

PAPER NAME

**JURNAL REVISI selesai.pdf**

AUTHOR

**SITI NURWASILAH**

WORD COUNT

**5698 Words**

CHARACTER COUNT

**38014 Characters**

PAGE COUNT

**17 Pages**

FILE SIZE

**177.7KB**

SUBMISSION DATE

**Sep 25, 2023 6:33 PM GMT+7**

REPORT DATE

**Sep 25, 2023 6:34 PM GMT+7****● 22% 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

1 **PENGARUH PELATIHAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INETRVENING PADA APARATUR SIPIL NEGARA DI UPT PUSKESMAS BESUKI**

Siti Nurwasilah  
[sitinurwasilah543@gmail.com](mailto:sitinurwasilah543@gmail.com)  
Universitas Abdurachman Saleh  
Situbondo

Mohammad Yahya Arief  
[YahyaArief@unars.ac.id](mailto:YahyaArief@unars.ac.id)  
Universitas Abdurachman Saleh  
Situbondo

Hendra Syahputra  
[hendrasyahputra59@yahoo.com](mailto:hendrasyahputra59@yahoo.com)  
Universitas Abdurachman Saleh  
Situbondo

**ABSTRACT**

The research goal was to determine the impact of training and organizational way of life on performance with task satisfaction as an intervening variable for state civil servants at UPT Puskesmas Besuki. The sampling method used on this look at is a saturated sample. information analysis and hypothesis testing on this observe used the Structural Equation version - Partial Least square  
The effects of the direct impact speculation check the use of the smart PLS three.zero application, show that schooling has a superb and considerable effect on job delight, organizational lifestyle has a effective and large effect on activity satisfaction, education has a fantastic and full-size effect on ASN overall performance, organizational tradition has a negative and insignificant impact on performance ASN, process satisfaction has a positive and large impact on ASN performance, training has a positive and huge effect on ASN overall performance thru process delight, organizational culture has a tremendous and vast effect on ASN overall performance via activity pleasure

keywords: schooling, Organizational tradition, performance, job pleasure

**1. PENDAHULUAN**

Perkembangan teknologi yang semakin unggul dari waktu ke waktu menunjukkan bahwa persaingan dalam dunia kerja semakin meningkat. seiring dengan kemajuan era globalisasi dan berkembangnya dunia usaha, sebagai akibatnya, semakin banyak lembaga yang menghadapi banyak permasalahan dalam persaingan bisnis yang mumpuni dan kompleks. Keadaan ini menuntut pimpinan untuk dapat menjalankan kegiatan-kegiatan dalam organisasi secara efisien dan efektif untuk mencapai keinginan yang telah ditetapkan, sehingga dapat diperkirakan ruang lingkup pengendalian olahraga yang akan mengoptimalkan dan mengelola

53 Sumber Daya Manusia (SDM). Unsur yang sangat penting dalam pengembangan Sumber Daya Manusia adalah mengatur manusia produktif, baik individu maupun organisasi, yang mempunyai konsep, membuat rencana dan mengendalikan olahraga organisasi sehingga personel mempunyai peranan penting dalam sistem pendirian dan pengembangan suatu perusahaan.

Sumber daya manusia tentunya harus mengendalikan sistem agar dapat berjalan, dalam hal ini penting bagi sebuah organisasi untuk memperhatikan faktor-faktor penting seperti perbaikan, pendidikan, pemberian motivasi atau komponen-komponen lain yang mendukung

pengelolaan sistem organisasi. Mangkunegara (2017:2) menyatakan bahwa “Pengendalian sumber daya manusia adalah penguasaan dan pemanfaatan sumber-sumber yang dimiliki masyarakat.” Pengendalian dan pemanfaatan ini dikembangkan secara optimal dalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan peningkatan pekerja manusia. seluruh sumber daya yang terdapat dalam suatu organisasi merupakan sumber daya manusia yang paling vital dan menentukan. Seluruh kapasitas manusia, termasuk kemampuan dan kecerdasan, sangat mempengaruhi upaya perusahaan bisnis untuk mencapai tujuannya. Dalam contoh ini, organisasi atau pemberi kerja harus memiliki dedikasi terhadap personelnya untuk meningkatkan kinerja melalui pendidikan.

bersekolah merupakan kewajiban pengusaha dan segala pihak yang terlibat dalam pengembangan usaha dan pembuatan rencana. Hal ini karena melalui penyelenggaraan pendidikan, organisasi memberikan dana jangka panjang dalam menumbuhkan nilai-nilai lembaga tersebut. Melalui pendidikan, perusahaan dapat mengembangkan dan meningkatkan pengetahuan dan kompetensi pekerja sehingga kinerja pekerja menjadi lebih efisien dan kuat. Evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh personel atau biasa disebut dengan penilaian kinerja keseluruhan atau evaluasi pemenuhan juga sebenarnya dilakukan untuk melihat sejauh mana keberhasilan pendidikan dan prestasi pekerja. pendidikan dapat diartikan sebagai suatu sistem yang disengaja untuk mengubah

sikap atau perilaku, pemahaman, kompetensi melalui pengalaman belajar. Mangkunegara (2017:50) menyatakan bahwa “pelatihan adalah suatu prosedur pengajaran dalam jangka waktu cepat yang menggunakan prosedur yang sistematis dan dipersiapkan dengan mana personel non-manajerial menguji pengetahuan dan kemampuan teknis untuk tujuan yang terkendali”.

Selain pendidikan, salah satu komponen yang dapat berpengaruh terhadap kinerja secara keseluruhan adalah gaya hidup organisasi. Budaya organisasi mempunyai kontribusi yang menentukan dalam membentuk perilaku pekerja. Cara hidup organisasi adalah nilai-nilai, sikap-sikap yang disepakati oleh para pegawai sehingga menjadi perilaku pegawai dalam kehidupan sehari-hari. Sikap dan nilai-nilai yang telah terkristalisasi dalam diri pemberi kerja akan memandu personel untuk berperilaku sesuai dengan sikap dan nilai-nilai yang diyakininya. Robbins (2015:253) berpendapat “Budaya organisasi diartikan sebagai persepsi yang diketahui secara luas yang dipegang teguh melalui kontributor lembaga dan akan menjadi sebuah perangkat yang memiliki kebersamaan”. Robbins (2015: 279) juga menjelaskan bahwa “Gaya hidup organisasi menyangkut bagaimana kontributor memandang perusahaan, bukan apakah anggota organisasi suka atau tidak, karena kontributor menyerap gaya hidup organisasi terutama berdasarkan apa yang mereka lihat atau dengar dalam perusahaan. .” anggota organisasi cenderung memahami cara hidup yang sama dalam perusahaan bisnis

meskipun mereka berasal dari latar belakang atau lukisan yang berbeda dengan tingkat pengetahuan yang luar biasa dalam perusahaan bisnis tersebut.

Kegembiraan kerja karyawan digambarkan sebagai reaksi dan emosi seseorang terhadap tempat dia bekerja. Kegembiraan aktivitas karyawan merupakan suatu aspek mengenai perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. setiap orang pasti mempunyai derajat kenikmatan yang berbeda-beda. Hasibuan (2016:202) menyatakan "kegembiraan kerja adalah suatu sikap emosional yang prima dan mencintai tugas seseorang. Sikap ini tercermin dalam semangat kerja, area dan kinerja lukisan." Kenikmatan aktivitas dinikmati pada lukisan, lukisan luar ruangan dan kombinasi lukisan luar dan dalam. perasaan tersebut dapat berupa perasaan senang, tidak senang, nyaman atau tidak nyaman. Kebanggaan kerja dapat tercapai jika keinginan pekerja terpenuhi melalui pekerjaan. Kebanggaan aktivitas yang berlebihan akan meningkatkan kinerja pekerja secara keseluruhan lebih dekat dengan organisasi di mana mereka bekerja. ada hubungan timbal balik antara kinerja keseluruhan dan kesenangan kerja. Di satu sisi, dikatakan bahwa kesenangan proses menyebabkan peningkatan kinerja sehingga orang yang puas akan lebih efektif. menurut Rony, dkk (2022). Dalam mengorganisasikan kinerja secara baik, suatu perusahaan ingin memberikan pengetahuan dan dorongan kepada pegawai negeri sipil, yang merupakan faktor penting

dalam menumbuhkan kepuasan kerja.

Pertunjukan adalah suatu hasil akhir yang diselesaikan oleh pekerja dalam lukisannya sesuai dengan kriteria tertentu yang dipraktekkan terhadap suatu tugas yang dipilih. Mangkunegara (2017:9) "Kinerja pekerja secara keseluruhan adalah hasil akhir kerja dalam arti luar biasa dan jumlah yang dicapai oleh seorang pekerja dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan kewajiban yang diberikan kepadanya." kinerja keseluruhan sebagian besar adalah apa yang dilakukan atau tidak lagi dilakukan karyawan. Moeherton (2016:95) berpendapat bahwa "kinerja merupakan gambaran sejauh mana keberhasilan pelaksanaan suatu penerapan kegiatan atau cakupan dalam mengetahui keinginan, visi, dan usaha pengusaha yang diperhitungkan melalui perencanaan strategis pengusaha."

Berdasarkan fenomena yang didapat oleh peneliti di UPT Puskesmas Besuki salah satu jenis fasilitas pelayanan kesehatan tingkat pertama memiliki peranan penting dalam sistem kesehatan nasional, Khususnya subsistem upaya kesehatan dan salah satu penyedia pelayanan kesehatan primer (PPK). Hal yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu dalam segi pelatihan, dalam hal ini diduga masih kurangnya pelatihan yang dilaksanakan UPT Puskesmas Besuki sehingga menjadikan kinerja pegawai belum optimal dalam pelaksanaannya dan tidak sesuai dengan yang diharapkan. Adapun sesuai pengamatan penulis yaitu adanya pegawai dalam mengikuti pelatihan yang masih rendah dan

tugas-tugas yang diberikan tidak sesuai dengan pelatihan yang diikuti oleh pegawai itu sendiri. Pelatihan yang diterapkan harus sesuai dengan bidang dan keahlian masing-masing pegawai supaya menghasilkan kinerja pegawai yang berkualitas.

Selain itu ada permasalahan yang ada di UPT Puskesmas Besuki adalah rendahnya budaya organisasi, yaitu ditunjukkan oleh adanya pegawai yang tidak mengetahui misi yang diemban organisasi, sehingga kurang komunikatif terhadap sesama pegawai, atasan dan terhadap masyarakat dalam pelaksanaan tugas pekerjaannya maupun adanya pegawai yang meninggalkan pekerjaannya tanpa mempunyai tujuan yang jelas, sering terlambat datang, dan pulang lebih awal dari jam yang ditetapkan. Upaya peningkatan kinerja pegawai tidak hanya berdasarkan program kerja saja, namun pelatihan dan budaya organisasi tidak kalah pentingnya untuk di tingkatkan karna mengingat pekerjaan yang dilakukan oleh berbagai jenis profesi seperti dokter, perawat, bidan dalam satu lingkup organisasi mewujudkan masyarakat hidup sehat. Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penullis tertarik mengangkat judul **Pengaruh Pelatihan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel *Inetrvening* Pada Aparatur Sipil Negara di UPT Puskesmas Besuki**".

## 2. KERANGKA TEORITIS

### MSDM

Hasibuan (2016:10) menyatakan bahwa "Pengendalian sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang berhubungan dengan

hubungan dan peran personel agar efektif dan ramah lingkungan dalam mendukung tercapainya tujuan pengusaha, pekerja dan masyarakat. " Menurut Sutrisno (2013:6) "Pengendalian bantuan manusia merupakan pengakuan akan pentingnya personel pemberi kerja sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberikan kontribusi terhadap tujuan organisasi, penggunaan berbagai fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa aset manusia tersebut digunakan dengan sukses dan adil untuk kepentingan individu, bisnis, dan masyarakat." Pengendalian sumber daya manusia adalah disiplin manajemen yang terutama mempelajari hubungan dan peran manusia dalam kelompok perusahaan.

### Pelatihan

Istilah pelatihan sering kali mengacu pada cara untuk memperoleh pengetahuan dan kemampuan sebagai hasil penguasaan sekitar kompetensi kejuruan atau realistik dan pengetahuan yang terkait dengan kemampuan bermanfaat yang tepat. Widodo (2015:82) menyatakan bahwa "latihan adalah serangkaian olahraga perorangan dalam meningkatkan kemampuan dan keahlian secara sistematis sehingga mampu menampilkan kinerja profesional pada bidangnya". pelatihan merupakan suatu teknik penguasaan yang memungkinkan personel dapat melaksanakan seni lukis kontemporer sesuai kebutuhan.

Pendidikan sekolah sangat penting dilakukan untuk meningkatkan kinerja pekerja secara

keseluruhan, oleh karena itu memerlukan perhatian kritis dari organisasi. Pendidikan bantuan kemanusiaan akan meningkatkan keahlian, bakat dan keterampilan untuk pekerjaan yang mereka lakukan. menurut Busro (2018:216) tanda-tanda pelatihan meliputi jenis sekolah, tujuan pelatihan, substansi sekolah, teknik pelatihan, kualifikasi peserta

### **Budaya Organisasi**

Tradisi organisasi pada hakikatnya mempunyai harga tertinggi bagi kemajuan suatu lembaga. Cara hidup organisasi mencakup komponen yang lebih luas dan mendalam dan merupakan landasan untuk menciptakan cuaca organisasi yang baik. gaya hidup adalah inti dari apa yang penting dalam suatu bisnis. Luthans (2012:137) mendefinisikan "Cara hidup organisasi karena pola ide mendasar yang diajarkan kepada karyawan baru sebagai cara untuk mengalami, berasumsi dan bertindak secara efektif dari hari ke hari". Robbins dan Coulter (2012:enam puluh tiga) menyatakan bahwa "Cara hidup organisasi adalah kumpulan nilai, standar, tradisi dan cara menjalankan yang dimiliki bersama dan berdampak pada perilaku dan pergerakan individu organisasi." Robbins dan Coulter (2012:10) ada banyak sifat yang, meskipun dipadukan dan dicocokkan, berubah menjadi cara hidup internal, khususnya inisiatif individu, pengarahan, integrasi, manipulasi, gaya percakapan.

### **Kepuasan Kerja**

kepuasan aktivitas adalah keadaan sempurna yang harus dilakukan. Hal ini disebabkan karena sikap dan perasaan pegawai yang dekat dengan seluruh faktor lingkungan kerjanya akan mempengaruhi sikap dan perilakunya dalam melaksanakan kewajiban yang diberikan. Robbins (2015:36) menyatakan bahwa "kebanggaan kerja adalah sikap individu yang sudah dikenal terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan pola pikir kesenangan yang tinggi menunjukkan pola pikir yang menguntungkan lebih dekat dengan lukisan, seseorang yang kecewa dengan tugasnya menunjukkan pola pikir yang buruk." Handoko (2013: 193) menyatakan bahwa "kegembiraan proses adalah suatu keadaan emosi yang menyenangkan atau tidak enak dilihat oleh karyawan dalam memandangi lukisannya". Rony, dkk. (2022) menyatakan bahwa "derajatnya kenikmatan kerja seorang pegawai negeri sipil merupakan bentuk penghargaan yang diberikan dalam melaksanakan tanggung jawab yang diberikan". Sopiah (2014:171) berpendapat ada lima faktor yang berpengaruh terhadap kebanggaan beraktivitas yang disebut JDI (process Descriptive Index), yaitu gaji, proses, merchandising, Bos, Rekan kerja.

### **Kinerja Pegawai**

kinerja pengetahuan menunjukkan sejauh mana suatu perusahaan; Baik otoritas, swasta, perusahaan profit maupun non-profit, mengartikan kinerja secara keseluruhan sebagai sebuah prestasi yang sesuai dengan keinginan organisasi. Hasibuan (2016:94)



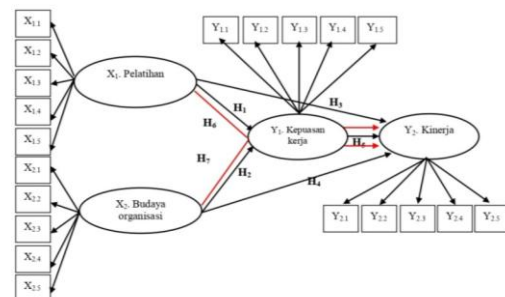
berpendapat “kinerja keseluruhan adalah suatu hasil sepotong sepotong yang diselesaikan oleh seseorang dalam melaksanakan kewajiban-kewajiban yang dibebankan kepadanya yang didasari oleh bakat, pengalaman, keseriusan dan waktu”. Selanjutnya pengertian kinerja secara keseluruhan terdapat dalam Mangkunegara (2017: 67) “Kinerja jangka waktu berasal dari kinerja proses atau kinerja sebenarnya (kinerja kerja secara keseluruhan atau prestasi nyata yang dilakukan seseorang), atau juga akibat kerja dalam arti memuaskan. dan jumlah yang ingin dicapai seorang pekerja dalam melaksanakan kewajiban-kewajibannya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.” Bangun (2015:231) memberikan definisi kinerja adalah “konsekuensi kerja yang dicapai dengan menggunakan seseorang berdasarkan persyaratan tugas secara total.” Siagian (2012:227) mendefinisikan “kinerja keseluruhan sebagai kapasitas biasa seseorang untuk bekerja sedemikian rupa sehingga meraih cita-cita dan cita-cita semaksimal mungkin yang telah tercipta dengan pengorbanan yang lebih kecil dibandingkan dengan hasil yang dicapai.”

Menurut Khofifa et.al (2022) “kinerja pekerja sangat penting dalam upaya organisasi mencapai impiannya.” Menurut Mangkunegara (2017:67), kinerja pegawai dapat dinilai dari kualitas kerja, jumlah pekerjaan, kewajiban, kerjasama, inisiatif

### Kerangka Konseptual

Pengendalian sumber daya manusia adalah disiplin pengendalian

yang terutama meneliti hubungan dan peran manusia dalam bisnis. bersekolah merupakan kewajiban perusahaan dan semua pihak yang berkepentingan dalam pengembangan usaha komersial dan pembuatan rencana. Tradisi organisasi merupakan nilai-nilai, sikap-sikap yang diyakini para pegawai sehingga menjadi perilaku pegawai dalam kehidupan sehari-hari. Kegembiraan tugas dinikmati di tempat kerja, lukisan luar dan dalam. perasaan tersebut dapat berupa perasaan senang, tidak senang, nyaman atau sakit. kinerja secara keseluruhan adalah suatu hasil yang dicapai dengan bantuan karyawan dalam pekerjaannya sesuai dengan standar-standar tertentu yang sesuai dengan suatu tugas tertentu. Kerangka konseptual penelitian ini dapat dilihat pada gambar 1 dibawah ini:



Gambar 1. Kerangka Konseptual

### Hipotesis

H<sub>1</sub> : Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja.

H<sub>2</sub> : Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja.

- H<sub>3</sub>: Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai.
- H<sub>4</sub>: Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai.
- H<sub>5</sub>: Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai.
- H<sub>6</sub>: Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai melalui Kepuasan kerja.
- H<sub>7</sub>: Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai melalui Kepuasan kerja.

### 3. METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Sugiyono (2016:13) mengemukakan bahwa “Metode kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan dengan atas dasar filsafat guna meneliti pada populasi maupun sampel”. Metode penelitian kuantitatif digunakan guna mengetahui hubungan apakah memiliki hubungan yang saling mempengaruhi terhadap variabel.

Pada rancangan penelitian yang akan dilaksanakan dimulai pada start, dilanjutkan dengan observasi yang terjadi di lapangan, dan studi pustaka yang dilakukan dengan cara menggali informasi dari berbagai literatur ataupun mencari referensi guna melengkapi sumber rujukan serta mencari penelitian terdahulu yang bersangkutan dengan variabel dalam penelitian. Penelitian ini yaitu mengkaji dua variabel bebas yaitu Pelatihan dan Budaya organisasi, satu variabel mediasi yaitu Kepuasan

kerja dan satu variabel terikat Kinerja ASN

### Populasi dan Sampel

Penelitian ini mengambil populasi seluruh Aparatur Sipil Negara di UPT Puskesmas Besuki yang berjumlah 36 ASN (selain pimpinan). Teknik pengambilan sampel yang akan digunakan dalam penelitian adalah teknik Non Probability Sampling dengan menggunakan Total Sampling atau sampel jenuh. Sugiyono (2016:85) menyatakan bahwa “Sampling jenuh adalah teknik pengambilan sampel yang seluruh anggota populasi dijadikan sampel”. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah seluruh Aparatur Sipil Negara di UPT Puskesmas Besuki yang berjumlah 36 ASN (selain pimpinan).

### Teknik Pengumpulan Data

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah observasi, studi literatur, wawancara, angket, dokumentasi. Sugiyono (2016:145) menyatakan bahwa “Observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis”. Dua yang paling penting adalah proses observasi dan memori. Proses observasi dilakukan peneliti pada saat pra penelitian di lapangan guna mengetahui fenomena apa saja yang terjadi di UPT Puskesmas Besuki.

Nazir (2013:93) menyatakan “Teknik pengumpulan data adalah dengan melakukan studi penelitian terhadap buku, literatur, catatan dan laporan yang ada kaitannya dengan masalah yang sedang dipecahkan”. Teknik ini digunakan untuk



memperoleh pendapat secara eksplisit dengan mempelajari buku dan literatur terkait fenomena yang ada di UPT Puskesmas Besuki.

Sugiyono (2016:137) berpendapat bahwa “Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data jika ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti”. Data diperoleh dengan melakukan wawancara kepada pelanggan atau ASN di UPT Puskesmas Besuki untuk mendapatkan informasi yang dibutuhkan peneliti.

Sugiyono (2016:142) menyatakan bahwa “Metode angket adalah suatu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan serangkaian pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab”. Data yang ingin peneliti peroleh adalah dengan memberikan kuesioner kepada ASN di UPT Puskesmas Besuki. Data yang dikumpulkan bisa bersifat kuantitatif, sehingga setiap alternatif jawaban diberi skor atau nilai.

Arikunto (2013:274) menyatakan bahwa “Dokumentasi adalah suatu cara pengumpulan data dengan cara mencari data mengenai suatu hal atau variabel yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen, rapat, agenda, dan sebagainya.” Dokumen yang digunakan peneliti disini adalah data dari UPT Puskesmas Besuki untuk memudahkan peneliti memperoleh informasi yang dibutuhkan selama proses penelitian.

## Metode Analisis Data

### Uji Validitas Konvergen

Validitas konvergen (*convergent validity*) adalah nilai faktor *loading* pada laten dengan indikator-indikatornya. Analisa *outer model* dilakukan untuk memastikan bahwa *measurement* yang digunakan layak untuk dijadikan pengukuran (valid dan reliabel)”. Validitas konvergen dalam penelitian ini dianalisis melalui program Smart PLS 3.0 untuk mengukur nilai AVE (*Average Variance Extracted*) dan mengukur nilai *outer loading*. *Outer loading* dalam penelitian dengan menetapkan nilai 0,7 atau lebih besar maka dapat dikatakan valid dengan menetapkan nilai AVE sebesar 0,5

### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan *Cronbach Alpha*. Instrumen penelitian ini dikatakan reliabel apabila memiliki nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,70 (Sholihin dan Ratmono, 2013:92). Pada menguji reliabilitas dapat dilakukan melalui *composite reliability*, suatu variabel dapat dikatakan reliabel ketika memiliki nilai *composite reliability*  $\geq 0,7$  (Sekaran, 2014:34)

### Uji Asumsi Klasik.

#### a. Uji Normalitas

Ghozali (2018:161) mengemukakan bahwa “Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel berdistribusi normal atau tidak”. Pada penelitian ini uji normalitas menggunakan nilai *skewness* dan *kurtosis*. Uji normalitas dianalisis melalui program Smart PLS 3.0 untuk menguji nilai *Excess Kurtosis* atau *Skewness*. Menurut

Ghozali (2018:28) “Untuk mengetahui nilai *Excess Kurtosis* normal dengan *alpha* 0,01 tidak menjauhi nilai tengah antara -2,58 hingga 2,58”. Berdasarkan teori tersebut dalam penelitian ini menggunakan nilai tengah yaitu antara -2,58 hingga 2,58.

### 7 Uji Multikolinieritas

Ghozali (2018:107) menyatakan bahwa “Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independen*)”. Ghozali dan Ratmono (2013:80) menyatakan “Penelitian yang baik apabila tidak terjadi multikolinieritas dengan nilai *cut off* yang dipakai apabila *tolerance* lebih dari 10 dan *VIF* yang ditetapkan kurang dari 10” maka dapat disimpulkan bahwa model struktural yang baik tidak menghasilkan multikolinieritas, akan tetapi dalam penelitian ini menggunakan nilai  $VIF < 5$  karena menggunakan analisis program Smart PLS 3.0.

### 45 Uji *goodness of fit* (GOF)

Ghozali (2018:98) menyatakan bahwa “Uji *goodness of fit* dilakukan dengan tujuan untuk melihat *fit indeks* dari sebuah hasil sampel untuk mengetahui pengaruh kelayakan model”. Uji GOF dapat didefinisikan sebagai uji dalam mengetahui kesesuaian model persamaan struktural. Pada dasarnya bertujuan mengetahui sebuah data distribusi dari sampel penelitian apakah telah mengikuti sebuah distribusi teoritis tertentu atau tidak. Dalam penelitian ini Uji GOF dianalisis melalui program Smart

PLS 3.0 untuk mengukur tiga *fit indeks* yaitu *Standardized Root Mean Square Residual*, *Chi-Square* dan *Normed Fit Index*, *indeks* tersebut dikatakan *fit* apabila konsep model struktural dalam penelitian ini.

### 52 Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi untuk mengetahui suatu nilai seberapa besar *R-Square* pada variabel terikat, apabila nilai *R-Square* mengalami perubahan maka dapat diketahui seberapa dalam pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Berikut angka interpretasi persamaan koefisien determinasi yang dianalisis melalui program Smart PLS 3.0.

### Analisis Persamaan Struktural (*inner model*)

Ghozali (2018:36) 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 sistem bootstrapping melalui Smart PLS. 3.0, maka dapat ditemukan persamaan nilai koefisien regresi dengan menggunakan duasisem output ialah *Path coefficient* dan *Specific Indirect Effects*.

### Uji Hipotesis Penelitian

Uji hipotesis penelitian persamaan struktural dianalisis melalui program Smart PLS 3.0 bertujuan guna mengetahui pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat dengan menguji menggunakan analisis *bootstrapping* sehingga diperoleh hubungan antara

variabel bebas terhadap variabel terikat berpengaruh secara langsung.

Uji hipotesis melihat *original sample* apakah mengatakan pengaruh secara positif atau secara negatif dan menggunakan nilai *P Value* sebesar 0,05 untuk mengetahui pengaruh secara signifikan antar variabel. Menurut Ghazali dan Ratmono (2013:95) “Uji hipotesis penelitian dapat diketahui pengaruh yang signifikan apabila *P Value* < 0,05 dan melihat nilai *original sample* yang menunjukkan pengaruh secara positif maka dapat dikatakan pengaruh yang signifikan”

#### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

##### Deskripsi Data

Penelitian dilakukan pada UPT Puskesmas Besuki terletak di Jl. Garuda No. 199 Langkap, Kecamatan Besuki Kabupaten Situbondo, Jawa Timur, 68356. Sebagai unit pelaksana teknis dinas kesehatan kabupaten/kota, UPT Puskesmas Besuki bertanggung jawab menyelenggarakan pembangunan kesehatan disuatu wilayah kerja. Responden yang menjadi subjek pada penelitian ini adalah para ASN UPT Puskesmas Besuki Situbondo yang dipilih berjumlah 36 ASN. Karakteristik responden pada UPT Puskesmas Besuki Situbondo yang terdiri dari laki-laki berjumlah 9 responden dengan persentase 25% dan perempuan berjumlah 26 responden dengan persentase 75%

##### Uji Validitas Konvergen

berdasarkan uji Convergent Validity menunjukkan bahwa nilai outer loading untuk setiap variabel indikator pelatihan, budaya

organisasi, kepuasan aktivitas dan kinerja ASN lebih dari 0,7 sehingga dapat dinyatakan valid (angka berwarna hijau) dan harga varian umum Extracted (AVE) di atas 0,5 (angka hijau), maka tidak ada item yang dihilangkan. Konsekuensi dari tampilan pengecekan bahwa setiap gadget dari perangkat dinyatakan valid untuk uji validitas konvergen..

##### 1 Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa nilai seluruh variabel pada uji reliabilitas penggunaan Cronbach's Alpha adalah > nol,70. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa variabel-variabel yang diteliti dapat diandalkan, sehingga dapat bertahan untuk dilakukan pengujian model struktural

##### Uji Asumsi Klasik

Uji normalitas menunjukkan bahwa setiap tanda pada setiap variabel mempunyai nilai skewness dan kurtosis dalam rentang -2,58 hingga 2,58, hal ini menunjukkan bahwa setiap statistik yang diberikan dikatakan normal.

Hasil dari utilitas pintar PLS three.zero menyatakan bahwa tidak terjadi pelanggaran terhadap asumsi tradisional “Multikolinearitas” karena harga VIF (Variance Inflation Factor) menjadi  $\leq 5.00$ .

##### 29 Uji Goodness Of Fit (GOF)

Uji goodness of suit (uji kelayakan model) dilakukan untuk mengukur keakuratan fungsi regresi pola dalam memperkirakan nilai riil secara statistik. Nilai SRMR, Chi-rectangular dan NFI telah memenuhi kriteria prediksi. Selain itu, derajat

probabilitas versi tersebut sangat besar yakni sebesar nol,537 ( $p \geq 0,05$ ) sehingga versi yang dianalisis memenuhi standar versi unggul/sesuai.

### Uji Koefisien Determinasi.

Variabel pendidikan (X1) dan gaya hidup organisasi (X2) mempunyai pengaruh terhadap kepuasan aktivitas (Y1) sebesar 0,487 (43,7%) artinya mempunyai pengaruh yang cukup berlebihan dan sisanya sebesar 56,3% dirangsang dengan menggunakan variabel lain yang tidak dilindungi dalam penelitian ini. Variabel Pelatihan (X1) dan Budaya Organisasi (X2) berpengaruh terhadap Kinerja ASN (Y2) sebesar 0,719 (71,9%) artinya mempunyai pengaruh yang tinggi dan yang terakhir sebesar 28,1% dirangsang melalui variabel lain yang tidak dilindungi dalam penelitian ini.

### Analisis Persamaan Struktural (*inner model*)

Persamaan linier menunjukkan pengertiannya dan dapat didefinisikan sebagai berikut:

koefisien regresi pendidikan (X1) untuk menguji pengaruh terhadap kebanggaan kerja (Y1) yang berarti pertumbuhan pada variabel pendidikan sebesar 1 (satu) satuan, maka kesenangan proses akan meningkat sebesar 0,314 dengan asumsi variabel alternatif (gaya hidup organisasi) mempunyai pengaruh biaya tetap. Koefisien regresi budaya organisasi (X2) untuk menguji pengaruh terhadap kesenangan proses (Y1), artinya peningkatan pada variabel subkultur organisasi dengan pendekatan 1 (satu) satuan yaitu kegembiraan

aktivitas meningkat sebesar 0,508 dengan asumsi variabel sebaliknya (pelatihan) memiliki biaya tetap. Koefisien regresi pendidikan (X1) untuk menguji pengaruh terhadap kinerja ASN (Y2), artinya peningkatan pada variabel pendidikan sebesar 1 (satu) satuan berarti kinerja ASN secara keseluruhan meningkat sebesar nol,487, dengan asumsi variabel yang berlawanan (tradisi organisasi) memiliki harga yang stabil. Koefisien regresi tradisi organisasi (X2) untuk menguji pengaruhnya terhadap kinerja ASN (Y2), artinya budaya organisasi sebesar 1 (satu) satuan, maka kinerja ASN secara keseluruhan mengalami penurunan sebesar -0,226 dengan asumsi variabel alternatif (pelatihan) reguler harga. koefisien regresi kesenangan beraktivitas (Y1) untuk menguji pengaruh terhadap kinerja ASN (Y2) yang berarti peningkatan dalam variabel kepuasan aktivitas sebesar 1 (satu) satuan berarti kinerja ASN meningkat sebesar 0,620

### Pembahasan

#### Pelatihan Terhadap Kepuasan kerja

pelatihan (X1) tidak memiliki pengaruh yang baik terhadap kebanggaan proses (Y1). Hasil uji hipotesis primer pada talk over dengan pola unik biaya yaitu efektif (0,314) dan harga P yaitu nol,010 ( $< 0,05$ ), maka dapat disimpulkan bahwa sekolah (X1) memiliki dampak yang bagus dan besar terhadap kepuasan proses (Y1), sebagai konsekuensinya hipotesis 1 adalah tipikal. Berdasarkan uji coba dapat disimpulkan bahwa pendidikan mempunyai fungsi yang vital dalam

menentukan efektifitas, efisiensi perusahaan dan kinerja pekerja. Setiap pengusaha menyelenggarakan pendidikan dengan alasan tertentu yang akan mendidik setiap pekerja atau anggotanya menjadi lebih terampil sehingga mampu memberikan keunggulan bagi perusahaan dan pekerjanya. Pendidikan pada UPT Puskesmas jaringan Besuki lebih fokus pada peningkatan keterampilan dan keterampilan sumber daya manusia yang berkaitan dengan penempatan atau fungsi yang menjadi tanggung jawab orang yang bersangkutan (present day task orientated). Sasaran yang ingin dicapai dari suatu perangkat lunak pelatihan adalah untuk meningkatkan kinerja individu dalam fungsi atau karakteristik masa kini. Hasil penelitian ini membantu dan menguatkan temuan penelitian sebelumnya melalui Asshidiq (2018) yang menyebutkan bahwa pelatihan mempunyai dampak yang sangat besar terhadap kesenangan proses.

### **Budaya organisasi Terhadap Kepuasan kerja**

Budaya organisasi ( $X_2$ ) berpengaruh besar terhadap kepuasan kerja ( $Y_1$ ). Pengaruh pengujian hipotesis kedua melalui kaitannya dengan nilai sampel asli yang efektif (0,508) dan harga  $P$  yaitu 0,000 ( $< 0,05$ ), maka dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi ( $X_2$ ) mempunyai pengaruh yang sangat baik dan luar biasa terhadap kebanggaan kerja ( $Y_1$ ), akibatnya spekulasi kedua muncul. Berdasarkan pengujian yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa tradisi organisasi dapat mempengaruhi kesenangan

beraktivitas seseorang di lingkungan kerja dan dapat memberikan kenyamanan dan kemudahan bagi ASN menurut saya dan standar melalui peraturan atau norma yang telah ditentukan di UPT RSUD Besuki. , yang artinya semakin ampuh Tradisi organisasi dalam suatu badan usaha mampu meningkatkan proses kebanggaan ASN pribadinya. karena organisasi ini bergerak dalam bidang kesehatan yang memerlukan ketelitian dan kecermatan dalam pemilihan obat dan pengobatan sehingga diperlukan pengiriman ke jaringan agar kesalahan dalam pengobatan tidak terjadi. Hasil penelitian ini memandu dan memperkuat temuan penelitian sebelumnya melalui Prasetyo (2019) yang menyatakan bahwa subkultur organisasi berpengaruh besar terhadap kepuasan proses.

### **Pelatihan Terhadap Kinerja ASN**

Pelatihan ( $X_1$ ) berpengaruh besar terhadap kinerja ASN secara keseluruhan ( $Y_2$ ). Pengaruh pengecekan spekulasi ketiga dengan dikaitkan dengan biaya sampel unik yaitu kualitas tinggi (0,487) dan biaya  $P$  sebesar nol,001 ( $< 0,05$ ), maka dapat disimpulkan bahwa Pelatihan ( $X_1$ ) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan. berpengaruh terhadap Kinerja ASN ( $Y_2$ ), dengan demikian hipotesis ke 3 diterima. Hasil tersebut menunjukkan bahwa pelatihan adalah penciptaan lingkungan di mana pekerja dapat memperoleh dan mempelajari sikap, kemampuan, keterampilan, pengetahuan perilaku tertentu yang berkaitan dengan pekerjaan. Pelatihan adalah serangkaian kegiatan yang dirancang untuk



meningkatkan keterampilan, pengetahuan, pengalaman, atau perubahan sikap seorang karyawan. Pelatihan di bidang kerja merupakan salah satu bentuk ilmu untuk meningkatkan kinerja ASN. Hasil penelitian ini mendukung temuan penelitian sebelumnya oleh Machmudah (2019) yang menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

### 50 Budaya organisasi Terhadap Kinerja ASN

Budaya Organisasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja ASN (Y2). Hasil uji hipotesis keempat dengan mengacu pada nilai original sample yang bernilai negatif (-0,226) dan nilai P value yaitu 0,130 ( $>0,05$ ), maka dapat disimpulkan bahwa gaya hidup organisasi (X2) mempunyai pengaruh terhadap buruk namun tidak lagi berdampak besar terhadap kinerja ASN secara keseluruhan (Y2). , oleh karena itu hipotesis ke 4 ditolak. Dampak tersebut berarti jika ASN yang bekerja di organisasi tidak berperilaku sesuai dengan pola hidup yang berlaku maka tidak akan berpengaruh terhadap kinerja keseluruhan di dunia usaha. hal ini juga bisa disebabkan oleh ASN mengingat tradisi organisasi perlu ada dan bersifat wajib. ASN juga menilai bahwa tradisi organisasi merupakan hal biasa yang perlu ada dalam dunia usaha sehingga dapat dikatakan bahwa gaya hidup organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja ASN. Hasil penelitian ini bertentangan dengan temuan penelitian sebelumnya dengan menggunakan Prasetyo

(2021) yang menyatakan bahwa subkultur organisasi mempunyai pengaruh yang cukup besar terhadap kinerja secara keseluruhan.

### 72 Kepuasan kerja Terhadap Kinerja ASN

Kepuasan kerja ( $Y_1$ ) berpengaruh sangat besar terhadap kinerja ASN ( $Y_2$ ). Konsekuensi dari pengujian hipotesis ke 5 dengan cara menghubungkan dengan biaya sampel asli yaitu kualitas tinggi (101,620) dan harga P yaitu 101,000 ( $< 0,05$ ), maka dapat disimpulkan bahwa kesenangan terhadap tugas ( $Y_1$ ) mempunyai pengaruh yang sangat besar terhadap kinerja ASN secara keseluruhan ( $Y_2$ ), sehingga hipotesis ke 5 sering terjadi. Jadi semakin senang ASN, maka ASN akan semakin menunjukkan kinerja terbaiknya. Namun, jika ASN tidak lagi merasa senang bekerja, maka mereka akan merasa malas, sehingga berdampak pada menurunnya kinerja secara keseluruhan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kepuasan kerja ASN maka ASN tersebut akan menampilkan kualitas kerjanya. Jika perusahaan biasanya menjalankan profesi dan sistem pembayarannya dengan baik, terjalinnya hubungan yang baik antar rekan kerja, pola pikir atasan yang selalu memotivasi, serta gaya hidup organisasi fisik yang kondusif akan menjamin pengalaman kerja ASN yang aman dan nyaman. Dampaknya, ASN akan bekerja sebaik mungkin dan selalu berusaha memberikan pelayanan prima kepada konsumen. Hal ini menandakan kinerja ASN berlebihan. Hal ini sesuai dengan penelitian Nurhasanah (2022) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja



berpengaruh signifikan terhadap kinerja..

### **Pelatihan Terhadap Kinerja ASN Melalui Kepuasan kerja**

Pengaruh pengecekan spekulasi keenam dengan dikaitkan dengan harga pola asli yaitu kualitas tinggi (0,194) dan nilai P yaitu 0,05 ( $< 0,05$ ) maka dapat disimpulkan bahwa pendidikan (X1) mempunyai pengaruh yang baik dan menyeluruh terhadap kinerja ASN (Y2) melalui kepuasan tugas. (Y1) sebagai konsekuensinya spekulasi keenam menjadi populer. Semakin tinggi pelatihan yang dialami ASN maka semakin besar pula kebahagiaan yang dirasakan ASN sehingga hal ini dapat mendongkrak kinerja ASN. persekolahan dapat berpengaruh terhadap kinerja ASN, sehingga UPT institusi kesehatan Besuki perlu membuat atau menyelenggarakan aplikasi pendidikan bagi ASN untuk mengarahkan peningkatan kinerja ASN secara keseluruhan yang baik dan akurat. Namun pendidikan bisnis merupakan bekal ilmu agar ASN dapat menjadi sumber daya manusia yang unggul, tidak hanya berkemampuan, namun juga berakhlak mulia. Hasil penelitian tersebut membantu penelitian sebelumnya melalui Machmudah (2019) yang menyatakan bahwa pendidikan berdampak terhadap kinerja melalui kesenangan kerja..

### **Budaya organisasi Terhadap Kinerja ASN Melalui Kepuasan kerja**

Budaya organisasi (X2) berpengaruh besar terhadap kinerja ASN (Y2) melalui kepuasan aktivitas

(Y1). Konsekuensi dari uji spekulasi ke 7 dengan menggunakan nilai sampel unik yaitu kualitas tinggi (0,315) dan biaya P yaitu 0,001 ( $< 0,05$ ), maka dapat disimpulkan bahwa gaya hidup organisasi (X2) berpengaruh dampak yang efektif dan besar terhadap kinerja ASN secara keseluruhan (Y2) melalui kesenangan. lukisan (Y1) dengan demikian spekulasi ketujuh adalah kebiasaan. Dampak tersebut berarti jika kepercayaan aparaturnya terhadap subkultur organisasi meningkat maka kinerja ASN secara keseluruhan bahkan bisa tumbuh, dan sebaliknya jika keyakinan aparaturnya terhadap budaya organisasi menurun maka kinerja ASN bisa semakin rendah. Faktor tradisi organisasi mempunyai pengaruh dan kedudukan yang penting dalam meningkatkan kinerja ASN secara keseluruhan dan kepuasan kerja. Hal ini penting karena merupakan cara yang digunakan oleh kelompok untuk mempertahankan, mempertahankan, merawat pegawai dalam organisasi dan sekaligus meningkatkan kemampuan personel sebagai cara untuk kemudian meningkatkan kinerjanya. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yaitu Nurhasanah (2022) yang menyebutkan bahwa budaya organisasi berpengaruh besar terhadap kinerja melalui kebanggaan tugas.

## **5. KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

1. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja ( $H_1$  diterima).

2. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja (H<sub>2</sub> diterima).
3. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja ASN (H<sub>3</sub> diterima).
4. Budaya organisasi berpengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap Kinerja ASN (H<sub>4</sub> ditolak).
5. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja ASN (H<sub>5</sub> diterima).
6. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja ASN melalui Kepuasan kerja (H<sub>6</sub> diterima).
7. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja ASN melalui Kepuasan kerja (H<sub>7</sub> diterima).

#### 47 Saran

Berdasarkan hasil analisa, pembahasan dan kesimpulan di atas beberapa saran yang dapat di ajukan sebagai berikut :

Hasil Penelitian ini untuk menambah pengetahuan khususnya tentang manajemen sumber daya manusia sebagai bahan kajian dan di jadikan refrensi mengenai Pelatihan, Budaya organisasi, Kepuasan kerja dan Kinerja ASN.

Sebagai syarat untuk menyelesaikan pendidikan sarjana (S1) dan menambah ilmu pengetahuan dalam bidang manajemen sumber daya manusia dan wawasan agar bisa manfaat untuk diri sendiri dan semua orang.

Bagi UPT Puskesmas Besuki Situbondo harus lebih memperhatikan terhadap segala aspek yaitu.

Perlu meningkatkan Pelatihan melalui Metode pelatihan, maka diharapkan UPT Puskesmas Besuki memberikan metode pelatihan dengan teknik partisipatif supaya para ASN mengerti terhadap materi pelatihan yang diberikan.

Perlu meningkatkan Budaya organisasi melalui kontrol, maka diharapkan pimpinan UPT Puskesmas Besuki melakukan pengawasan terhadap para pegawai dengan menggunakan peraturan-peraturan yang telah ditetapkan demi kelancaran organisasi.

Perlu meningkatkan Kepuasan kerja melalui pekerjaan, maka diharapkan UPT Puskesmas Besuki memberikan pekerjaan pada setiap ASN sesuai dengan tupoksi dari setiap bidang yang ditekuni

Perlu meningkatkan Kinerja ASN melalui kerjasama, maka diharapkan UPT Puskesmas Besuki memberikan arahan agar bisa bekerjasama dengan teman sejawat dalam organisasi

#### DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. 2013. Kajian Metode: Metode Akal. (Edisi revisi). Jakarta : Rineka Cipta
- Asshidiq, M.M. 2018. "Pengaruh pendidikan dan lingkungan kerja terhadap kinerja keseluruhan dengan kebanggaan kerja sebagai Variabel Intervening PNS pada penyelenggara sekolah kota metropolitan Yogyakarta." diterbitkan. Tesis. Yogyakarta: perguruan tinggi Islam
- Bangun, W, 2015. Manajemen bantuan kemanusiaan, Jakarta: Erlangga

- Busro, M. 2018. Teori Manajemen Bantuan Manusia. Jakarta: Grup Prenadameidia.
- Ghozali, I. 2018. Penerapan Evaluasi Multivariat Menggunakan Program IBM SPSS 25. versi kesembilan. Semarang: Universitas Diponegoro Penerbitan majikan
- 14 Ghozali, I. dan Ratmono, D. 2013. Evaluasi Multivariat dan Ekonometri, Asas, Asas dan Paket dengan Eviews 8. Semarang: Universitas Diponegoro Organisasi Penerbitan
- 14 Ghozali, I. dan Ratmono, D. 2013. Analisis, Prinsip, Konsep dan Program Multivariat dan Ekonometrika dengan Eviews delapan. Semarang: Perusahaan Penerbitan Perguruan Tinggi Diponegoro
- Handoko, T.H. 2013. Pegawai dan Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE. 64
- Hasibuan. 2016. Manajemen Bantuan Manusia, Edisi Revisi, Jakarta: PT. Bumi Sastra. 38
- 21 Khofifa, S, Arief, M.Y, Fandiyanto, R. 2022. Dampak labor battle dan process pressure terhadap kinerja pekerja yang kekal dengan kebanggaan proses sebagai Variabel Intervening pada PT. Tekad Lukisan Putra Situbondo. Majalah Kewirausahaan Mahasiswa (JME) FEB UNARS Vol. 1, No.11
- Luthans, F. 2012. Perilaku organisasi. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Machmudah, R. 2019 “Pengaruh sekolah, Motivasi dan remunerasi terhadap kinerja pegawai dengan kesenangan kerja sebagai Variabel Intervening (Pengamatan kasus pada departemen PT.BNI Syariah Semarang)”. diterbitkan. Tesis. Salatiga: IAIN Salatiga 8
- Mangkunegara, A.A P. 2017. Pengendalian bantuan kemanusiaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya 44
- Moeheriono. 2016. Dimensi Kinerja Keseluruhan Berbasis Kompetensi. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Nurhasanah 2022 “Pengaruh Etos Kerja, Gaya Hidup Organisasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Secara Keseluruhan Dengan Kepuasan Aktivitas Sebagai Variabel Intervening”. diterbitkan. Tesis. Medan: Perguruan Tinggi Muhammadiyah Sumatera Utara 49
- 17 Prasetyo, R. 2019 “Pengaruh pelatihan, lingkungan kerja dan gaya hidup organisasi terhadap kinerja pegawai dengan kebanggaan kerja sebagai Variabel Intervening pada Sekretariat Badan Pelatihan dan Persekolahan Keuangan (BPPK) Jakarta.” diterbitkan. Tesis. Yogyakarta: perguruan tinggi Islam
- Rachmawati, R.W. (2017). Pengaruh Motivasi Sekolah dan Lukisan Terhadap Kinerja Karyawan PT. lembaga keuangan kantor cabang Bjb Suci Bandung. 13

- majalah pengendalian penawaran dan periklanan, 9(1), 1-16.
- Robbins, S.P. 2015. Perilaku Organisasi, Jilid 1 dan 2, Indeks Grup Gramedia, Jakarta.
- Robbins, SP dan Coulter, M. 2012. kontrol edisi kesepuluh. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Rony, I.T, Tulhusnah, L, Syahputra, H. 2022. Pengaruh lingkungan lukisan dan area kerja pada penampilan Asn melalui kegembiraan aktivitas pada masyarakat Situbondo dan petugas Pencatatan Sipil. perkara pengadilan dalam negeri, E-ISSN : 2964-481X
- Sekaran, U. 2014. <sup>55</sup> Metodologi Penelitian untuk Bisnis Buku 1
- Versi Empat. Jakarta: Salemba Empat
- Siagian, S.P. 2012. <sup>31</sup> Manajemen Sumber Daya Manusia, Bumi Aksara. Jakarta
- Sopiah. 2014. Perilaku Organisasi, Yogyakarta: Andi Offset.
- Sugiyono. 2016. Strategi Kajian Kualitatif Kuantitatif dan Litbang. Bandung: Abjad
- Sutrisno, E. 2013. Pengendalian Sumber Daya Manusia. Cetak ke-6. Lembaga Media Pranada, Jakarta.
- Widodo, E. 2015. Manajemen peningkatan sumber daya manusia. Yogyakarta: Perpustakaan Mahasiswa

● **22% 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

**Armando Andika Kotangon, Bernhard Tewal, Greis M. Sendow. "ANALI...**

Crossref

<1%

---
- 2

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

Crossref

<1%

---
- 3

**Augi Satria. "Pengaruh Work Stress dan Work Environment pada Cyberl...**

Crossref

<1%

---
- 4

**Mardi Astutik. "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhad...**

Crossref

<1%

---
- 5

**Ndari Cahyaningsih, Syahnur Said, Lukman Chalid. "Analisis Pengaruh ...**

Crossref

<1%

---
- 6

**Oktaviani Bengan Tupen, Epsilandri Septyarini. "Pengaruh Gaya Kepem...**

Crossref

<1%

---
- 7

**Jason Valerio Hendry, Friska Darnawaty Sitorus, Venny Venny. "Pengar...**

Crossref

<1%

---
- 8

**Dewi Ratna Siregar. "Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan terhadap ...**

Crossref

<1%

---
- 9

**Jeli Nata Liyas. "Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawa...**

Crossref

<1%

- 10 Zakaria Satrio Darmawan, Angga Pradipta Baskoro. "ANALISIS PERILA... <1%  
Crossref
- 
- 11 Ranita Ranita, Amir Luthfi, Iis Aprinawati. "Pengaruh Model Pembelajar... <1%  
Crossref
- 
- 12 Any Isvandiari, Anang Purwanto. "PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, D... <1%  
Crossref
- 
- 13 Asri Wahyudi, Rina Rina, Hafifah Hafifah. "Hubungan Antara Motivasi ... <1%  
Crossref
- 
- 14 Alfa Vivianita. "PENGARUH UKURAN PERUSAHAAN, PROFITABILITAS, ... <1%  
Crossref
- 
- 15 Antoni Yahya Christiadi, Ferdinand, Stepanus. "Pengaruh Kualitas Keh... <1%  
Crossref
- 
- 16 Brillian Yii, Gilda Olivia, Selvi Zola Fenia. "PENGARUH DISIPLIN KERJA, ... <1%  
Crossref
- 
- 17 Rini Handayani, Kasidin Kasidin. "Employee Performance Analysis Bas... <1%  
Crossref
- 
- 18 Subhan, Firia Ningsih. "Penerapan Pendekatan Konstruktivistik dalam ... <1%  
Crossref
- 
- 19 Muzakki Muzakki, Soni Yuda Ariyanto. "MANAJEMEN STRATEGIK DAL... <1%  
Crossref
- 
- 20 Rima Rahmawati, Indra Sasangka, Nadya Larasati Aghnia. "Pengaruh ... <1%  
Crossref
- 
- 21 Shidiq Wahyudin, Novi Fitria Hermiati. "Pengaruh Stres Kerja Dan Konfl... <1%  
Crossref



- 22 Wayan Arya Paramarta, Ni Putu Kurnia Darmayanti. "Employee Engage... <1%  
Crossref
- 
- 23 Attri Yolanda Novienti Saragih, Antonius Remigius Abi, Saut Mahulae, ... <1%  
Crossref
- 
- 24 Azwar Anas, Ginta Ginting, Joko Rizky Widokarti. "Pengaruh Kompeten... <1%  
Crossref
- 
- 25 Jeana Lydia Maramis, Ni Made Yuliana, Farenzia Imelda Tobeonda. "D... <1%  
Crossref
- 
- 26 Januardin Manullang, Nanda Pratiwi, Refiensa Yohana Sihombing, Rifk... <1%  
Crossref
- 
- 27 Muthiah Muthiah, Lisnu Afiah, Danial Hilmi. "Manajemen Pengorganisa... <1%  
Crossref
- 
- 28 PAULINUS JANG B2043142011. "ANALISIS PENGARUH KOMPENSASI ... <1%  
Crossref
- 
- 29 Tjan, Gavina Jechonia Santoso, Devi Purnamasari. "Tingkat Kesiapan ... <1%  
Crossref
- 
- 30 Walter Tabelessy. "Pengaruh Desain Produk, Harga, dan Promosi terha... <1%  
Crossref
- 
- 31 Haris Fauzi. "Pengaruh Keadilan Prosedural Partisipatif dan Internal Lo... <1%  
Crossref
- 
- 32 Ida Bagus Agung Andi Bhisma Manuaba, Ni Putu Nina Eka Lestari. "FA... <1%  
Crossref
- 
- 33 Riza Riza, Muhammad Hasbi, Iwan Ady Prabowo. "SISTEM PENDUKUN... <1%  
Crossref

- 34

**Yogy Kurniawan, Basuki Sigit Priyono, Indra Cahyadinata. "Tingkat Ket...**

Crossref

<1%
- 35

**Yuchep Budi Prayogo, Aglis Andhita Hatmawan. "Pengaruh Pembekala...**

Crossref

<1%
- 36

**Ahadiati Rohmatiah, Mukti Widodo, Mutmainah Mutmainah. "Dampak ...**

Crossref

<1%
- 37

**Muhammad Za'qi, Roziana Ainul Hidayati, Heru Baskoro. "The Effect of...**

Crossref

<1%
- 38

**Luis Preselliya Siregar, Adietya Arie Hetami, Wira Bharata. "PENGARUH...**

Crossref

<1%
- 39

**M. Rizky Pippo Pratama. "Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan SD...**

Crossref

<1%
- 40

**Titi Astutiningtyas, Kusuma Chandra, Gendro Wiyono. "Analisis Gaya K...**

Crossref

<1%
- 41

**A Aslan, Nurus Soimah, Dewi Qomariah Imelda. "Pelaksanaan pendidik...**

Crossref

<1%
- 42

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

Crossref

<1%
- 43

**Ni Made Kansa Dewi Putri, Ni Luh Putri Srinadi. "PENGARUH KECANGG...**

Crossref

<1%
- 44

**Sitti Fatimah, Mursalim Umar Gani, Sunusi Hamid, Abdurrahman Basal...**

Crossref

<1%
- 45

**Ardiansyah Ardiansyah, Husein Hi Moh Saleh, Suryadi Hadi. "PENGARU...**

Crossref

<1%

- 46

**Eka Herdit Juningsih, Faruq Aziz, Dinar Ismunandar, Fajar Sarasati, Irm...** <1%

Crossref
- 47

**Muh Asdar. "PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN K...** <1%

Crossref
- 48

**Silvester Sedu Kemie. "EFEK MOTIVASI DAN REMUNERASI DI DALAM ...** <1%

Crossref
- 49

**Suharno Pawirosumarto, Purwanto Katijan Sarjana, Rachmad Gunawan...** <1%

Crossref
- 50

**Baretha Meisar Titioka, Astrid J.D. Siahainenia. "PENGARUH GAYA KE...** <1%

Crossref
- 51

**Posumah Linda Natalia, Lintje Kalangi, Jessy D.L Warongan. "PENGAR...** <1%

Crossref
- 52

**Ilham K. "PENGARUHKOMPENSASI, KEPEMIMPINAN, DAN DISIPLINKE...** <1%

Crossref
- 53

**Indra Hary Tri Setyawan, Pahlawansyah Harahap. "PERAN MOTIVASI K...** <1%

Crossref
- 54

**Irma Idayati. "Pengaruh Motivasi Spiritual dan Disiplin Kerja terhadap K...** <1%

Crossref
- 55

**Suyanto Suyanto. "Pengaruh Celengan Padjeg terhadap Kepatuhan WP...** <1%

Crossref
- 56

**Amriah Amir, Silvy L. Mandey, Hendra N. Tawas. "PENGARUH PERCEI...** <1%

Crossref
- 57

**Anita Ilmaniati, Muslihudin Musihudin. "Pengaruh Efikasi Diri dan Eksp...** <1%

Crossref

- 58 **Cholifah Husti Laila, Novita Novita. "PENGARUH KODE ETIK, MATERIA...** <1%  
Crossref
- 
- 59 **Dinaria Br Sembiring. "Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompetensi terhada...** <1%  
Crossref
- 
- 60 **Gde Herry Sugiarto Asana, Komang Krishna Yogantara. "PERAN AUDIT...** <1%  
Crossref
- 
- 61 **Helviana Tiara, Agus Garnida. "Pengaruh Kepemimpinan Inovatif Terha...** <1%  
Crossref
- 
- 62 **Hendri Dunan, Desi Rahmawati, Appin Purisky Redaputri. "PENGARUH ...** <1%  
Crossref
- 
- 63 **Intan Maizah Ela Yani, Myrna Sofia, Nurhasanah Nurhasanah. "Pengar...** <1%  
Crossref
- 
- 64 **Kadek Loka Suristya, Nyoman Rasmien Adi. "PENGARUH KOMPETENSI ...** <1%  
Crossref
- 
- 65 **Musyodik Musyodik, Omar Hendro, Trisniarty Adjeng Moelyati. "Pengar...** <1%  
Crossref
- 
- 66 **Novi Riani. "PENGARUH RASIO KEUANGAN TERHADAP PERUBAHAN K...** <1%  
Crossref
- 
- 67 **Novita Wahyu Setyawati, Serin Latukau, Dewi Sri Woelandari PG, Tyna ...** <1%  
Crossref
- 
- 68 **Seftianita Nirmalasari. "Analisis Beberapa Faktor Yang Berpengaruh te...** <1%  
Crossref
- 
- 69 **Sularwan Sularwan, Djoko Santoso. "MEMBANGUN KINERJA MELALUI ...** <1%  
Crossref

- 70 Tiara Suci Bentar, Acep Samsudin, Nor Norisanti. "Peran Budaya Kaize... <1%  
Crossref
- 
- 71 Budiyono Pristyadi, Muhammad Rantau Edy Santoso. "PENGARUH MO... <1%  
Crossref
- 
- 72 Yanti Mayasari Ginting, Teddy Chandra, Melan Susanty Purnamasari, ... <1%  
Crossref
- 
- 73 Aan Juanda, Pigo Nauli. "Pengaruh Proses Reviu Terhadap Kualitas La... <1%  
Crossref
- 
- 74 Hasyim Ali Imron. "PERAN SAMPLING DAN DISTIBUSI DATA DALAM P... <1%  
Crossref
- 
- 75 Irwan Suaeb. "PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TER... <1%  
Crossref
- 
- 76 Mohammad Tajuddin, Tumirin Tumirin, Eva Desembrianita. "Budaya Or... <1%  
Crossref
- 
- 77 Sineba Arli Silvia. "Pengaruh Kualitas Aset Terhadap Profitabilitas Pad... <1%  
Crossref