58 hingga 2,58 maka dapat dikatakan bahwa data tidak terdistribusi normal.

Uji Goodness of Fit (GOF)

Pada aplikasi *Smart Pls 3.0*, uji ini menggunakan tiga ukuran *fit* model yaitu **SRMR** (*Standardized Rood Mean Square Residual*), **Chi-Square** dan **NFI** (*Normed Fit Index*).

- 1) $SRMR \leq 0,09$ maka dapat dikatakan *fit*
- 2) *Chi-Square* diharapkan kecil
- 3) $NFI > 0,5$ maka dapat dikatakan *fit*

Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui persentase perubahan variabel terikat

(Y) yang disebabkan oleh variabel bebas (X).

Analisis Persamaan Struktur (*inner model*)

Menurut Ghozali (2013:36) mengemukakan bahwa “Analisis persamaan struktural adalah nilai koefisien regresi dengan tujuan guna menguji korelasi antar variabel terikat dengan data variabel yang dikumpulkan”. *Inner model* dapat dianalisis dengan menggunakan *system bootstrapping* melalui program *Smart PLS 3.0* maka dapat ditemukan persamaan nilai koefisien regresi dengan menggunakan dua sistem output ialah *Part Coefficient* dan *Specific Indirect effects*. Analisis Persamaan Struktur (*inner model*).

Sugiyono (2017:192) mengemukakan bahwa “Persamaan struktural merupakan suatu analisis mengetahui pengaruh hubungan yang terjadi antara variabel terikat dengan kolinearitas data variabel penelitian dengan memakai dari rumus struktural”.

Rumus persamaan struktural dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :

a. Persamaan Struktural

Variabel Kepuasan Kerja (Y_1)

$$Y_1: a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Variabel Kinerja (Y_2)

$$Y_2: a + b_3 X_1 + b_4 X_2 + e$$

Variabel Kinerja (Y_2)

$$Y_2: a + b_5 Y_1 + e$$

b. Persamaan struktural dengan menggunakan variabel mediasi

$$Y_2: a + b_3 X_1 + b_4 X_2 + b_5 Y_1 + e$$

Keterangan

X_1 : Motivasi

X_2 : Disiplin Kerja

Y_1 : Kepuasan Kerja

Y_2 : Kinerja

b_1, b_3 : Nilai koefisien regresi
Motivasi

b_2, b_4 : Nilai koefisien regresi
Disiplin Kerja

b_5 : Nilai koefisien regresi
Kepuasan Kerja

e : error.

Uji Hipotesis Penelitian

Proses pengambilan keputusan yang disebut pengujian hipotesis menggunakan analisis data baik dari eksperimen atau observasi yang menyenangkan. Akibatnya, ketika t-statistik kurang dari 1,96, hipotesis diterima ketika H_a adalah, dan ditolak ketika H_0 . Jika p value kurang dari 0,05, maka hipotesis diterima.

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Analisa Deskriptif Responden

a. Karakteristik Responden

Responden yang menjadi subjek pada penelitian ini adalah para pegawai Kelurahan Ardirejo dan Kelurahan Mimbaan Kecamatan Panji Kabupaten Situbondo dengan responden berjumlah 38. Laki-laki berjumlah 26 orang dengan persentase 68,4%, Perempuan berjumlah 12 orang dengan persentase 31,6%.

2. Uji Validitas Konvergen

Model pengukuran menunjukkan bagaimana variabel *manifest* atau *observed* variabel merepresentasi variabel laten untuk diukur. Validitas konvergen diukur dengan

menggunakan parameter *outer loading* dan AVE (*Average Variance Extracted*).

Tabel Uji Validitas Konvergen (AVE)

| Variabel Penelitian | Average Variance Extracted (AVE) | Cut Off | Keterangan |
|---------------------------------|----------------------------------|---------|------------|
| X ₁ . Motivasi | 0,60 | 0,7 | Valid |
| X ₂ . Disiplin kerja | 0,92 | 0,7 | Valid |
| Y ₁ . Kepuasan kerja | 0,69 | 0,7 | Valid |
| Y ₂ . Kinerja | 0,74 | 0,7 | Valid |

Berdasarkan pada Tabel analisis menunjukkan nilai *Average Variance Extracted*(AVE) diatas 0,5 (angka berwarna hijau), maka tidak ada item yang dikeluarkan.

3. Uji Reliabilitas

Tabel Uji Reabilitas

| Indikator | Cronbach's Alpha | Keterangan |
|---------------------------------|------------------|------------|
| X ₁ . Motivasi | 0,83 | Reliabel |
| X ₂ . Disiplin kerja | 0,91 | Reliabel |
| Y ₁ . Kepuasan kerja | 0,89 | Reliabel |
| Y ₂ . Kinerja | 0,96 | Reliabel |

Berdasarkan hasil Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai semua variabel dalam pengujian reliabilitas menggunakan *Cronbach's Alpha* nilainya > 0,7.

4. Asumsi Klasik

a. Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas dapat dilakukan dengan melihat nilai *Collinierity Statistics* (VIF) pada

“*Inner VIF Values*” pada hasil analisis aplikasi *Partial least square Smart PLS 3.0*.

Tabel Uji Asumsi Klasik Multikolinieritas

| Indikator | X ₁ . Motivasi | X ₂ . Disiplin kerja | Y ₁ . Kepuasan kerja | Y ₂ . Kinerja |
|---------------------------------|---------------------------|---------------------------------|---------------------------------|--------------------------|
| X ₁ . Motivasi | | | 1,23 | 1,94 |
| X ₂ . Disiplin kerja | | | 1,23 | 1,63 |
| Y ₁ . Kepuasan kerja | | | | 2,59 |
| Y ₂ . Kinerja | | | | |

Berdasarkan Tabel di atas menunjukkan bahwa dari hasil pada aplikasi *Smart PLS 3.0* dikatakan tidak terjadi pelanggaran asumsi klasik “Multikolinieritas” apabila nilai VIF (*varians inflation factor*) ≤ 5,00 .

b. Normalitas

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

5. Uji Goodness of Fit (GOF)

Uji *Goodness of Fit* (uji kelayakan model) dilakukan untuk mengukur ketepatan fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai aktual secara statistik. Pada uji *Smart PLS3.0*, uji ini menggunakan tiga ukuran *fit* model yaitu SRMR (*Standardized Root Mean Square Residual*), *Chi-Square* dan NFI (*Normed Fi Index*). Model penelitian dikatakan fit artinya konsep model struktural yang dibangun di dalam penelitian telah sesuai dengan fakta yang terjadi di lapangan, sehingga

hasil penelitian bisa diterima dengan baik dari segi teoritis maupun praktis.

6. Uji Koefisien Determinasi

Uji *Innermodel* dilakukan untuk menguji hubungan antara konstruk eksogen dan endogen yang telah dihipotesiskan. Uji *itti* dapat diketahui melalui nilai *R-Square* untuk variabel dependen. Perubahan nilai *R-Square* dapat digunakan untuk menilai besar pengaruh variabel laten independen tertentu terhadap variabel laten dependen. Perubahan nilai *R-Square* dapat digunakan untuk menilai besar pengaruh variabel laten independen tertentu terhadap variabel laten dependen.

Tabel Uji Koefisien Determinasi

| Indikator | R Square | R Square Adjusted |
|---------------------------------|----------|-------------------|
| Y ₁ , Kepuasan Kerja | 0,61 | 0,59 |
| Y ₂ , Kinerja | 0,06 | -0,03 |

Berdasarkan tabel di atas dapat diartikan bahwa :

Variabel Motivasi (X₁) dan, Disiplin kerja (X₂) mempengaruhi Kepuasan kerja (Y₁) sebesar 0,61 (61%), sedangkan sisanya 0,39 (39%) dipengaruhi, variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian. Sedangkan variabel Motivasi (X₁) dan Disiplin kerja (X₂) mempengaruhi Kinerja (Y₂) sebesar 0,06 (6%), sedangkan sisanya 0,94 (94%) dipengaruhi variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian.

7. Analisis Persamaan Struktural (*Inner Model*)

Hasil analisis penelitian dengan menggunakan analisis *Smart PLS* (*partial least square*) tersebut selanjutnya dibuat persamaan struktural.

a. Persamaan Struktural (*inner model*)

Hasil uji statistik selanjutnya dapat dijabarkan ke dalam persamaan linier *inner model* sebagai berikut:

$$Y_1 = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

$$= 0,53 X_1 + 0,40 X_2 + e$$

$$Y_2 = a + \beta_3 X_1 + \beta_4 X_2 + e$$

$$= -0,07 X_1 + 0,00 X_2 + e$$

$$Y_2 = a + \beta_5 Y_1 + e$$

$$= 0,28 Y_1$$

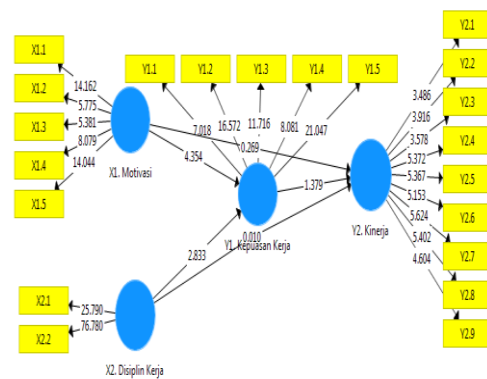
b. Persamaan Struktural (*inner model*) dengan *variable intervening*

$$Y_2 = \beta_3 X_1 + \beta_4 X_2 + \beta_5 Y_1 + e$$

$$= -0,07 X_1 + 0,00 X_2 + 0,28 Y_1 + e$$

8. Uji Hipotesis Penelitian

a. Uji Hipotesis Penelitian Secara Langsung



Berdasarkan Gambar diatas, hasil uji hipotesis menggunakan aplikasi *Smart PLS* disajikan dalam

bentuk Tabel. Uji Hipotesis Penelitian seperti berikut:

| Hasil Uji Hipotesis Penelitian | | | | | |
|--|---------------------|-----------------|----------------------------|------------------------|----------|
| | Original Sample (O) | Sample Mean (M) | Standard Deviation (STDEV) | T Statistics (O/STDEV) | P Values |
| X ₁ . Motivasi -> Y ₁ . Kepuasan kerja | 0,526 | 0,541 | 0,121 | 4,354 | 0,000 |
| X ₁ . Motivasi -> Y ₂ . Kinerja | -0,074 | -0,102 | 0,276 | 0,269 | 0,788 |
| X ₂ . Disiplin kerja -> Y ₁ . Kepuasan kerja | 0,397 | 0,393 | 0,140 | 2,833 | 0,005 |
| X ₂ . Disiplin kerja -> Y ₂ . Kinerja | 0,002 | -0,008 | 0,217 | 0,010 | 0,992 |
| Y ₁ . Kepuasan kerja -> Y ₂ . Kinerja | 0,282 | 0,291 | 0,204 | 1,379 | 0,169 |

50 Pembahasan

1. Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan kerja

Motivasi (X₁) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja (Y₁). Hasil uji hipotesis pertama dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu positif (0,526), nilai *T-Statistic* yaitu 4,354 (>1,964) dan nilai *P Value* yaitu sebesar 0,000 (<0,05), maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi (X₁) berpengaruh signifikan positif terhadap Kepuasan kerja (Y₁), dengan demikian **hipotesis ke 1 diterima**. Disimpulkan bahwa dikarenakan hasil *P Value* lebih kecil dari <0,05, maka berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja (Y₁). Motivasi seorang yang memiliki Motivasi yang tinggi mampu menunjukkan performa kerja yang lebih baik saat bekerja di bawah tekanan tinggi dibanding rekan kerjanya dengan Motivasi yang lebih rendah Kepuasan kerja merupakan salah satu penentu penting pada lingkungan kerja yang baik dalam

memotivasi pegawai dalam mencapai tujuan penuh mereka untuk kesuksesan organisasional. Kepuasan kerja didorong dengan Motivasi yang di tanamkan dalam organisasi tersebut sehingga dapat mencapai tujuan dengan lebih terarah dan efisien hasil penelitian ini mendukung dan memperkuat temuan penelitian terdahulu oleh Yusuf (2020)

2. Pengaruh Disiplin kerja Terhadap Kepuasan kerja

Disiplin kerja (X₂) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja (Y₁). Hasil uji hipotesis kedua dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu negatif (-0,074), nilai *T-Statistic* yaitu 0,269 (<1,964) dengan demikian **hipotesis ke 2 ditolak**. Berdasarkan pengujian maka dapat disimpulkan bahwa semakin baik Disiplin kerja maka semakin turun namun tidak signifikan Kepuasan kerja pada pegawai Kelurahan Ardirejo dan Kelurahan Mimbaan. Dikarenakan hasil *P Value* lebih besar dari <0,05, Maka dengan demikian dapat dinyatakan bahwa Disiplin kerja adalah salah satu faktor yang pengaruh kecil terhadap Kepuasan kerja pada pegawai Kelurahan Ardirejo dan Kelurahan Mimbaan. Sebuah organisasi Disiplin kerja mengarah pada kapasitasnya di dalam menuntaskan tugasnya dalam melangsungkan pekerjaannya dibutuhkanlah Disiplin kerja yang mampu mendukungnya serta melangsungkan pekerjaannya yang diharapkan organisasi. Hal tersebut tidak sejalan dengan penelitian terdahulu oleh Merisa (2019) menyatakan bahwa Disiplin kerja

berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja.

3. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja

Motivasi (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y_2). Hasil uji hipotesis ketiga dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu positif (0,397), nilai *T-Statistic* yaitu 2,833 ($>1,964$) dan nilai *P Value* yaitu sebesar 0.005 ($<0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi (X_1) berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja (Y_2), dengan demikian **hipotesis ke 3 diterima**. Hasil penelitian menunjukkan bahwa responden yaitu pegawai Kelurahan Ardirejo dan Kelurahan Mimbaan adanya keinginan kuat seorang pegawai untuk mempertahankan keanggotaannya dalam suatu organisasi, serta mendukung dan menjalankan tujuan organisasi secara penuh serta Motivasi lebih dari sekedar kesetiaan, namun lebih kepada keintiman atau ikatan batin anggota terhadap organisasinya. Hasil penelitian ini mendukung dan memperkuat temuan penelitian terdahulu oleh Novrita (2021) Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja.

4. Pengaruh Disiplin kerja Terhadap Kinerja

Disiplin kerja (X_2) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y_2). Hasil uji hipotesis keempat dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu positif (0,002), nilai *T-Statistic* yaitu 0,010 ($<1,964$) dengan demikian **hipotesis ke 4 ditolak**. Hasil ini mengindikasikan bahwa jika persepsi perangkat tentang

Disiplin kerja meningkat maka Kinerja pegawai juga akan meningkat, dan sebaliknya jika persepsi aparatur tentang pegawai menurun maka Kinerja pegawai juga akan menurun namun tidak signifikan dikarenakan hasil *P Value* lebih besar dari $<0,05$. Hasil penelitian menunjukkan bahwa responden yaitu pegawai Kelurahan Ardirejo dan Kelurahan Mimbaan menyatakan bahwa Disiplin kerja . Hal tersebut tidak sejalan dengan penelitian terdahulu oleh Paramban (2018) menyatakan bahwa Disiplin kerja berpengaruh terhadap Kinerja.

5. Pengaruh Kepuasan kerja Terhadap Kinerja

Kepuasan kerja (Y_1) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y_2). Hasil uji hipotesis kelima dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu positif (0,282), nilai *T-Statistic* yaitu 1,379 ($<1,964$) dengan demikian **hipotesis ke 5 ditolak**. Faktor Kepuasan kerjamempunyai pengaruh serta peran penting guna meningkatkan kinerja namun tidak signifikan dikarenakan hasil *P Value* lebih besar dari $<0,05$. Hasil penelitian menunjukkan bahwa responden yaitu pegawai Kelurahan Ardirejo dan Kelurahan Mimbaan menyatakan bahwa Kepuasan kerja yang dimiliki oleh seorang pegawai menjadi hal yang sangat penting bagi setiap pegawai sehingga mampu memberikan dampak kepada Kinerja pegawai sehingga setiap perubahan yang baik meningkat atau menurun pada Kepuasan kerja akan banyak mempengaruhi peningkatan atau penurunan Kinerja. Hal tersebut tidak sejalan dengan penelitian terdahulu

oleh Syamsuddin (2022) Kepuasan kerja berpengaruh terhadap Kinerja.

Uji Hipotesis Penelitian

| | Original Sample (O) | Sample Mean (M) | Standard Deviation (STDEV) | T Statistics (O/STDEV) | P Values |
|--|---------------------|-----------------|----------------------------|------------------------|----------|
| X ₁ , Motivasi -> Y ₁ , Kepuasan kerja -> Y ₂ , Kinerja | 0,148 | 0,163 | 0,127 | 1,171 | 0,242 |
| X ₂ , Disiplin kerja -> Y ₁ , Kepuasan kerja -> Y ₂ , Kinerja | 0,112 | 0,110 | 0,094 | 1,193 | 0,233 |

6. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja melalui Kepuasan kerja

Motivasi (X₁) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y₂) melalui Kepuasan kerja (Y₁). Hasil uji hipotesis keenam dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu positif (0,148) nilai *T-Statistic* yaitu 1,171 (<1,964) dan nilai *P Value* yaitu sebesar 0,242 (>0,05), maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi (X₁) secara signifikan tidak mempengaruhi Kinerja (Y₂) melalui Kepuasan kerja (Y₁), dengan demikian **hipotesis ke 6 ditolak**. Hal ini membuat pegawai Kelurahan memiliki keinginan untuk memberikan tenaga dan tanggung jawab yang lebih menyokong kesejahteraan dan keberhasilan organisasi. Hasil penelitian Hal tersebut tidak sejalan dengan penelitian terdahulu oleh Paramban (2018) menyatakan bahwa Motivasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja melalui Kepuasan kerja.

7. Pengaruh Disiplin kerja Terhadap Kinerja melalui Kepuasan kerja

Disiplin kerja (X₂) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y₂) melalui Kepuasan kerja (Y₁). Hasil uji hipotesis ketujuh dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu positif (0,112) nilai *T-Statistic* yaitu 1,193 (<1,964) dengan demikian **hipotesis ke 7 ditolak**. Disiplin kerjayang diperlukan dalam bekerja sehingga bisa menghasilkan kinerja yang maksimal dan dapat meningkatkan semangat dalam menyelesaikan pekerjaan. Setiap perubahan yang baik meningkat atau menurun pada Kepuasan kerja dan akan banyak mempengaruhi peningkatan atau penurunan Kinerja dan merupakan apa yang dipersepsikan oleh para dan bagaimana persepsi ini menciptakan pola-pola kepercayaan, nilai-nilai, dan harapan-harapan. Pegawai Kelurahan sebagai bagian dari organisasi akan mempersepsikan nilai-nilai budaya organisasi yang ada di organisasi. Hal tersebut tidak sejalan dengan penelitian terdahulu oleh Paramban (2018) Disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja melalui Kepuasan kerja.

5. SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan dari hasil penelitian yang telah dilakukan dan telah diuraikan sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan dari keseluruhan hasil penelitian yaitu sebagai berikut:

1. Motivasi berpengaruh signifikan positif terhadap Kepuasan kerja, dengan demikian (H₁ Diterima);
2. Disiplin kerja berpengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap

- Kepuasan kerja, dengan demikian (H₂ ditolak);
3. Motivasi berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja, dengan demikian (H₃ Diterima);
 4. Disiplin kerja berpengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap Kinerja dengan demikian (H₄ ditolak);
 5. Kepuasan kerja berpengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap Kinerja dengan demikian (H₅ ditolak);
 6. Motivasi secara signifikan tidak mempengaruhi Kinerja melalui Kepuasan kerja dengan demikian (H₆ ditolak);
 7. Disiplin kerja secara signifikan tidak mempengaruhi Kinerja melalui Kepuasan kerja dengan demikian (H₇ ditolak).

B. Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan yang telah diuraikan, maka dapat diberikan beberapa saran yang dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan untuk penelitian-penelitian selanjutnya.

1. Bagi Kantor Kelurahan Ardirejo dan Kelurahan Mimbaan

Bagi Kantor Kelurahan Ardirejo dan Kelurahan Mimbaan dapat menjadi petunjuk tentang pentingnya penerapan Motivasi kerja saat ini. Motivasi kerja tersebut mampu membentuk keperibadian pegawai melayani pelayanan dengan baik untuk seluruh elemen yang ada di kantor Kelurahan. Sehingga bisa membangun kreatifitas pegawai untuk terus meningkatkan Kinerja dalam berbagai aktivitasnya yang kemudian

berdampak pada Kepuasan kerja SDM.

2. Bagi Universitas Abdurachman Saleh Situbondo

Hasil Penelitian ini bagi Universitas dapat menjadi dasar pengembangan kurikulum Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), yang selanjutnya dapat menambah pengetahuan dan informasi bagi aktivitas akademika.

3. Bagi Peneliti Lainnya

Hasil Penelitian ini bagi peneliti lain hendaknya dapat menjadi bahan masukan untuk mengembangkan model-model penelitian terbaru yang berkaitan dengan kinerja SDM serta sesuai dengan kebutuhan keilmuan saat ini.

- 86
Daftar Pustaka
- Adha, R. N., N. Qomariah, dan A. H. Hafidzi. 2019. Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47.
- Afandi, P. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Riau.
- Badeni. 2017, Kepemimpinan dan perilaku organisasi, Bandung, Alfabeta.
- 35
Bintoro dan Daryanto. 2017. Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan. Cetakan 1. Yogyakarta : Gava Media.
- Dadang. 2013, *E-Business & E-Commerce*, Penerbit Andi, Yogyakarta.
- Elianti. 2020. “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Ujungbatu”. Skripsi, Pekanbaru. Pekanbaru. Universitas Islam Riau.
- Fadilah, A. 2021. “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Marketing Pada PT. Lintas Property Pekanbaru”. Skripsi, Pekanbaru. Universitas Islam Riau.
- 17
Ghozali, I. & Latan, H. 2015. *Partial Least Squares: Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2018. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- Hasibuan, H. M. 2019. Manajemen Sumberdaya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- 8
Hussein, A.S. 2015. Penelitian Bisnis dan Manajemen Menggunakan *Partial Least Square* (PLS) dengan smartPLS 3.0. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya.
- 89
Mangkunegara. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung : Remaja Rosdakarya
- 48
Nazir, M. 2013. Metode Penelitian. Bogor: Ghalia Indonesia.
- 30
Nuraini, T. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia, Yayasan Aini Syam: Pekanbaru.
- Paramban, S. 2018. “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pusdiklat Pegawai Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan”. Skripsi, Jakarta. Universitas Negeri Islam Syarif Hidayatullah.
- 29
Sedarmayanti. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Pafika Aditama.
- 37
Sofyan, H. 2018. “Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Guru SMPIT Putra Cendekia”. Skripsi, Jakarta. Universitas Negeri Islam Syarif Hidayatullah.
- 3
Sugiyono 2019. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabet.

Suryani, & Hendryadi. 2015. Metode riset kuantitatif teori dan aplikasi pada penelitian bidang Manajemen dan Ekonomi Islam. Jakarta: Kencana Prenadamedia Group.

Syamsuddin, R. 2022. “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan”. Skripsi, Makasar. Universitas muhammadiyah Makassar.

● **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

Yusliana Saragih, Syaiful Bahri, Muis Fauzi Rambe, Darma Aditya. "Pen...

Crossref

<1%

- 2

Antoni Yahya Christiadi, Ferdinand, Stepanus. "Pengaruh Kualitas Keh...

Crossref

<1%

- 3

Mustati' Uliyah, Lisa Sulistyawati. "Faktor-Faktor Bauran Pemasaran ya...

Crossref

<1%

- 4

Sekti Kurniawan, Praningrum, I Wayan Dharmayana. "Pengaruh Persep...

Crossref

<1%

- 5

Andini Dwi Saputri, Susi Handayani, Muhammad Kurniawan DP. "Penga...

Crossref

<1%

- 6

Rafi Muhammad Farhan, Kis Indriyaningrum. "PENGARUH DISIPLIN KE...

Crossref

<1%

- 7

Risnawati, Agau Lenin, Hansly Tunjang. "Pengaruh Hubungan Antar Ma...

Crossref

<1%

- 8

Jonathan Jacob Paul Latupeirissa. "Antecedents of Public's Trust Leve...

Crossref

<1%

- 9

Putri Utami, Endah Dewi Purnamasari, Susi Handayani. "Pengaruh Pen...

Crossref

<1%

- 10

Abdul Aziz Nugraha Pratama, Aprina Wardani. "Pengaruh Kemampuan ...

Crossref

<1%
- 11

Asmarysa Pangestytyca, Sri Hermuningsih, Ratih Kusumawardhani. "P...

Crossref

<1%
- 12

Jeli Nata Liyas. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi kerja, dan Di...

Crossref

<1%
- 13

Lugas Rofiliana, Mohammad Rofiuddin. "Faktor-faktor yang mempenga...

Crossref

<1%
- 14

Toni Gunawan, Endang Rusdianti. "PENGARUH DEBT TO EQUITY RATI...

Crossref

<1%
- 15

Asriani Asriani,, Sri Mintarti,, Saida Zainurossalamia ZA,. "Pengaruh Ga...

Crossref

<1%
- 16

Agung Hidayatullah. "Pengaruh Motivasi Belajar Dan Manajemen Kelas...

Crossref

<1%
- 17

Lidya Namira. "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Niat UMKM di Kota ...

Crossref

<1%
- 18

Megawati Megawati. "Pengaruh Motivasi, Budaya dan Kemampuan ter...

Crossref

<1%
- 19

Mohammad Yahya Arief, Silsilatuk Faizah. "Pengaruh Marketing Mix T...

Crossref

<1%
- 20

Suhartiningtyas Suhartiningtyas, Survival Survival, Adya Hermawati. "A...

Crossref

<1%
- 21

Eny Puspasari, Christine Wulandari, Arief Darmawan, Irwan Sukri Banu...

Crossref

<1%

- 22 Nia Trisniati, Budiman Abdulah. "PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUN... <1%
Crossref
-
- 23 Umi Wahidatul Lailiyah, Tri Harsini Wahyuningsih. "ANALISIS FAKTOR-... <1%
Crossref
-
- 24 Dessya Putri Ayu, Ria Chandra Kartika. "Pengaruh Person-Environment ... <1%
Crossref
-
- 25 Fierna Fajar Swasti, Didik Subiyanto, Epsilandri Septyarini. "Analisis Pe... <1%
Crossref
-
- 26 Mira Kristy Simatupang. "PENGARUH PERPUTARAN PIUTANG DAN PE... <1%
Crossref
-
- 27 Ni Nyoman Ayu Pebri Trinita, Putu Bagus Suthanaya. "PENGARUH GA... <1%
Crossref
-
- 28 Teti Susilowati, Muryanto Agus Nuswantoro. "PENGARUH KOMUNIKAS... <1%
Crossref
-
- 29 Irwan Desyantoro, Hardani Widhiastuti. "Motivasi Kerja dan Kepuasan ... <1%
Crossref
-
- 30 Teguh Setiawan Wibowo, Hendy Tannady, Dila Erlianti, Rudi Setiadi, Su... <1%
Crossref
-
- 31 Eka Herdit Juningsih, Faruq Aziz, Dinar Ismunandar, Fajar Sarasati, Irm... <1%
Crossref
-
- 32 Fadel Mochamad Ibrahim, Bambang Bemby Soebyakto, Marlina Widiya... <1%
Crossref
-
- 33 Farah Tri Megawati, Nana Umdiana, Lulu Nailufaroh. "FAKTOR-FAKTOR... <1%
Crossref

- 34 Sofiyatus Soleha, Miftahus Surur. "Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Bela... <1%
Crossref
-
- 35 Anak Agung Ngurah Gede Suindrawan, Anak Agung Bagus Wirateja, I ... <1%
Crossref
-
- 36 Asfiadi Asfiadi. "PENGARUH KOMUNIKASI DAN LINGKUNGAN ORGANI... <1%
Crossref
-
- 37 Donna Meilia Indirawati, A.A. Ketut Sri Asih, Ni Putu Rizka Indrayanti. "... <1%
Crossref
-
- 38 I Kadek Putrayasa, I Made Astrama. "Pengaruh Etos Kerja dan Job Inse... <1%
Crossref
-
- 39 Vivit Kartika, Rini Sugiarti. "Pengasuhan Orangtua dan Kepercayaan Dir... <1%
Crossref
-
- 40 Berryansyah Hidayat, Shofia Amin, Sry Rosita. "Pengaruh disiplin kerja ... <1%
Crossref
-
- 41 PAULINUS JANG B2043142011. "ANALISIS PENGARUH KOMPENSASI ... <1%
Crossref
-
- 42 Reza Kurniawan, Sry Rosita, Fitri Chairunnisa. "Pengaruh budaya organ... <1%
Crossref
-
- 43 Riza Fahlewi, Riki Chairul Amri, Adesy Mayang Sari. "Analisis Pengaruh... <1%
Crossref
-
- 44 Andi Haslindah, Basri Modding, Roslina Alam, Junaidin Zakaria. "PENG... <1%
Crossref
-
- 45 Bagja Hidayah, Kholil Nawawi, Syariah Gustiawati. "Pengaruh Motivasi ... <1%
Crossref

- 46 Dr. Siwi Dyah Ratnasari, SE. MM., Dr. Rina Rahmawati, SE. MM.. "Penga... <1%
Crossref
-
- 47 Meilyana Putri Setiawan, Komang Krishna Yogantara. "FLYPAPER EFF... <1%
Crossref
-
- 48 Muhammad Obie, Indra Dewi Sery Yusuf, Sumarni Sumai. "Empowerme... <1%
Crossref
-
- 49 Riesta Cahya Agustina, Awan Santosa. "PENGARUH DAR, DER DAN T... <1%
Crossref
-
- 50 TEDY SYANDRIADI B2041142015. "PENGARUH IKLIM ORGANISASI TE... <1%
Crossref
-
- 51 Ayu Wisudayanti, I Ketut Mustika. "PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN ... <1%
Crossref
-
- 52 Diah Ambarwati, Jojok Dwiridotjahjono. "Pengaruh Kualitas E-Service T... <1%
Crossref
-
- 53 Indra Hary Tri Setyawan, Pahlawansyah Harahap. "PERAN MOTIVASI K... <1%
Crossref
-
- 54 Muhamad Suhardi. "Pengaruh Organizational Culture dan Quality Of W... <1%
Crossref
-
- 55 Rizki Agung Pradana, Bowo Santoso. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, ... <1%
Crossref
-
- 56 Sularwan Sularwan, Djoko Santoso. "MEMBANGUN KINERJA MELALUI ... <1%
Crossref
-
- 57 Widarta Widarta. "Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhada... <1%
Crossref

- 58

Zinnia Mitra Bose, Indrani Chakraborty. "Effects of diversification on fir...

Crossref

<1%
- 59

Asah Wiari Sidiq, Asih Niati. "PENGARUH TINGKAT LITERASI KEUANG...

Crossref

<1%
- 60

Charren Fransisca, Lina Mahardiana, Yoberth Kornelius. "PENGARUH P...

Crossref

<1%
- 61

Devri Christy Singon, Bernhard Tewal, Rita N Taroreh. "PENGARUH MO...

Crossref

<1%
- 62

Efrita Norman, Zul Hiskandar, Evinovita Evinovita. "Kepuasan Pelangga...

Crossref

<1%
- 63

Fitri Anul Aulia, Ratmono Ratmono. "Pengaruh Disiplin Kerja, Kepuasan...

Crossref

<1%
- 64

Herfina Saptalia, Muhammad Idris, Diah Isnaini Asiati. "Pengaruh Kom...

Crossref

<1%
- 65

I Ketut Sunarwijaya, I Putu Edy Arizona. "OPINI AUDIT GOING CONCERT...

Crossref

<1%
- 66

Ikhsan Johari, Mahfudnurnajamuddin Mahfudnurnajamuddin, Serlin Se...

Crossref

<1%
- 67

Prima Salam, Abid Djazuli, Choiriyah Choiriyah. "Pengaruh Kompensasi...

Crossref

<1%
- 68

Sadri Amin, Irdha Yusra. "PENGARUH PEMBERIAN KESEJAHTERAAN P...

Crossref

<1%
- 69

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

Crossref

<1%

- 70 Wirawan Adhie Pamungkas, Rita Yuni Mulyanti, Tiara Puspa. "PERAN ... <1%
Crossref
-
- 71 Abdul Sofyan, Tanwey Gerson Ratumanan. "PENGARUH AKTIVITAS BE... <1%
Crossref
-
- 72 Asep Hardiansyah, Zahara Tussoleha Rony, Soehardi Soehardi. "PENG... <1%
Crossref
-
- 73 Elza Oktariani Oktariani, Fauziah Afriyani, Emida Emilda. "Pengaruh Lin... <1%
Crossref
-
- 74 I Putu Juli Heriana, I Made Suasti Puja. "Pengaruh Promosi Jabatan Da... <1%
Crossref
-
- 75 Irna Sari Pratiwi, Hermin Endratno. "PENGARUH STRES KERJA, KOMU... <1%
Crossref
-
- 76 Kartika Sandra Desi, Abid Djazuli, Choiriyah Choiriyah. "Pengaruh Motiv... <1%
Crossref
-
- 77 Muh Asdar. "PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN K... <1%
Crossref
-
- 78 Mustika Lukman Arif. "Pengaruh Kecerdasan Emosional Pemimpin, Mo... <1%
Crossref
-
- 79 Nellitawati Nellitawati, Yektri Yurmanita. "Hubungan komunikasi interp... <1%
Crossref
-
- 80 Putri Eldyani, Paulus Wardoyo. "UPAYA PENINGKATAN KOMPETENSI :... <1%
Crossref
-
- 81 Yuliana Yuliana, Yasir Arafat, Mulyadi Mulyadi. "Pengaruh Supervisi Ke... <1%
Crossref

- 82 Yulita Zanaria. "Pengaruh Aplikasi Teknologi, Accounting Reporting Te... <1%
Crossref
-
- 83 Zisca Veybe Sumolang, Tri Oldy Rotinsulu, Daisy S.M. Engka. "ANALISI... <1%
Crossref
-
- 84 Bambang Haryanto, Muhammad Idris, Choiriyah Choiriyah. "Effect of L... <1%
Crossref
-
- 85 Fajri, Fahrudin JS Pareke Pareke, Nasution. "PENGARUH KEPEMIMPIN... <1%
Crossref
-
- 86 Indah Putri Sutra Dewi, Didik Subiyanto, Epsilandri Septyarini. "Pengar... <1%
Crossref
-
- 87 Jessy Juniu Hahury. "Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegaw... <1%
Crossref
-
- 88 MAKSI MAKSI MAKSI. "Volume 1 Nomor 1 Desember 2010", JURNAL R... <1%
Crossref
-
- 89 Yordan Kalos, Fanji Wijaya, Gurawan Dayona, Arie Hendra Saputro. "P... <1%
Crossref

● Excluded from Similarity Report

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

EXCLUDED SOURCES

| | |
|---|-----|
| Selica Natalia Palar, Lucky O. H Dotulong, Genita G Lumintang. "PENGARUH K... | 4% |
| Crossref | |
| Yusuf Al Alim, Budi Prabowo. "Pengaruh Kompensasi dan Fleksibilitas Kerja t... | 4% |
| Crossref | |
| Nursaid Nursaid, Nurul Qomariah, Yoangga Muhammad Jakfar Sidik. "Motivas... | 3% |
| Crossref | |
| Syarifuddin Nasution, Ade Parlaungan, Fauziah Hanum. "Pengaruh Kemampu... | 3% |
| Crossref | |
| Rindu Famelia Sari, Suwato Suwato. "Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi ... | 3% |
| Crossref | |
| Daniel Yusuf. "PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINE... | 3% |
| Crossref | |
| Kadek Loka Suristya, Nyoman Rasmien Adi. "PENGARUH KOMPETENSI KARY... | 2% |
| Crossref | |
| . . Hantono. "FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PROFITABILITAS PADA PERUS... | 2% |
| Crossref | |
| Muazza Muazza, Marzul Hidayat, Risky Fitri Wahyuni, Mohamad Muspawi. "P... | 1% |
| Crossref | |
| Diah Arintha Mustika Putri, H. A.Y.G Wibisono, Febi Ratna Sari. "Hubungan An... | <1% |
| Crossref | |