

PAPER NAME

Jurnal Bella Trisna S (201913086).docx

AUTHOR

Bella Trisna Suharyati

WORD COUNT

5233 Words

CHARACTER COUNT

34967 Characters

PAGE COUNT

18 Pages

FILE SIZE

414.6KB

SUBMISSION DATE

Sep 22, 2023 12:28 PM GMT+7

REPORT DATE

Sep 22, 2023 12:29 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

**KOMPETENSI KERJA, KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA
DALAM MEMPENGARUHI KOMITMEN ORGANISASI SERTA
DAMPAKNYA BAGI KINERJA ASN PADA
KANTOR KECAMATAN SITUBONDO**

Bella Trisna Suharyati
201913086@unars.ac.id
Universitas Abdurachman Saleh
Situbondo

Ediyanto
ediyanto@unars.ac.id
Universitas Abdurachman Saleh
Situbondo

Lusiana Tulhusnah
lusiana_tulhusnah@unars.ac.id
Universitas Abdurachman Saleh
Situbondo

ABSTRACT

The results of the hypothesis testing using the Smart PLS 3.0 application indicate that there is a significant direct influence of job competence on organizational commitment, job satisfaction on organizational commitment, work motivation on organizational commitment, job competence on Civil Servant performance, job satisfaction on Civil Servant performance, work motivation on Civil Servant performance, and organizational commitment on Civil Servant performance.

However, the results of the hypothesis testing for indirect effects suggest that job competence does not significantly affect Civil Servant performance through organizational commitment, job satisfaction does not significantly impact Civil Servant performance through organizational commitment, and work motivation does not significantly influence Civil Servant performance through organizational commitment.

On the other hand, the results of the hypothesis testing for indirect effects reveal that job competence does not have a significant influence on civil servant performance through organizational commitment, job satisfaction does not significantly affect civil servant performance through organizational commitment, and work motivation does not significantly impact civil servant performance through organizational commitment.

Keywords: Job competence, job satisfaction, work motivation

I. PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan suatu kebijakan di dalam organisasi yang sangat dibutuhkan dalam membantu mengelola dan mengendalikan suatu perkembangan atau perubahan di dalam organisasi. Selain itu, agar kegiatan dan pekerjaan yang dilakukan dapat berjalan lebih lancar dan lebih efisien sehingga dapat dengan mudah dalam mencapai tujuan individu maupun tujuan organisasi seperti yang diinginkan. keberhasilan suatu

organisasi juga dapat dipengaruhi oleh kompetensi.

Menurut Wexley dan Yulk (2019:139) "Kepuasan kerja adalah cara seorang pekerja merasakan pekerjaannya didasarkan atas aspek-aspek pekerjaan yang bermacam-macam". Dari pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa seseorang yang merasa puas dengan pekerjaannya akan memiliki sikap yang positif dengan pekerjaan yang dilakukan sehingga akan memacu untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik.

Selain itu, Seseorang juga akan merasa puas dengan pekerjaannya jika imbalan yang diterima sesuai atau seimbang dengan kinerja daya pikir, tenaga dan ongkos transportasi individu yang telah dikeluarkan serta karyawan akan merasa puas jika mendapatkan *reward* atas kinerjanya. Jika seseorang tidak merasa puas pada pekerjaannya maka pekerjaan yang dihasilkan akan buruk dan juga menjadi kurang percaya diri dalam bekerja, serta prestasi dari pekerjaan yang akan didapat menjadi lebih rendah. Selain kompetensi dan kepuasan dalam bekerja seorang individu yang bekerja pada suatu organisasi juga harus memiliki motivasi dalam bekerja.

menurut Hasibuan (2000:159) ⁵² Motivasi adalah suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang”.

Motivasi seseorang timbul dari beberapa aspek antara lain kebutuhan, keinginan dan dorongan untuk mencapai tujuan yang diinginkan setiap individu maupun untuk mencapai tujuan organisasi. Selain itu, motivasi diri dalam setiap individu pegawai akan membuat seseorang memiliki kesediaan untuk berkorban dalam mencapai tujuan organisasi serta individu dan dapat memicu semangat yang lebih tinggi dalam berkomitmen.

Komitmen adalah sebuah keadaan dimana seseorang menjadi terikat oleh situasi yang membuat seseorang harus bertindak sehingga bisa memunculkan keyakinan yang dapat menunjang aktivitas dan kontribusinya dalam suatu organisasi.

Menurut Robbins (2008:67) ¹⁰ Komitmen organisasi merupakan

suatu keadaan dimana seorang pegawai memihak terhadap tujuan-tujuan organisasi serta memiliki keinginan untuk mempertahankan keanggotaan di dalam organisasi”.

menurut Rival dan Basri (2005:50) ³⁶ Kinerja adalah hasil atau tingkatan keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti standar hasil kerja, target, sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama”. Dengan demikian, kinerja merupakan hal yang penting bagi organisasi serta dari pihak pegawai itu sendiri.

Kinerja ASN akan berjalan dengan lebih efektif apabila didukung dengan kompetensi dan motivasi kerja pegawai. Untuk meningkatkan kinerja seorang pegawai suatu organisasi biasanya akan memberikan tugas pada setiap individu pegawai dalam organisasi dengan harapan agar membuat kinerja seorang pegawai menjadi lebih baik serta dapat mencapai tujuan organisasi. Tugas ini akan membuat seorang pegawai atau unitnya dalam memberi arahan tentang bagaimana berperilaku dalam bekerja serta dapat mempengaruhi cara bekerjanya menjadi lebih baik.

Dari penjelasan diatas maka ¹⁰⁵ dapat disimpulkan bahwa kompetensi, kepuasan dan motivasi kerja memiliki pengertian serta berkontribusi dalam komitmen organisasi dan kinerja pegawainya. Maka dari itu peneliti telah memilih satu organisasi yang akan dijadikan objek penelitian, objek penelitian yang dipilih oleh peneliti adalah Kantor Kecamatan Situbondo Jl. WR. Supratman No.03, Karangasem,

Patokan, Kecamatan Situbondo, Kabupaten Situbondo. Kantor Kecamatan merupakan sebuah organisasi pemerintahan yang berada pada otonomi daerah dan memiliki tugas dalam melaksanakan kewenangan pemerintah yang dipimpin oleh Camat untuk menangani sebagian otonomi daerah.

II. LANDASAN TEORI

Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia (SDM) merujuk pada sumber daya yang terkait dengan tenaga kerja atau karyawan yang bekerja dalam suatu organisasi. SDM mencakup berbagai aspek terkait dengan tenaga kerja, termasuk kualifikasi, pengalaman, keterampilan, pengetahuan, dengan keahlian yang dimiliki oleh karyawan.

Prasadjia Picardianto (2018:15) mengemukakan bahwa “Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga (goal) Bersama perusahaan, karyawan dan perusahaan maksimal”.

Arif Yusuf Hamali (2018:6), Fungsi manajemen sumber daya manusia dijabarkan sebagai berikut:

1) Perencanaan

Perencanaan adalah kegiatan memperkirakan tentang keadaan tenaga kerja, agar sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efisien, dalam membantu terwujudnya tujuan.

2) Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengatur karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bentuk bagan organisasi

3) Pengarahan dan pengadaan
Pengarahan adalah kegiatan memberi petunjuk kepada karyawan, agar mau kerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan organisasi.

4) Pengendalian
Pengendalian merupakan kegiatan mengendalikan karyawan agar mentaati peraturan organisasi dan bekerja sesuai dengan rencana.

5) Pengembangan
Pengembangan merupakan proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

6) Kompensasi
Kompensasi merupakan pemberian balas jasa langsung berupa uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada organisasi.

7) Pengintegrasian
Pengintegrasian merupakan kegiatan untuk mempersatukan kepentingan organisasi dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.

8) Pemeliharaan
Pemeliharaan merupakan kegiatan pemeliharaan atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun.

9) Kedisiplinan
Kedisiplinan merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan organisasi,

karena tanpa adanya kedisiplinan maka sulit terwujudnya tujuan yang maksimal.

10) Pemberhentian

Pemberhentian merupakan putusnya hubungan kerja seorang karyawan dari suatu organisasi

Kompetensi

Menurut Beheshtifar dan Moghandam(2011:113) “Kompetensi adalah suatu fitur yang merefer pada modal SDM atau SDM yang dapat meningkatkan produktifitas”.

98 Micahel Zwell (2008:56) ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kecakapan kompetensi seseorang. Faktor-faktor yang mempengaruhi kompetensi antara lain sebagai berikut:

1) Keyakinan

Keyakinan orang tentang dirinya maupun terhadap orang lain akan sangat mempengaruhi perilaku.

2) Keterampilan

Keterampilan memainkan peranan pada kompetensi. Berbicara di depan umum merupakan keterampilan yang dapat dipelajari, dipraktikkan, dan diperbaiki.

3) Pengalaman

Keahlian dari banyak kompetensi memerlukan pengalaman dalam mengorganisasikan orang, komunikasi di hadapan kelompok, menyelesaikan masalah, dan sebagainya.

4) Karakteristik kepribadian

Kepribadian dapat mempengaruhi keahlian manajer dan pekerja dalam sejumlah kompetensi termasuk dalam penyelesaian konflik, menunjukkan kepedulian interpersonal, kemampuan bekerja dalam tim, memberikan pengaruh dan dapat membangun hubungan yang baik.

5) Motivasi

Motivasi merupakan faktor dalam kompetensi yang dapat berubah. Dengan memberikan dorongan, apresiasi terhadap pekerjaan bawahan, dengan memberikan pengakuan dan perhatian individual dari atasan dapat mempunyai pengaruh positif terhadap motivasi bawahan.

6) Isu emosional

Hambatan emosional dapat membatasi penguasaan. Adanya rasa takut membuat kesalahan, rasa malu, merasa tidak disukai atau tidak menjadi bagian, semuanya cenderung membatasi motivasi dan inisiatif. Perasaan tentang kewenangan dapat mempengaruhi kemampuan komunikasi dan menyelesaikan konflik dengan manajer.

7) Kemampuan intelektual

Kompetensi bergantung pada pemikiran kognitif seperti pemikiran konseptual dan pemikiran analitis. Faktor pengalaman dapat meningkatkan kecakapan dalam kompetensi.

8) Budaya organisasi

Budaya organisasi berpengaruh pada kompetensi seseorang dalam berbagai kegiatan, karena budaya organisasi mempengaruhi kinerja, hubungan antar pegawai, motivasi kerja dan kesemuanya itu akan berpengaruh pada kompetensi orang tersebut.

Kepuasan Kerja

Menurut Siagian dalam Sule & Priansa (2018:170) mengemukakan bahwa 30 Kepuasan kerja adalah sikap umum seseorang pegawai terhadap pekerjaannya. Artinya, secara umum seseorang yang memiliki rasa puas akan pekerjaannya mempunyai sikap

yang positif terhadap organisasi tempat ia bekerja.

Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah kekuatan dalam diri yang dapat membangkitkan, mengarahkan dan mempengaruhi seseorang untuk memiliki intensitas dan ketekunan perilaku sukarela dalam melakukan suatu pekerjaan. Menurut Mangkunegara (2001:67) “Motivasi sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia kearah tujuan tertentu”.

Komitmen Organisasi

Menurut Narimawati dalam McCarthy (2013:151) “komitmen organisasi adalah sebagai sikap, keinginan kuat untuk menjaga anggotanya dan kemauan untuk mengarahkan upaya tingkat tinggi atas nama organisasi dan keyakinan yang pasti dalam serta penerimaan nilai dan tujuan organisasi”.

Kinerja

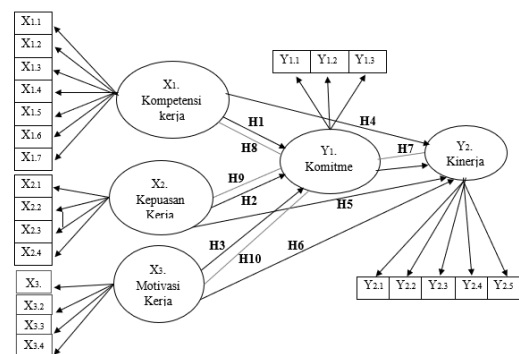
Menurut Sutrisno (2016:172) “Kinerja adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi”.

Kerangka Konseptual

Menurut Sugiyono (2017:60) Kerangka konseptual merupakan sintesa tentang hubungan antar variabel yang disusun dari berbagai teori yang telah di deskripsikan”. Berdasarkan latar belakang dan tinjauan Pustaka, dapat dilihat pengaruh dari variabel bebas Kualitas Pelayanan (X1) dengan indikator berikut: X1.1 Identifikasi

belajar, X1.2 Pemahaman sesuai kebutuhan, X1.3 Pemahaman karakteristik dan kondisi secara efektif dan efisien, X1.4 Kemampuan memilih metode kerja yang efektif dan efisien, X1.5 Standar perilaku, X1.6 Reaksi suatu rangsangan dari luar, X1.7 Minat. Kepuasan kerja (X2) dengan indikator sebagai berikut: X2.1 Gaji, X2.2 Lingkungan kerja, X2.3 Pekerjaan, X2.4 Rekan kerja, X2.5 Atasan, dan X2.6 Promosi. Variabel intervening Motivasi Kerja (Y1) dengan indikator sebagai berikut: Y1.1 Dimensi kebutuhan akan prestasi, Y1.2 Dimensi kebutuhan akan afiliasi, Y1.3 Dimensi kebutuhan akan kekuasaan. Variabel Terikat Kinerja Pegawai (Y2) dengan indikator sebagai berikut: Y2.1 Adanya kemauan karyawan. Y2.2 Adanya kesetiaan karuawam. Y2.3 Adanya kebanggan karyawan pada organisasi. Berikut ini kerangka konseptual yang dapat dilihat pada gambar 1 sebagai berikut:

Berikut ini gambaran kerangka konseptual dari penelitian ini yang dapat dilihat pada gambar sebagai berikut:.



Gambar 1 Kerangka Konseptual

Hipotesis Penelitian

- 11 Sugiyono (2017:69) adalah hipotesis merupakan suatu jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Berdasarkan rumusan masalah di atas maka hipotesis penelitian ini adalah :
- 46 H1: Kompetensi kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi
- 19 H2: Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi
- H3: Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi
- H4: Kompetensi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja
- 40 H5: Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja
- H6: Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja
- H7: Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja
- 119 H8: Kompetensi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui komitmen organisasi
- 61 H9: Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui komitmen organisasi
- H10: Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui komitmen organisasi

51 III. METODE PENELITIAN

Populasi

Dalam penelitian ini mengambil observasi serta wawancara kepada pihak kantor Kecamatan Situbondo, diketahui bahwa jumlah populasi pegawai di kantor Kecamatan Situbondo yakni 43 pegawai.

Sampel

Pada penelitian ini populasi sebanyak 43 maka semua populasi dijadikan sampel.

Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data merupakan salah satu faktor penting, karena perhitungan dilakukan berdasarkan data yang diperoleh dalam penelitian. Metode yang digunakan dalam penelitian kali ini sebagai berikut:

- 1) Observasi,
- 2) Studi Pustaka,
- 3) Wawancara,
- 4) Kuesioner,
- 5) dan Dokumentasi.

Metode Analisis Data

48 Uji Validitas Konvergen

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

70 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan uji untuk mengukur konsistensi jawaban atas kuesioner yang disebarakan oleh peneliti. 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.

47 Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2018:161) bahwa "Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah masing-

101 masing variabel terdistribusi normal atau tidak”.

6 Uji normalitas dapat dilihat pada nilai-nilai dari *skewness* dan *kurtosisnya*. Apabila nilai CR berada di antara rentang -2.58 sampai dengan 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

24 Uji multikolinieritas dipergunakan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya hubungan antara variabel bebas (*independent*)”. Dikatakan baik jika model regresi tidak terjadi hubungan 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.

73 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 35 determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa baik garis regresi sesuai dengan data aktualnya (*good of fit*) koefisien determinasi mengukur prosentase 74 total variasi variabel *dependen* Y yang dijelaskan oleh variabel *independen* di dalam garis regresi”.

Analisis Persamaan Struktural (Inner model)

Analisis *inner model* dapat melalui *bootstrapping* dengan menggunakan dua output yaitu 57 *Path Coefficient* dan *Indirect Effects*. *Path Coefficient* merupakan nilai koefisien jalur atau besarnya hubungan/pengaruh konstruk laten. Sedangkan *Inderect Effects* 26 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

Hasil uji statistik menggunakan Smart PLS 3.0 tersebut, selanjutnya dapat dijabarkan ke dalam persamaan *inner model* sebagai berikut :

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

$$Y_2 = a + b_3X_1 + b_4X_2 + e$$

$$Y_2 = a + b_5Y_1 + e$$

Hasil persamaan linier menggunakan variabel intervening

$$Y_2 = a + b_3X_1 + b_4X_2 + b_5Y_1 + e$$

Keterangan :

- a = Nilai konstanta
- X₁ = Kualitas pelayanan
- X₂ = Lokasi
- Y₁ = Kepuasan konsumen
- Y₂ = Loyalitas konsumen
- b₁, b₂, b₃, b₄, b₅ = Koefisien regresi
- e = *error*

Uji Hipotesis Penelitian

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.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas Konvergen

Variabel Penelitian	Average Varian Extracted (AVE)	Keterangan
X1. Kompetensi kerja	0.707	Valid
X2. Kepuasan kerja	0.538	Valid
X3. Motivasi kerja	0.601	Valid
Y1. Komitmen	0.505	Valid
Y2. Kinerja	0.713	Valid

Berdasarkan pada Tabel 10 hasil analisis menunjukkan nilai Average Varian Extracted (AVE) diatas 0,5 (angka berwarna hijau), maka tidak ada item yang dikeluarkan. Hasil dari pengujian menunjukkan seluruh item dari instrumen dinyatakan valid untuk uji validitas konvergen

Uji Reliabilitas

Syarat yang biasanya digunakan untuk menilai reliabilitas konstruk yaitu *composite reliability* harus lebih besar dari 0,7 untuk penelitian yang bersifat *confirmatory* dan nilai 0,6 – 0,7 masih dapat diterima untuk penelitian yang bersifat *exploratory*. Berikut hasil uji reliabilitas :

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
X1. Kompetensi kerja	0.705	Reliabel
X2. Kepuasan kerja	0.811	Reliabel
X3. Motivasi kerja	0.793	Reliabel
Y1. Komitmen	0.736	Reliabel
Y2. Kinerja	0.806	Reliabel

. Berdasarkan hasil di atas menunjukkan bahwa nilai semua variabel dalam pengujian reliabilitas menggunakan *Cronbach's Alpha* nilainya > 0.70, Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa variabel yang diujikan reliabel, sehingga dapat dilanjutkan untuk menguji model struktural.

Uji Asumsi Klasik

	Excess Kurtosis	Skewness	Keterangan
X1.1	-1.098	-0.048	Normal
Y2.1	-0.742	-0.276	Normal
X1.7	-0.717	-0.513	Normal
X2.4	0.625	-0.492	Normal
Y2.5	0.577	-0.288	Normal
X1.3	0.517	-0.224	Normal
Y2.2	0.449	-0.151	Normal
X2.2	0.412	0.072	Normal
X1.4	0.325	-0.102	Normal
Y1.1	0.325	-0.102	Normal
X1.5	0.244	0.011	Normal
Y2.4	0.244	0.011	Normal
Y1.2	0.186	0.452	Normal
Y2.3	0.177	0.053	Normal

Berdasarkan gambar di atas, maka dapat diartikan bahwa sebaran data seluruh indicator tersebut berdistribusi normal.

Uji Normalitas

Indikator	Excess Kurtosis	Skewness	Keterangan
X1.1	-1.160	-0.284	Normal
X1.2	-1.160	-0.284	Normal
X1.3	-1.096	-0.274	Normal
X1.4	-1.196	-0.192	Normal
X1.5	-1.137	-0.342	Normal
X2.1	-1.152	-0.206	Normal
X2.2	-0.976	-0.270	Normal
X2.3	-1.137	-0.342	Normal
X2.4	-1.105	-0.219	Normal
Y1.1	-0.892	-0.435	Normal
Y1.2	-0.939	-0.404	Normal
Y1.3	-0.836	-0.411	Normal
Y2.1	-0.894	-0.462	Normal
Y2.2	-0.945	-0.430	Normal
Y2.3	-0.819	-0.577	Normal
Y2.4	-1.062	-0.307	Normal
Y2.5	-1.172	-0.227	Normal
Y2.6	-1.095	-0.378	Normal

Sumber: Lampiran 4, Tahun 2023

Hasil menunjukkan bahwa nilai asumsi klasik normalitas untuk nilai *Excess Kurtosis* atau *Skewness* untuk ssetiap indikator masing-masing indikator (X1.1, X1.2, X1.3, X1.4, X1.5, X2.1, X2.2, X2.3, X2.4, Y1.1, Y1.2, Y1.3, Y2.1, Y2.2, Y2.3, Y2.4, Y2.5, Y2.6) menunjukkan bahwa semua nilai masih berada dalam rentang -2,58 hingga 2,58, maka dapat disimpulkan bahwa keseluruhan data indikator yang tersebar pada peneliti ini dikatakan normal.

Asumsi Klasik (Multikolinieritas)

Variabel Penelitian	X1. Kompetensi kerja	X2. Kepuasan kerja	X3. Motivasi kerja	Y1. Komitmen Organisasi	Y2. Kinerja ASN
X1. Kompetensi kerja				1.363	1.363
X2. Kepuasan kerja				1.312	1.647
X3. Motivasi kerja				1.316	1.625
Y1. Komitmen Organisasi					1.890
Y2. Kinerja ASN					

Sumber: Lampiran 7, Tahun 2023

Berdasarkan hasil 13 menunjukkan bahwa dari hasil 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 (angka berwarna merah).

Uji Goodness of fit (GOF)

	Saturated Model	Estimated Model	Chi-Square	Keterangan Model
Chi-Square	442.596	442.596	Diharapkan kecil > 0,5 (mendekati angka 1)	Baik
NFI	0.88	0.88		
SRMR	0.09	0.09	≤ 0.09	Baik
d G	2.448	2.448	≥ 0.05	Baik
d ULS	3.995	3.995	≥ 0.05	Baik

Sumber: Lampiran 8, Tahun 2023

Berdasarkan hasil penilaian kesesuaian Uji *Goodness of Fit (GOF)* dapat disimpulkan bahwa besarnya *SRMR*, *Chi-Square* dan *NFI* telah memenuhi kriteria yang diharapkan. Selain itu, tingkat probalitas dari model tersebut signifikan sebesar 0,524 ($p \geq 0.05$) sehingga model yang dianalisis telah memenuhi kriteria model yang baik atau sesuai.

Uji Koefisien Determinasi

Pada output *R Square*, hasil uji

- Variabel Kompetensi kerja (X1), Kepuasan kerja (X2) dan Motivasi kerja (X3) mempengaruhi Komitmen organisasi (Y1) 0.471 (47.1%), sedangkan sisanya

52.9% dipengaruhi variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.

- a. Variabel Kompetensi kerja (X_1), Kepuasan kerja (X_2) dan Motivasi kerja (X_3) mempengaruhi Kinerja ASN (Y_2) sebesar 0.591 (59,1%), sedangkan sisanya 48,9% dipengaruhi variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.

Analisis Persamaan Struktural (Inner model).

Persamaan struktural (inner model) Hasil uji statistik selanjutnya dapat dijabarkan ke dalam persamaan linier inner model sebagai berikut:

$$Y_1 = b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$= 1,002X_1 + -0,296X_2 + e$$

$$Y_2 = b_3X_1 + b_4X_2 + e$$

$$= 0,325X_1 + 0,186X_2 + e$$

$$Y_2 = b_5Y_1 + e$$

$$= 0,561Y_1 + e$$

Persamaan linier tersebut menunjukkan arti dan dapat dijelaskan sebagai berikut:

- b_1 (0,271) : Koefisien regresi Kompetensi kerja (X_1) untuk uji pengaruh terhadap Komitmen organisasi (Y_1), artinya kenaikan variabel Kompetensi kerja sebesar 1 (satu) satuan, maka Komitmen organisasi meningkat 0,271 dengan asumsi variabel lain nilainya konstan.
- b_2 (0,254) : Koefisien regresi Kepuasan kerja (X_2) untuk uji pengaruh terhadap Komitmen organisasi (Y_1),

artinya kenaikan variabel Kompetensi kerja sebesar 1 (satu) satuan, maka Komitmen organisasi meningkat 0,254 dengan asumsi variabel lain nilainya konstan.

- b_3 (0,205) : Koefisien regresi Motivasi kerja (X_3) untuk uji pengaruh terhadap Komitmen organisasi (Y_1), artinya kenaikan variabel Kompetensi kerja sebesar 1 (satu) satuan, maka Komitmen organisasi meningkat 0,205 dengan asumsi variabel lain nilainya konstan.
- b_4 (0,237) : Koefisien regresi Kompetensi kerja (X_1) untuk uji pengaruh terhadap Kinerja ASN (Y_2), artinya kenaikan variabel Kompetensi kerja sebesar 1 (satu) satuan, maka Kinerja ASN meningkat 0,237 dengan asumsi variabel lain nilainya konstan asumsi variabel lain (Kualitas pelayanan) nilainya konstan.
- b_5 (0,174) : Koefisien regresi Kepuasan kerja (X_2) untuk uji pengaruh terhadap Kinerja ASN (Y_2), artinya kenaikan variabel Kepuasan kerja sebesar 1 (satu) satuan, maka Kinerja

ASN meningkat 0,174 dengan asumsi variabel lain nilainya konstan..

b6 (0,211) : Koefisien regresi Motivasi kerja (X₃) untuk uji pengaruh terhadap Kinerja ASN (Y₂), artinya kenaikan variabel Kepuasan kerja sebesar 1 (satu) satuan, maka Kinerja ASN meningkat 0,211 dengan asumsi variabel lain nilainya konstan.

b7 (0,208) : Koefisien regresi Komitmen organisasi (Y₁) untuk uji pengaruh terhadap Kinerja ASN (Y₂), artinya kenaikan variabel Kepuasan kerja sebesar 1 (satu) satuan, maka Kinerja ASN meningkat 0,208 dengan asumsi variabel lain nilainya konstan

Uji Hipotesis Penelitian Pengaruh Langsung

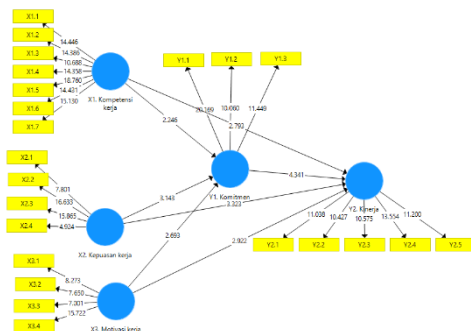
Berdasarkan diatas, selanjutnya hasil uji hipotesis disajikan sebagai berikut:

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics	P Values
X1. Kompetensi kerja -> Y1. Komitmen	0.271	0.255	0.213	2.246	0.001
X1. Kompetensi kerja -> Y2. Kinerja	0.237	0.224	0.226	2.793	0.001
X2. Kepuasan kerja -> Y1. Komitmen	0.254	0.218	0.171	3.143	0.008
X2. Kepuasan kerja -> Y2. Kinerja	0.174	0.165	0.164	3.323	0.001
X3. Motivasi kerja -> Y1. Komitmen	0.205	0.371	0.227	2.693	0.045
X3. Motivasi kerja -> Y2. Kinerja	0.211	0.264	0.224	2.922	0.027
Y1. Komitmen -> Y2. Kinerja	0.208	0.199	0.235	4.341	0.001

Kompetensi Kerja terhadap Komitmen Organisasi

Kompetensi Kerja (X₁) berpengaruh signifikan terhadap Komitmen organisasi (Y₁). Hasil uji hipotesis pertama dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu positif (0,271) dan nilai *P Value* yaitu sebesar 0,001 (<0,05), maka dapat disimpulkan bahwa Kompetensi Kerja (X₁) berpengaruh signifikan terhadap Komitmen organisasi (Y₁), dengan demikian **hipotesis ke 1 diterima**. Berdasarkan hasil pengujian maka jika kompetensi kerja meningkat maka komitmen organisasi juga akan meningkat dan juga sebaliknya. Berdasarkan hasil pengujian maka meningkatnya Kompetensi kerja mempengaruhi Komitmen organisasi. Hasil penelitian ini menerima Hasil penelitian terdahulu oleh Indri Dwi Anggraini (2022).

Uji Hipotesis Penelitian



Gambar 2. Hasil Uji model structural dengan Aplikasi Smart PLS

Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi

Kepuasan kerja (X₂) berpengaruh signifikan terhadap Komitmen organisasi (Y₁). Hasil uji hipotesis pertama dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu

positif (0,254) dan nilai P Value yaitu sebesar 0,008 ($<0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa Kepuasan kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Komitmen organisasi (Y_1). dengan demikian **hipotesis ke 2 diterima**. Berdasarkan hasil pengujian maka jika kepuasan kerja meningkat maka komitmen organisasi juga akan meningkat dan juga sebaliknya. Berdasarkan hasil pengujian maka meningkatnya Kepuasan kerja mempengaruhi Komitmen organisasi. Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu oleh Elsa Aulia Dwi (2022).

Motivasi Kerja terhadap Komitmen Organisasi

Motivasi Kerja (X_3) berpengaruh signifikan terhadap Komitmen organisasi (Y_1). Hasil uji hipotesis pertama dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu positif (0,205) dan nilai P Value yaitu sebesar 0,045 ($<0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi kerja (X_3) berpengaruh signifikan terhadap Komitmen organisasi (Y_1). dengan demikian **hipotesis ke 3 diterima**. Berdasarkan hasil pengujian maka jika motivasi kerja meningkat maka komitmen organisasi juga akan meningkat dan juga sebaliknya. Berdasarkan hasil pengujian maka meningkatnya Motivasi kerja mempengaruhi Komitmen organisasi. Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu oleh Anak Agung Dwi Widyani, Ni Putu Ayu Sintya Saraswati (2022)

Kompetensi Kerja terhadap Kinerja ASN

Kompetensi Kerja (X_1) berpengaruh signifikan terhadap

Kinerja ASN (Y_2). Hasil uji hipotesis pertama dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu positif (0,237) dan nilai P Value yaitu sebesar 0,001 ($<0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa Kompetensi Kerja (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja ASN (Y_2), dengan demikian **hipotesis ke 4 diterima**. Berdasarkan hasil pengujian maka jika kompetensi kerja meningkat maka kinerja ASN juga akan meningkat dan juga sebaliknya. Berdasarkan hasil pengujian maka meningkatnya Kompetensi kerja mempengaruhi Komitmen organisasi. Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu oleh Indri Dwi Anggraini (2022).

Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja

Kepuasan Kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja ASN (Y_2). Hasil uji hipotesis pertama dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu positif (0,174) dan nilai P Value yaitu sebesar 0,001 ($<0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa Kepuasan kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja ASN (Y_2), dengan demikian **hipotesis ke 5 diterima**. Berdasarkan hasil pengujian maka jika Kepuasan kerja meningkat maka kinerja ASN juga akan meningkat dan juga sebaliknya. Berdasarkan hasil pengujian maka meningkatnya Kepuasan kerja mempengaruhi Komitmen organisasi. Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu oleh Novi Endayani (2022).

Motivasi Kerja terhadap Kinerja ASN

95 Motivasi Kerja (X₃) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja ASN (Y₂). Hasil uji hipotesis pertama dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu positif (0,205) dan nilai P Value yaitu sebesar 0,027 (<0,05), maka 110 dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja (X₃) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja ASN (Y₂), dengan demikian 16 **hipotesis ke 6 diterima**. Berdasarkan hasil pengujian maka jika kompetensi kerja meningkat maka kinerja ASN juga akan meningkat dan juga sebaliknya. Berdasarkan hasil pengujian maka meningkatnya Motivasi kerja mempengaruhi Kinerja ASN. Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu oleh Liana Yulianingtiyas (2023).

42 **Komitmen Organisasi terhadap Kinerja ASN**

Komitmen organisasi (Y₁) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja ASN (Y₂). Hasil uji hipotesis pertama dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu positif (0,208) dan nilai P Value yaitu sebesar 0,001 (<0,05), maka 114 dapat disimpulkan bahwa 25 **Komitmen organisasi (Y₁) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja ASN (Y₂)**, dengan demikian **hipotesis ke 7 diterima**. Berdasarkan hasil pengujian maka jika kompetensi kerja meningkat maka kinerja ASN juga akan meningkat dan juga sebaliknya. Berdasarkan hasil pengujian maka meningkatnya **Komitmen organisasi mempengaruhi Kinerja ASN**. Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu oleh Novi Endayani (2022).

Kompetensi Kerja terhadap Kinerja ASN melalui Komitmen Organisasi

Kompetensi Kerja (X₁) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja ASN (Y₂). melalui Komitmen organisasi (Y₁). Hasil uji hipotesis kedelapan dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu positif (0.123) dan nilai P Value yaitu sebesar 0,071 (>0,05), maka 87 dapat disimpulkan bahwa **Kompetensi Kerja (X₁) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja ASN (Y₂)**. Melalui Komitmen organisasi (Y₁), dengan demikian **hipotesis ke 8 ditolak**. Jika ASN memiliki kompetensi kerja yang baik maka kinerja ASN juga akan baik. Begitupula sebaliknya, ketika kompetensi kerja ASN tidak baik maka kinerja ASN juga tidak baik. Dengan demikian variabel Kompetensi kerja tidak signifikan pengaruhnya terhadap kinerja ASN melalui Komitmen organisasi 89 sebagai variabel intervening. Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu oleh Indri Dwi Anggraini (2022).

108 **Kepuasan Kerja terhadap Kinerja ASN melalui Komitmen Organisasi**

Kepuasan Kerja (X₂) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja ASN (Y₂) melalui Komitmen organisasi (Y₁). Hasil uji hipotesis kesembilan dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu positif (0.117) dan nilai P Value yaitu sebesar 0,064 (>0,05), maka 97 dapat disimpulkan bahwa **Kepuasan kerja (X₂) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja ASN (Y₂)**. Melalui Komitmen organisasi (Y₁), dengan demikian **hipotesis ke 9 ditolak**. Jika ASN memiliki kepuasan kerja yang baik maka kinerja ASN

juga akan baik. Begitupula sebaliknya, ketika motivasi kerja ASN tidak baik maka kinerja ASN juga tidak baik. Dengan demikian variabel Kepuasan kerja tidak signifikan pengaruhnya terhadap kinerja ASN melalui Komitmen organisasi sebagai variabel intervening. Hipotesis penelitian ini menolak penelitian terdahulu oleh Indri Dwi Anggarini (2022).

Motivasi Kerja terhadap Kinerja ASN melalui Komitmen Organisasi

Motivasi Kerja (X_3) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja ASN (Y_2) melalui Komitmen organisasi (Y_1). Hasil uji hipotesis kesepuluh dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu positif (0.112) dan nilai *P Value* yaitu sebesar 0,087 ($>0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi kerja (X_3) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja ASN (Y_2). Melalui Komitmen organisasi (Y_1), dengan demikian hipotesis ke 10 ditolak. Jika ASN memiliki motivasi kerja yang baik maka kinerja ASN juga akan baik. Begitupula sebaliknya, ketika motivasi kerja ASN tidak baik maka kinerja ASN juga tidak baik. Dengan demikian variabel Motivasi kerja tidak signifikan pengaruhnya terhadap kinerja ASN melalui Komitmen organisasi sebagai variabel intervening. Hipotesis ini menolak hasil penelitian terdahulu oleh Novi Endayani (2022).

V. KESIMPULAN DAN SARAN

Dari hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan pada penelitian ini, maka dapat ditarik

beberapa kesimpulan dari keseluruhan hasil penelitian yaitu sebagai berikut:

1. Kompetensi kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi (H_1 diterima)
2. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi (H_2 diterima)
3. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi (H_3 diterima)
4. Kompetensi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja (H_4 diterima)
5. Kompetensi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja (H_5 diterima)
6. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja (H_6 diterima)
7. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja (H_7 diterima)
8. Kompetensi kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja melalui komitmen organisasi (H_8 ditolak)
9. Kepuasan kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja melalui komitmen organisasi (H_9 ditolak)
10. Motivasi kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja melalui komitmen organisasi. (H_{10} ditolak)

Berdasarkan hasil kesimpulan yang telah diuraikan, maka dapat diberikan beberapa saran yang dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan untuk penelitian-penelitian selanjutnya. Adapun saran-saran yang akan dituliskan adalah sebagai berikut:

Bagi Kantor Kecamatan Situbondo

- a. Kompetensi kerja melalui indikator Kemampuan memilih metode kerja yang efektif dan efisien diharapkan untuk ditingkatkan lagi, harapannya agar kompetensi kerja di Kantor Kecamatan Situbondo meningkat.
- b. Kepuasan kerja melalui pekerjaan itu sendiri memperoleh nilai terendah, harapannya terus meningkat dengan seiringnya waktu sehingga akan memperoleh kepuasan kerja yang baik secara keseluruhan.
- c. Motivasi kerja melalui prestasi memperoleh nilai terendah, harapannya setiap ASN mampu meningkatkan keinginannya untuk meraih prestasi pada bidang kerja yang dijalannya sekarang.
- d. Komitmen organisasi melalui komitmen berkelanjutan memperoleh nilai terendah, harapannya semua ASN di Kecamatan Situbondo mampu meningkatkan Komitmennya terhadap organisasi agar tercipta organisasi yang solid.
- e. Kinerja ASN melalui kualitas kerja memperoleh nilai terkualitas kerja memperoleh nilai terendah, harapannya semua ASN di Kantor Kecamatan Situbondo mampu meningkatkan kualitas kerjanya dengan mengikuti pelatihan atau apapun yang mampu meningkatkan kualitas kerjanya sehingga kinerjanya akan meningkat.

Bagi Universitas Abdurachman Saleh Situbondo

Hasil penelitian ini untuk menambah pengetahuan khususnya tentang manajemen sumber daya manusia, yang selanjutnya dapat menambah pengetahuan dan informasi bagi sivitas akademika tentang pentingnya variabel Kompetensi kerja, Kepuasan kerja, Motivasi kerja, Komitmen organisasi dan Kinerja.

21 Bagi Peneliti Selanjutnya

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

DAFTAR PUSTAKA

Annis Adibah Ayuningtiyas & Mohammad Adam Jerusalem 2019. "Manajemen Sumber Daya Manusia di Industri Kerajinan Jaket Kulit Manding Yogyakarta". Skripsi. Yogyakarta. Universitas Negeri Yogyakarta.

33 Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.

Amirullah. 2015. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Mitra Wacana Media

- 66 Arif. Ramdhani 2011. Penilaian Kinerja. PT. Sarana Panca Karya Nusa.
- 58 Arikunto, S. 2013. Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: Rineka Cipta
- 54 Batjo, N., & Shaleh, M. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Aksara. Timur.
- Bangun, Wilson. 2012. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Jakarta: Erlangga.
- Catur Widayati, Magito, Agung Soihin, Rani Triana 2020. 80 Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan". Skripsi. Jakarta: Universitas Mercu Buana
- 78 Dasvii 2019. "Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Chandra Karya Sukses". Skripsi. Tangerang. Universitas Buddhi Dharma Tangerang.
- 17 Dewi Susita, Widya Parimita, Sofiana Setyawati 2020. "Pengaruh motivasi kerja dan komitmen organisasi pada kinerja karyawan PT X". Skripsi. Jakarta: Universitas Negeri Jakarta.
- Dickdick Sodikin, Djaka Permana & 84 Suhenda Adia 2020. Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Pradikma Baru. Jakarta: Penerbit Salemba Empat
- Edy Sutrisno, M.Si. 113 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Penerbit Kencana.
- 42 Gery, Dessler. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Indeks.
- 9 Ghozali, I dan Latan, H. 2015. Konsep, Teknik, Aplikasi Menggunakan Smart PLS 3.0 Untuk Penelitian Empiris. Semarang : BP Undip
- 37 Ghozali, I. 2018. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gusti Ayu Lusya Alviani, Anak Agung Dwi Widayani, Ni Putu Ayu Sintya Saraswati 2020. "Pengaruh Servent Leadership terhadap kinerja pegawai dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening pada 106 Dinas Koperasi, Usaha Kecil Menengah dan Perdagangan Kabupaten Bandung". Skripsi. Denpasar: Universitas Mahasaraswati Denpasar.
- 41 Hasibuan, Malayu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hani, T. Handoko. 2014. Manajemen Personalia dan Sumber Daya

Manusia. Yogyakarta:
BPFE-Yogyakarta.

Sidoarjo: Penerbit Zifatama
Publisher.

Husnaina Mailisa Safitri, Nadia
Aprilyana 2022. ⁷¹ Pengaruh
kepuasan kerja dan
keterlibatan kerja terhadap
komitmen organisasi
karyawan pada PT Sukses
Jaya Makmur Abadi di Aceh
Besar". Skripsi. Aceh:
Universitas Muhammadiyah
Aceh.

⁸ Mangkunegara, Anwar Prabu (2012).
*Manajemen Sumber Daya
Manusia*. Bandung: PT.
Remaja Rosdakarya.

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013,
*Manajemen Sumber Daya
Manusi Perusahaan*.
Bandung: PT Remaja
Rosdakarya

I Nengah Arip Riski Septiawan, Anak
Agung Dwi Widyani, Ni
Putu Ayu Sintya Saraswati
2022. ¹⁹ Pengaruh Motivasi
kerja terhadap Komitmen
Organisasi dengan Kepuasan
kerja sebagai variabel
mediasi". Skripsi. Denpasar:
Universitas Mahasaraswati
Denpasar.

⁴⁴ Moeheriono, 2014, *Pengukuran
Kinerja Berbasis
Kompetensi*. Jakarta: Raja.
Grafindo Persada

Nurul Qomariah 2020. *Manajemen
Sumber Daya Manusia*.
Jember. CV. Pustaka Abadi.

Juniarari. (2011). *Komitmen
Organisasi*. ⁶² Jakarta.
Kuncoro, M. (2003). *Metode
riset untuk bisnis &
ekonomi*. Jakarta: Erlangga.

Rohmy Irma Astuti, Suhana 2023.
"Pengaruh kompetensi dan
knowledge sharing terhadap
OCB dengan mediasi
komitmen organisasional".
Skripsi. Semarang:
Universitas Stikubank
Semarang.

Joharis Lubis, M.M, M.Pd & Dr.
Indra Jaya, M.Pd. 2019.
*Komitment Membangun
Pendidikan*. Diterbitkan.
Medan: CV. Widya Puspita

³⁴ Robbins, Stephen P, Mary Coulter
(2012). *Management*,
Eleventh Edition (United
States of America : Person
Education Limited).

¹⁰² Luthans, F. (2016), *Perilaku
organisasi*. Edisi 10.
Yogyakarta: ANDI

²² Samsuddin, Harun, 2018 "Kinerja
Karyawan: Tinjauan Dari
Dimensi Gaya
Kepemimpinan, Budaya
Organisasi, dan Komitmen
Organisasi", Indomedia
Pustaka

Masram, SE., MM., M.Pd. Dr. &
Mu'ah, SE., MM. 2017.
¹⁰⁹ *Manajemen Sumber Daya
Manusia Profesional*.

- Salsabilla, Cecep Hermana 2021. “Pengaruh Kompetensi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Purwakarta”. Skripsi. Karawang: Universitas Singaperbangsa Karawang.
- Siagian, Sondang P. 2003. Teori & praktek kepemimpinan. Jakarta: Rineka Cipta
- Sri Reski Azikin, Gunawan Bata Ilyas, Mansur Asiz 2019. “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi Pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bantaeng”. Skripsi. Makassar: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Makassar
- Sugiyono. 2015. Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods). Bandung: Alfabeta.
- _____. 2017. Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edi. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Syafrina, N. (2018). Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada pt. aspacindo kedaton motor kandi kabupaten siak. Jurnal Benefita: Ekonomi Pembangunan, Manajemen Bisnis & Akuntansi, 3(3), 455-468.
- Uno, Hamzah. 2012. Teori Motivasi dan Pengukurannya. Jakarta: Bumi Aksara.
- Umar. H. 2013. Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis. Jakarta: Rajawali.
- Wibowo, 2017 “Manajemen Kinerja”, Jakarta Edisi Kelima, Raja Grafindo Persada.
- Yosandi Yulius, MM. 2022. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Penerbit KBM Indonesia.

● **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>Anindya Ikasari, Eka Askafi, Imam Baehaki. "Analisis Pengembangan K...</p> <p>Crossref</p> | <1% |
| 2 | <p>Mei Florencia. "PENGARUH PERUBAHAN BUDAYA ORGANISASI, STRE...</p> <p>Crossref</p> | <1% |
| 3 | <p>Ratna Siwi Widayanti. "Manajemen Program Afirmasi Pendidikan Mene...</p> <p>Crossref</p> | <1% |
| 4 | <p>Eliakim Purba, Diding Kusnady. "Pengaruh Kualitas Jasa Dan Pelayana...</p> <p>Crossref</p> | <1% |
| 5 | <p>Isna Aglusi Badri. "HUBUNGAN BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KER...</p> <p>Crossref</p> | <1% |
| 6 | <p>Khumaeroh Dwi Nur'aini, Maria F V. Ruslau. "KINERJA GURU MATEMA...</p> <p>Crossref</p> | <1% |
| 7 | <p>Minus Enembe, Muhamad Yamin Noch, Abdul Rasyid, Kartim. "Pengar...</p> <p>Crossref</p> | <1% |
| 8 | <p>Soegihartono Soegihartono. "PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR, PE...</p> <p>Crossref</p> | <1% |
| 9 | <p>Yunalya Wongso, Nanis Susanti, I.B. Cempena. "The Effect of Marketi...</p> <p>Crossref</p> | <1% |

- 10

Agus Susanto. "PENGARUH GAYA SERVANT LEADERSHIP TERHADAP ... <1%

Crossref
- 11

Anodia Tegar Pranatha, Nurul Qomari, Nurul Iman. "PENGARUH BUDAY... <1%

Crossref
- 12

Astri Nurdiana. "Analisis Pengaruh Keadilan Prosedural dan Motivasi P... <1%

Crossref
- 13

Fajri, Fahrudin JS Pareke Pareke, Nasution. "PENGARUH KEPEMIMPIN... <1%

Crossref
- 14

Hari Apriyansyah, Muhammad Idris, Choiriyah Choiriyah. "Pengaruh Lin... <1%

Crossref
- 15

Syafitri ,, Novrihan Leily Nasution, Aulia Indra. "NALISIS GAYA KEPEMI... <1%

Crossref
- 16

Vivi Herlina. JURNAL EKONOMI SAKTI (JES), 2019 <1%

Crossref
- 17

Jadwa An-Nazih, Hasan Baharun. "Patriot Santri Caderisation in Impro... <1%

Crossref
- 18

Nurlina Nurlina, Meilia Rosani, Neta Dian Lestari, Reva Maria Valianti, ... <1%

Crossref
- 19

Widya Karanita, Ignatius Soni Kurniawan. "Pengaruh Kualitas Kehidupa... <1%

Crossref
- 20

Budi Widadi, Fania Mutiara Savitri. "FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPEN... <1%

Crossref
- 21

Cover Daftar Isi Isi. "Cover, Daftar Isi, Isi", Jurnal AlphaEuclidEdu, 2021 <1%

Crossref

- 22

Diyah Ayu Hastutiningsih, Bernhard Tewal, Genita. G. Lumintang. "Pen...

Crossref

<1%
- 23

Habiburahman, Siti Nur'aini. "Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan K...

Crossref

<1%
- 24

Nurul Hidayatin Nisa', Masreviastuti Masreviastuti, Ayu Febriyanti Pusp...

Crossref

<1%
- 25

Baretha Meisar Titioka, Astrid J.D. Siahainenia. "PENGARUH GAYA KE...

Crossref

<1%
- 26

Eva Elida Sembiring, Endang Sulistya Rini, Syafrizal Helmi Situmorang. ...

Crossref

<1%
- 27

Ingrid Miethe. "Zum Verhältnis von Biographie- und Bewegungsforschu...

Crossref

<1%
- 28

Abdul Kosim, Bagas Wicaksono, Sadam Alimi, Ahmad Gunawan. "Peng...

Crossref

<1%
- 29

Helmi Rumbo. "KINERJA PERAWAT DI RUMAH SAKIT", Healthy Tadula...

Crossref

<1%
- 30

I Kadek Putrayasa, I Made Astrama. "Pengaruh Etos Kerja dan Job Inse...

Crossref

<1%
- 31

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

Crossref

<1%
- 32

Maulana Ali. JURNAL NUSANTARA APLIKASI MANAJEMEN BISNIS, ...

Crossref

<1%
- 33

Muhammad Bahrul Ulum, Yuni Mariani Manik, Endi Sarwoko. "Analisis ...

Crossref

<1%

- 34 Novalia, Irham Lihan, Muslimin Muslimin. "Pengaruh Kepemilikan Saha... <1%
Crossref
-
- 35 Vicky Angelia, Angeline Carolina, Cynthia Cynthia, Arie Pratania. "Peng... <1%
Crossref
-
- 36 Aga Rifki Anggoman, Masyhad Masyhad, Tri Lestari. "PENGARUH FAK... <1%
Crossref
-
- 37 Arie Hendra Saputro Arie Hendra Saputro, Ridlwan Muttaqin Ridlwan M... <1%
Crossref
-
- 38 Christiany Juditha. "DAMPAK PENGGUNAAN TEKNOLOGI INFORMASI ... <1%
Crossref
-
- 39 Elisnawati Elisnawati, Masdar Mas'ud, Abbas Selong. "Pengaruh Komp... <1%
Crossref
-
- 40 Indra Lestari Sumbung, Syaikhul Falah, Alfiana Antoh. "PENGARUH MO... <1%
Crossref
-
- 41 Regita Permata Sari, Ec. Muslimin. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Mo... <1%
Crossref
-
- 42 SOEGIHARTONO A. "PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMPENSASI FINA... <1%
Crossref
-
- 43 Yuniz Majidah, Ike Kusdyah Rachmawati, Tin Agustina Karnawati. "PEN... <1%
Crossref
-
- 44 Anggreta Queen Lorena, Misti Hariasih. "The Effect of Laissez Faire's L... <1%
Crossref
-
- 45 Anisa Nurul Rahma. "INFLUENCE OF ELECTRONIC WORD OF MOUTH O... <1%
Crossref

- 46

Mentari Chandra Tjiang, Fransiskus Randa, Marselinus Asri. "PENGAR...

Crossref

<1%
- 47

Nonik Nonik. "PENGARUH KUALITAS PRODUK DAN HARGA TERHADA...

Crossref

<1%
- 48

Resti Fadhilah Nurrohmah, Radia Purbayati. "Pengaruh Tingkat Literasi...

Crossref

<1%
- 49

Devista Ayu Amalia, Dessy Insfianadewi. "Implementasi Total Quality ...

Crossref

<1%
- 50

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

Crossref

<1%
- 51

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

Crossref

<1%
- 52

Putu Sintia Wulandar, I Made Hedy Wartana. "UPAYA PENINGKATAN S...

Crossref

<1%
- 53

REGINA M. NABAIS. "OPTIMIZING A LACTIC FERMENTATION of SLICE...

Crossref

<1%
- 54

Susi Susilawati, Junita Lubis, Siti Lam'ah Nasution. "Pengaruh Pengaw...

Crossref

<1%
- 55

Tutus Sumariyani, Arisyahidin Arisyahidin. "Pengaruh Kompetensi Kerj...

Crossref

<1%
- 56

Aria Mulyapradana, Tri Rosewati, Farikhul Muafiq. "Pengaruh Pemberia...

Crossref

<1%
- 57

Cholifah Husti Laila, Novita Novita. "PENGARUH KODE ETIK, MATERIA...

Crossref

<1%

- 58

Dwi Retno Wahyuni. "PENGARUH KUALITAS PELAYANAN, PROMOSI, D...

Crossref

<1%
- 59

Elizabeth Irene Putri Sianturi, Hamid Halin, Susi Handayani. "Pengaruh ...

Crossref

<1%
- 60

Rizki Agung Pradana, Bowo Santoso. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, ...

Crossref

<1%
- 61

Suwarto Suwarto, Sugeng Sugeng, Nurbaiti Oktavia. "Pengaruh Rekrut...

Crossref

<1%
- 62

Tia Chisca Anggraeni, Ibnu Cahyo Ramadhan. "ANALISIS FAKTOR-FAK...

Crossref

<1%
- 63

A Rasul, Pandu Adi Cakranegara, Yunus Shobrun, Rendi Hadian Tamag...

Crossref

<1%
- 64

ANGGA HENDHARSA B2041171004. "PERAN KOMITMEN ORGANISAS...

Crossref

<1%
- 65

Amalya Salsa Saparina, Rezy Vianthia Rendrapuri, Wulan Nurafifah, Pri...

Crossref

<1%
- 66

Ana Kadarningsih, Vicky Oktavia, Amjad Ali. "The Role of OCB as a Me...

Crossref

<1%
- 67

Eka Pratiwi Septania Parapat, Wiranto Sinaga, Eve Ida. "Pengaruh Ling...

Crossref

<1%
- 68

Ifa Pannya Sakti, Nyoman Anita Damayanti, Thinni Nurul Rohmah. "Imp...

Crossref

<1%
- 69

Irma Idayati, Hardi Mulyono. "Pengaruh Kepemimpinan dan Pengawas...

Crossref

<1%

- 70

Ivana Larasati Putri Navalina, Kurnia Ekasari, Kartika Dewi Sri Susilow... <1%

Crossref
- 71

Kasmari Kasmari, Eka Erawati Demi, Teguh Pramano. "THE EFFECT OF... <1%

Crossref
- 72

Lukman Nul' Hakim. "PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI TERHAD... <1%

Crossref
- 73

Marzena Majore, Deiby T. Salaki, Jantje D. Prang. "Penerapan Regresi ... <1%

Crossref
- 74

Nelvia Iryani Iryani, Syaiful Anwar. "Analisis Penyerapan Tenaga Kerja (... <1%

Crossref
- 75

Novi Retno, Ahsin Daroini. "Pengaruh Tunjangan Kerja, Motivasi Kerja, ... <1%

Crossref
- 76

Rina Veronica. "Analisis Faktor Yang Mempengaruhi Loyalitas Perawat... <1%

Crossref
- 77

Seilla Arummaysha Salsabilla, Aditya Priyatama, Selly Astriana. "Komit... <1%

Crossref
- 78

Andi Haslindah, Basri Modding, Roslina Alam, Junaidin Zakaria. "PENG... <1%

Crossref
- 79

Danang Kusumo Wijoyo, Dwi Wulan Pujiriyani, Abdul Haris Farid. "Inova... <1%

Crossref
- 80

F Susilowati, H Azis. "Contribution of Organizational Commitment to I... <1%

Crossref
- 81

Fauzi F. "PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA T... <1%

Crossref

- 82

Indra Hary Tri Setyawan, Pahlawansyah Harahap. "PERAN MOTIVASI K...

Crossref

<1%
- 83

Lailatul Hidayati, Rifdah Abadiyah. "The Role Of Job Satisfaction In Mo...

Crossref

<1%
- 84

Mohamad Rafdi Zhafari, Hemmy Fauzan, Nofrianto Nofrianto. "PENGA...

Crossref

<1%
- 85

Supangat Supangat. "KEMAMPUAN MANAJERIAL DAN FUNGSI KEPE...

Crossref

<1%
- 86

Alif Fajri Husaeni, Adi Wiratno. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Mo...

Crossref

<1%
- 87

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

Crossref

<1%
- 88

Angel Garcia, Yuni Siawira, Lisa Octavia Liunardi, Calvin Adrian, Silvana...

Crossref

<1%
- 89

Bahtiar Nur Syahbana, Epsilandri Septyarini. "Peran Mediasi Kepuasan...

Crossref

<1%
- 90

Bernardus Ferry Wahyu Laksono, Paulus Wardoyo. "PENGARUH WORK ...

Crossref

<1%
- 91

Citra Rosafitri. "Interaksi Good Corporate Governance, Corporate Socia...

Crossref

<1%
- 92

Devy Sofyanty. "PROKRASTINASI KERJA DITINJAU DARI STRES KERJ...

Crossref

<1%
- 93

Dewi Suryaningsi Hiola, Wirda Y Dulahu, Deal Magafira Huntoyungo. "A...

Crossref

<1%

- 94

Ena Etikawati, Raswan Udjang. "Strategi Rekrutmen Dan Seleksi Terha...

Crossref

<1%
- 95

Ferry Budiman. "PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSAKSIONAL TERH...

Crossref

<1%
- 96

Helma Malini, Yulianty Yulianty. "Pengaruh Work-Life Balance, Burnout,...

Crossref

<1%
- 97

Imron Gusroni. "PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KEPUASAN KERJA ...

Crossref

<1%
- 98

Ine Mariane, Iwan Henri Kusnadi, Muhammad Rifqi Baihaqi. "PENGARU...

Crossref

<1%
- 99

John Eka Powa. "The Influence of Leadership Training on the Performa...

Crossref

<1%
- 100

Metik Asmike, Bagus Setiono. "Pengaruh Person Job-Fit Dan Stres Kerj...

Crossref

<1%
- 101

Minar N. S. Gultom, Edwin De Queljoe, Elly J. Suoth. "UJI AKTIVITAS PE...

Crossref

<1%
- 102

Misdiana Misdiana, Iranita Iranita, Roni Kurniawan. "Pengaruh Gaya Ke...

Crossref

<1%
- 103

Nasrullah Sulaiman, Muchammad Fariz. "Analisis Peran Organizational...

Crossref

<1%
- 104

Ramadhi Ramdhi, Andi Amri, Zulmi Ramdani. "STUDI TERHADAP FAKT...

Crossref

<1%
- 105

Rhomiy Handican, Ade Irma Suryani, Nurhizrah Gistituati, Rusdinal Rus...

Crossref

<1%

- 106

Rini Oktaviani Najib, Ramlawati Ramlawati. "Analisis Dampak Human R...

Crossref

<1%
- 107

Sawal Sartono, Gautama Sastra Waskita, Dyan Arintowati, Retnaning...

Crossref

<1%
- 108

Sri Lestari, Joko Mariyono. "PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KEPUA...

Crossref

<1%
- 109

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

Crossref

<1%
- 110

Bambang Tri Pamungkas. "PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MO...

Crossref

<1%
- 111

Galih Novagiti Ekarahman, Hermin Endratno. "PENGARUH KEPUASAN ...

Crossref

<1%
- 112

Mega Wati, Hida Yani. "Pengaruh Peran Tenaga Kesehatan, Peran Kelu...

Crossref

<1%
- 113

Muthiah Hanafathinah Rahmi, Syahrir Mallongi, Siti Sukmawati S. "Pen...

Crossref

<1%
- 114

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

Crossref

<1%
- 115

Huaguang Zhang. "<![CDATA[Guaranteed Cost Networked Control for T...

Crossref

<1%
- 116

Irwan Suaeb. "PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TER...

Crossref

<1%
- 117

Mustika Lukman Arif. "Pengaruh Kecerdasan Emosional Pemimpin, Mo...

Crossref

<1%

- 118 Prayudha Bangun Wicaksono Wicaksono, Muafi Muafi. "The Effect of T... <1%
Crossref
-
- 119 Sukiyanto Sukiyanto, Tsalitsatul Maulidah. "Pengaruh Gaya Kepemimpi... <1%
Crossref
-
- 120 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

Taufikur Rahman, Siti Solikhah. "Analisis Pengaruh Rotasi Kerja, Motivasi Kerj...	6%
Crossref	
Trisafe Lukman Candra, Toni Herlambang, Budi Eko Satoto. "Beban Kerja dan ...	6%
Crossref	
Sekti Kurniawan, Praningrum, I Wayan Dharmayana. "Pengaruh Persepsi Duk...	5%
Crossref	
Bernadeth Tongli, Bartholomeus Tandiayu, Johanis Panggeso, Charles Wijaya...	5%
Crossref	
Feri Ardiyansah, Suryadi Suryadi. "Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kompens...	4%
Crossref	
Nurlaely Manurung, Asri Laksmi Riani. "PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVA...	4%
Crossref	
Riki Fitrianto, Devi Yasmin. "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Or...	4%
Crossref	
Lia Andrawina. "PENGARUH LOCUS OF CONTROL DAN KEPUASAN KERJA TE...	4%
Crossref	
Daniel Yusuf. "PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINE...	4%
Crossref	
Muhammad Arif, Sigit Indrawijaya. "KOMPETENSI DAN KOMUNIKASI ORGANI...	4%
Crossref	

Sumiatik Sumiatik, Sumitro Sarkum, Zuriani Ritonga. "Analisis Pengaruh Kom...	4%
Crossref	
Antoni Yahya Christiadi, Ferdinand, Stepanus. "Pengaruh Kualitas Kehidupan...	3%
Crossref	
A. Muhyiddin Khotib, Syarifuddin, Chusnia Lailis Sholeh. "MANAJEMEN SUM...	3%
Crossref	
Irwan Desyantoro, Hardani Widhiastuti. "Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja te...	3%
Crossref	
Nova Riana, Khoirul Fajri, Karin Alsyauami. "PENGARUH KOMPENSASI TERHAD...	3%
Crossref	
Lidya Hutabarat, Calvin Anggen, Murniati Murniati. "Pengaruh Motivasi Kerja d...	3%
Crossref	
Selly Mariska, Hamid Halin, Meilin Veronica. "Pengaruh Rekrutmen dan Penge...	3%
Crossref	
Aldika Rahmandana Saputra, Parwoto Parwoto. "PENGARUH MOTIVASI DAN ...	3%
Crossref	
Yusuf Al Alim, Budi Prabowo. "Pengaruh Kompensasi dan Fleksibilitas Kerja t...	3%
Crossref	
Ni putu Christilian Pratiwi, Greis M Sendow, Genita G Lumintang. "PENGARUH ...	3%
Crossref	
Kasmir Rahim, Sry Rosita, Sumarni Sumarni. "Pengaruh kompensasi terhadap ...	3%
Crossref	
Hendriyaldi Hendriyaldi. "PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA KA...	3%
Crossref	

Eko Wahyu Hidayat Udjut Saputra, Mei Indrawati, Woro Utari. "PENGARUH KE...	3%
Crossref	
Mulyadi Mulyadi, Harmita Harmita, Hafidz Maulana, Yelvi Apriandini. "Import...	3%
Crossref	
Rafika Rachmaniah. "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kin...	3%
Crossref	
Prof. Dr. Yupono Bagyo, MM, MS, CHRP, CPTM, Rifatul Khusnia. "Komitmen O...	3%
Crossref	
Evi Sofiati. "PENGARUH REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP KINERJA PE...	3%
Crossref	
Elfira Toqwy, Edward Edward. "PENGARUH PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISA...	3%
Crossref	
Ratih Ratnasari, Agus Hermawan, Agung Winarno. "The Influence of Celebrity ...	3%
Crossref	
Kadek Agus Eka Prananda Putra, Fatrisia Yulianie, I Wayan Restu Suarmana. "...	3%
Crossref	
Goodwill Desember 2013. "Goodwill Vo. 4 No. 2 Desember 2013", JURNAL RIS...	3%
Crossref	
Sri Anida Kusumawati Dwi Andari. "Analisa Pengaruh Kepuasan Kerja, Keterlib...	3%
Crossref	
Natalia Maria christie Pangaila, Olivia S Nelwan, Victor P.K Lengkong. "Pengar...	3%
Crossref	
Elfiani Elfiani, Mursalim Umar Gani, A.M. Hasbi. "Faktor-Faktor yang Mempen...	3%
Crossref	

Syafri Yanto, Slamet Widodo, Sugeng Susetyo. "Pengaruh Kepuasan Kerja Ter...	3%
Crossref	
Sigitriadi A Ajis, Harnida Wahyuni Adda, Wiri Wirastuti. "PENGARUH SERVAN...	3%
Crossref	
Rian Fajar Sidik, Jajuk Hermawati, Soni Kurniawan. "Pengaruh Komitmen Orga...	3%
Crossref	
Tati Suryati, Ade Suparman, Sarah Fitriani Romadhon. "PENGARUH KOMPETE...	3%
Crossref	
Rona Nabila Gusrima, Einde Evana, Yunia Amelia, Lindriana Sari. "Analisis Fak...	3%
Crossref	
Sentia Rapika, Anggri Puspita Sari. "PENGARUH KEPERIBADIAN DAN KEMAMP...	3%
Crossref	
Alfin Eka Wardana. "PENGARUH PENDIDIKAN, PELATIHAN DAN PENGALAMA...	3%
Crossref	
Asep Hardiansyah, Zahara Tussoleha Rony, Soehardi Soehardi. "PENGARUH D...	3%
Crossref	
Tri Wahyuni. "Analisis Gaya Kepemimpinan, Gaya Komunikasi Dan Motivasi K...	2%
Crossref	
Riesta Chahya Agustina, Awan Santosa. "PENGARUH DAR, DER DAN TATA KE...	2%
Crossref	
Aris Tri Haryanto, Septiana Novita Dewi, Siti Fatonah. "Kepuasan Kerja Intrinsi...	2%
Crossref	
Anita Ike Lestari, Hengky Widiandhono. "PENGARUH MOTIVASI, KOMPENSAS...	2%
Crossref	

Devia Lorensa,, Sukisno Slamet Riadi,, Dirga Lestari,. "Pengaruh Stress Kerja d...	2%
Crossref	
Iis Oktavia, Hamid Halin, Endah Dewi Purnamasari. "Pengaruh Lingkungan K...	2%
Crossref	
Retno Wulandari, Woro Utari. "PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIV...	2%
Crossref	
Berryansyah Hidayat, Shofia Amin, Sry Rosita. "Pengaruh disiplin kerja dan ko...	2%
Crossref	
Ikka Kurniasyari, Didik Subiyanto. "Pengaruh Keadilan Distributif, Keadilan Pro...	2%
Crossref	
Nurindah Dwi Antika, Jojok Dwiridotjahjono. "Pengaruh Disiplin, Budaya Organ...	2%
Crossref	
Wirawan Adhie Pamungkas, Rita Yuni Mulyanti, Tiara Puspa. "PERAN MOTIVA...	2%
Crossref	
Asriani Asriani,, Sri Mintarti,, Saida Zainurossalamia ZA,. "Pengaruh Gaya Kep...	2%
Crossref	
Susilowati Ningsih. "Pengaruh Kompensasi, Team Work Melalui Kepuasan Ker...	2%
Crossref	
Hani Dwi Arfinasari, Budi Prabowo. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Keterlibat...	2%
Crossref	
Abdul Aziz Nugraha Pratama, Aprina Wardani. "Pengaruh Kemampuan Kerja d...	2%
Crossref	
Apriyanti Apriyanti, Neni Triana M.. "Pengaruh Bauran Pemasaran Terhadap K...	2%
Crossref	

Nurindah Dwi Antika, Jojok Dwiridotjahjono. "Pengaruh Disiplin, Budaya Organ...	2%
Crossref	
Mohammad Tajuddin, Tumirin Tumirin, Eva Desembrianita. "Budaya Organisa...	2%
Crossref	
Utin Devika. "PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN ...	2%
Crossref	
Ratiah Ratiah, Hartanti Hartanti, Eka Dyah Setyaningsih. "Inovasi dan Daya K...	2%
Crossref	
Megawati Megawati. "Pengaruh Motivasi, Budaya dan Kemampuan terhadap ...	2%
Crossref	
Karyn Charisma Langi Pangarungan, Olivia Nelwan, Genita Lumintang. "PENG...	2%
Crossref	
Dwi Ariestianah, Zunaidah Zunaidah, Omar Hendro. "Pengaruh Kepemimpinan...	2%
Crossref	
Syarifah Ida Farida, Muhammad Makna Fauzi. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan...	2%
Crossref	
Mumammad Richo Rianto, Tutiek Yoganingsih. "PENGARUH RELIGIUSITAS, P...	2%
Crossref	
Humaera Humaera, A Niniek Lantara, Ratna Dewi. "Pengaruh Pelatihan, Komp...	2%
Crossref	
Ribka Exanti Palandeng, Olivia S Nelwan, Yantje Uhing. "PENGARUH PROMOSI...	2%
Crossref	
Ni Luh Indah Armantari, Ida Ayu Putu Widani Sugianingrat, Ida Ayu Mashyuni. ...	2%
Crossref	

Nanda Novena, Anike Retawati, Trency Anden. "Pengaruh dimensi komitmen or...	2%
Crossref	
Burhanudin, Kodriyah. "Pengaruh Profitabilitas Dan Leverage Terhadap Agres...	2%
Crossref	
Yulainda Yulainda, Akhirman Akhirman, Firmansyah Kusasi. "Pengaruh Pengal...	2%
Crossref	
Purnadi Purnadi. "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kepuasan ...	2%
Crossref	
Muhammad Amien Rais Tanjung, Prayekti Prayekti. "Pengaruh Budaya Organi...	2%
Crossref	
GREGORIUS MAU TAE. "ANALISIS KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA PADA ...	2%
Crossref	
Lailatul Fitria Hanim, Durinda Puspasari. "Pengaruh Self Efficacy terhadap Min...	2%
Crossref	
Fika Rama Lestari, Marzolina Marzolina, Henni Noviasari. "Pengaruh Kepemi...	2%
Crossref	
Ida Bagus Agung Andi Bhisma Manuaba, Ni Putu Nina Eka Lestari. "FAKTOR-F...	2%
Crossref	
Dini Dwi Damayanti. "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Lingkun...	2%
Crossref	
Pocerattu V. Alfonso. "PENGARUH KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA ...	2%
Crossref	
Ni Komang Sariasih, Komang Fridagustina Adnantara, Laras Oktaviani. "PEN...	2%
Crossref	

Muhammad Alhari Ramadan, Isni Andriana, Wita Farla. "Pengaruh Lingkungan...	2%
Crossref	
Moch. Toha Khuseno. "PENGARUH PELATIHAN DAN LINGKUNGAN ORGANIS...	2%
Crossref	
Chessy Jenifer Gerung, Lucky O. H. Dotulong, Michael Ch Raintung. "ANALISI...	2%
Crossref	
I Kadek Angga Wiguna, Anak Agung Dwi Widyani, Putu Ayu Sintya Saraswati. "...	2%
Crossref	
Cici Carmiasih, Fitriaty Fitriaty. "PENGARUH PELATIHAN PEGAWAI TERHADA...	2%
Crossref	
Waljiyanti Waljiyanti, Jajuk Herawati, Epsilandri Septyarini. "Pengaruh Disiplin ...	2%
Crossref	
Robby Sandhi Dessyarti. "PERAN PERILAKU ADAPTIF ANTARA LINGKUNGAN ...	2%
Crossref	
Subhan Akbar Abbas, Baharuddin Semmaila, Serlin Serang. "Pengaruh Motiva...	2%
Crossref	
I Made Windu Windika, I Nengah Aristana. "PENGARUH MOTIVASI DAN DISPL...	2%
Crossref	
Syarifa Nur Mutiara Wanti, Dewi Indriasih, Aminul Fajri. "Pengaruh Likuiditas, ...	2%
Crossref	
Ike Agustina, Hardani Widhiastuti. "Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerj...	2%
Crossref	
Krisnawati Krisnawati, Siti Yulaeha, Ketut Budiastira. "Pengaruh Kompetensi P...	2%
Crossref	

Irvan Renata, Esmeralda Esmeralda, Veronika Veronika, Rafida Khairani. "PEN...	2%
Crossref	
I Nyoman Tri Mulya Sentanu, I Wayan Eka Mahendra, Ni Made Ayu Sulasmini. ...	2%
Crossref	
Viola Aja, Nila Pratiwi, Awalul Khairi. "PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI D...	2%
Crossref	
Syamsinar Syam, Niniek Fariaty Lantara, Nurhayati Azis. "Pengaruh Kemampu...	2%
Crossref	
Made Riski Prayoga Dinata, Francisca Titing Koerniawaty, Dika Pranadwipa K...	2%
Crossref	
Restin Meilina, Mochamad Wahyu Widodo. "KEPUASAN KERJA, KOMITMEN O...	2%
Crossref	
Muhammad Sugito, Slamet Harjatno. "The Effect of Job Satisfaction, Motivati...	2%
Crossref	
Didin Hikmah Perkasa, Budi Satria. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transfor...	2%
Crossref	
Anita Fitriyanti, Trisniarty Adjeng Moelyatie, Tobari Tobari. "Pengaruh Motivasi...	2%
Crossref	
Herlin Sola Gratia. "Pengaruh faktor pendidikan terhadap kinerja karyawan de...	1%
Crossref	
Fenni Supriadi. "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasian...	1%
Crossref	
Sulaimiah Sulaimiah, Siti Nurmayanti. "Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui ...	1%
Crossref	

Jessy Juniu Hahury. "Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pad...	1%
Crossref	
Muhammad Zadli Syahdi, Djamal Bijaang. "IMPLEMENTASI SISTEM INFORMA...	1%
Crossref	
Ilham K. "PENGARUHKOMPENSASI, KEPEMIMPINAN, DAN DISIPLINKERJA T...	1%
Crossref	
Faridah, Yayat Hidayat Amir, Basukiyatno. "Studi Tentang Kualitas Pelayanan ...	1%
Crossref	
Pipin Widyasari. "PENGARUH KETERAMPILAN, PENGETAHUAN, KONSEP DIRI...	1%
Crossref	
Sufitrayati Sufitrayati, Rahmi, Agustin Nurhayati. "Variabel Mediasi Komitme...	1%
Crossref	
Haryani Haryani, Jajuk Herawati. "Analisis Peran Mediasi Kepuasan Kerja Dan...	1%
Crossref	
Titin Rosdyanti, Suwanto Suwanto. "PENGARUH KOMPETENSI, MOTIVASI DAN...	1%
Crossref	
Novita Dayang Sari, Maria Maria. "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Penyera...	1%
Crossref	
Yolanda Merlysabella, Didik Subiyanto. "Upaya Menekan Turnover Intention D...	1%
Crossref	
Astri Pramestya, Jajuk Herawati, Epsilandri Septyarini. "Pengaruh Motivasi, Li...	1%
Crossref	
Harry Kurniawan, Machasin Machasin, Sakdanur Nas. "Analisis Kinerja UMKM...	1%
Crossref	

Heriyanto Heriyanto, Laila Nurfitriah Lubis, Debbie Yuari Siallagan. "Pengaruh ...	1%
Crossref	
Cicilia Ayu Wulandari Nuwa, Imelda Virgula Wisang, Yoseph Darius Purnama ...	1%
Crossref	
Candra Nur Akbal, Syahnur Said, Rusjdin Rusjdin. "Pengaruh Kepemimpinan, ...	1%
Crossref	
Rushadiyati Rushadiyati. "ANALISIS RASIO KEUANGAN TERHADAP HARGA S...	1%
Crossref	
Devi Lusiyana, Arik Susbiyani, Didik Eko. "Kompetensi Sumber Daya Manusia ...	1%
Crossref	
Maretta Ginting, Ronnie Togar Mulia Sirait, Hilda Syaf'aini Harefa. "Pengaruh L...	1%
Crossref	
Nur Ahmad budi Yulianto. "Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap O...	1%
Crossref	
Lintang Anugrah Nasution, T. Lyza T. Chairunnisa, Sunaryo Sunaryo. "Pengar...	1%
Crossref	
Arjunaita Arjunaita, Happy Fitria, Rohana Rohana. "Peran Kepala Sekolah dala...	1%
Crossref	
Andi Armansyah, Idris Azis, Niluh Putu Evvy Rossanty. "PENGARUH KOMPEN...	1%
Crossref	
Aisyah Ismawati, Zackharia Rialmi. "Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen ...	1%
Crossref	
Maghfiroh Maghfiroh, Solichah Nurul Hidayati. "Pengembangan Sumber Daya ...	1%
Crossref	

Fitriana Umar, Serlin Serang, Dahlia Dahlia. "Pengaruh Motivasi, Pelatihan dan... Crossref	1%
Ni Wayan Wahyuliani, I Made Adi Suwandana. "Pengaruh Insentif Jasa Pelaya... Crossref	1%
Sitti Fatimah, Mursalim Umar Gani, Sunusi Hamid, Abdurrahman Basalamah. "... Crossref	1%
Hardianto Hardianto, Nina Herlina, Novia Rahmadena, Nurhalidah Lubis, Mutia... Crossref	1%
Yuyuk Liana. "Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitm... Crossref	1%
RADHIANA, MUKHDASIR. "Pengaruh Citra Perusahaan dan Kebijakan Promo... Crossref	1%
Sumar Sumar, Soehardi Soehardi, Zahara Tussoleha Rony, Betty Nurbaiti. "PE... Crossref	1%
lid Pua Wadjo, Dwi Cahyono, Arik Susbiyani. "Pengaruh Etos Kerja Islam dan G... Crossref	<1%
Dina Puspitawati, Nur Laely, Enni Sustiyatik, IGG Heru Marwanto. "Pengaruh P... Crossref	<1%
Aliyah Rahmawati. "PENGARUH KECERDASAN INTELEKTUAL, KECERDASAN ... Crossref	<1%
Andri Asoka Sidantara Rosadi, Yudiyanto Joko Purnomo. "Pengaruh Sistem In... Crossref	<1%
Taufik H. Simatupang. "Eksistensi dan Efektivitas Pelaksanaan Tugas Balai H... Crossref	<1%

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

Crossref

Robeet Thadi. "Pengaruh Kemampuan Komunikasi Pimpinan terhadap Kinerja... <1%

Crossref

Johannes ., Edward ., Suhaibah Kadarsih. "PENGARUH PROFESIONALISME D... <1%

Crossref

Angelina Putri Faradea, Suwarno Suwarno. "Pengaruh Karakteristik Dewan Dir... <1%

Crossref

Sofiyatus Soleha, Miftahus Surur. "Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Belajar Ter... <1%

Crossref

Nur Salma. "PENGARUH PARTISIPASI PENYUSUNAN ANGGARAN, KOMITME... <1%

Crossref

Ni Putu Ayu Kusumawati, Putu Cita Ayu. "PENGARUH KINERJA INDIVIDUAL D... <1%

Crossref

Budiman Sakti, Hevi Dayanti. "ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGA... <1%

Crossref

Indah Permatasari, Hardiyan Hardiyan. "Pengaruh E-Learning Sebagai Media ... <1%

Crossref

Kristian Adi S., Suhatati Tjandra, S.T.B. Tambunan. "Perancangan Website Hu... <1%

Crossref

Ni Kadek Indah Sari, Komang Krishna Yogantara. "PENGARUH KEPUASAN KE... <1%

Crossref

Ni Kadek Indah Sari, Komang Krishna Yogantara. "PENGARUH KEPUASAN KE... <1%

Crossref

Arti Febriyani Hutasuhut, Anggunan Anggunan, Eka Silvia, Mardheni Wulandar... <1%

Crossref

M. Abdul Aziz. "PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA DAN LINGKU... <1%

Crossref

Nur Aini, Muhammad Anasrulloh. "Pengaruh Pendidikan Perkoperasian dan K... <1%

Crossref

Roni Saputra, Jamilus Jamilus. "Pengelolaan Sumber Daya Manusia di MTs M... <1%

Crossref

Norainun Norainun. "SISTEM PEMBERIAN KOMPENSASI DALAM MENINGKAT... <1%

Crossref

Siti Nur Aisah. "Pengaruh Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Kar... <1%

Crossref

Noalina Gloria Simanungkalit, A.J. Tjahjoanggoro. "Review Penilaian Kinerja I... <1%

Crossref

Asti Siti Maryani, Achmad Fauzi. "PENGARUH MOTIVASI DAN STRESS KERJ... <1%

Crossref

Ria Andriani, Teni Agustina. "Hubungan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja K... <1%

Crossref

Rachmat Taufik. "Analisis Komunikasi Pemasaran Terpadu dan Kualitas Pelay... <1%

Crossref

Umi Farida Febriani, Rini Sugiarti. "Pengaruh Kontrol Diri dan Dukungan Sosial... <1%

Crossref

Aditya Fikri Heristyanto, Abraham Tirta Garnadi, Amada Hanifudin Al-Hadid. "... <1%

Crossref

Seni, Achmad Fauzi. "STRATEGI PEMASARAN YANG DITERAPKAN DI HOTEL ... <1%
Crossref

Dwi Kholivah Setianingsih, Sana Prabowo. "Pengaruh Kompetensi Pegawai Te... <1%
Crossref

Kadek Ayu Putri Dwiyanti, I Ketut Yudana Adi, Made Christin Dwitrayani. "PE... <1%
Crossref

Kadek Ayu Putri Dwiyanti, I Ketut Yudana Adi, Made Christin Dwitrayani. "PE... <1%
Crossref