

PAPER NAME

JURNAL HAMZAH revisi.docx

AUTHOR

Hamzah malik malaysia Hamzah

WORD COUNT

5970 Words

CHARACTER COUNT

40636 Characters

PAGE COUNT

18 Pages

FILE SIZE

51.4KB

SUBMISSION DATE

Oct 6, 2023 8:24 AM GMT+7

REPORT DATE

Oct 6, 2023 8:25 AM GMT+7**● 20% 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

9
**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN PROSEDUR KERJA DALAM
MEMPENGARUHI KINERJA PERANGKAT DESA MELALUI
PRODUKTIVITAS KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
(Studi Kasus di Kantor Desa Mojosari, Desa Kertosari, Desa Awar-awar,
Desa Parante, Kecamatan Asembagus Kabupaten Situbondo)**

Hamzah Malik Malaysia
Hamzahmalikmalaysia@gmail.com
Universitas Abdurachman Saleh
Situbondo

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

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

ABSTRACT

The studies goal turned into to decide the impact of work subject and work procedures in influencing employee performance via paintings productiveness as an intervening variable (a case study in the Mojosari Village office, Kertosari Village, Awar-awar Village, Paraante Village, Asembagus District, Situbo Regency. The sampling method used on this have a look at is a saturated sample with a pattern size of 60 employees.information evaluation and speculation trying out on this take a look at used the Structural Equation version - Partial Least rectangular (PLS-SEM)

The effects of the direct impact speculation take a look at using the smart PLS 3.zero utility, display that work area has a fantastic and considerable impact on work productiveness, work tactics have a nice and large effect on work productiveness work field has a advantageous and large effect on worker performance, work processes have a negative but good sized impact on overall performance employees, work productivity has a tremendous and giant impact on employee overall performance, paintings discipline has a positive and enormous effect on employee performance through paintings productiveness, work approaches have a wonderful and sizable impact on worker overall performance thru paintings productiveness

key phrases: work area, work strategies, paintings productiveness, performance.

1. PENDAHULUAN

49
pada hakikatnya aset manusia sangat penting bagi suatu perusahaan atau organisasi dalam mengelola, mengatur dan menjalankan aktivitas dalam suatu organisasi, sebagai cara untuk meraup keterampilan yang maksimal dan mempunyai sikap profesional, setiap perusahaan mempunyai tahap pengendalian sumber daya manusia untuk menjalankan usaha tersebut. menunjuk, mendidik, membayar, mendorong, dan menahan. Manusia unggul sebagai tenaga kerja merupakan modal fundamental

dalam jangka panjang pembangunan. Personel yang hebat akan menghasilkan efek lukisan terbaik sesuai dengan target kerja.

Handoko (2014:233) berpendapat bahwa 57 Sumber daya manusia adalah manusia yang telah menyumbangkan tenaga, keterampilan, kreatifitas dan usahanya kepada organisasi, dalam suatu instansi sangat penting untuk 30 mengelola sumber daya manusia sebaik-baiknya". karena kunci keberhasilan suatu perusahaan tidak hanya terletak pada keunggulan teknologinya saja, namun

ketersediaan finansial dan sumber daya manusia juga menjadi faktor yang tidak kalah pentingnya, berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai target yang telah ditentukan juga bergantung pada pada kemampuan orang atau karyawan dalam melaksanakan semua tugas yang diberikan kepadanya. kepada pegawai tersebut sehingga pegawai dituntut untuk mempertahankan agar dapat mengembangkan dirinya secara ekstra aktif dalam suatu organisasi.

Manajemen bantuan manusia merupakan suatu disiplin ilmu pengendalian yang khusus dalam membaca hubungan antar manusia dan peran dalam lembaga, melalui modernisasi globalisasi, sumber daya manusia sangat dominan dalam menjalankan peran dalam kegiatan dan acara organisasi, sumber daya manusia juga dipandang sebagai aset yang paling berharga. dan memiliki posisi yang sangat penting. dalam kelangsungan hidup perusahaan, karena suatu organisasi tidak akan ada jika tidak ada manusia di dalamnya karena pada hakikatnya manusia merupakan bagian yang sering dijumpai dalam diri seorang pengusaha. Hasibuan (2015:10) berpendapat bahwa “Pengendalian sumber daya manusia dapat didefinisikan karena ilmu dan karya seni mengatasi hubungan dan peran staf agar mereka lebih efektif dan ramah lingkungan dalam membantu mewujudkan tujuan lembaga, serta sebagai karyawan dan masyarakat.”

Berhasil tidaknya suatu perusahaan biasanya akan dilihat dari kemampuan perusahaan tersebut dalam mengendalikan sumber daya manusianya sehingga semua

keinginannya terakumulasi. Rivai (2016:99) menyatakan bahwa “Manajemen sumber daya manusia adalah pengetahuan teknologi dan seni dalam menangani proses penggunaan berbagai sumber daya secara benar, efektif, produktif, yang merupakan komponen paling penting untuk mencapai suatu tujuan.” setiap instansi tentu menginginkan sumber daya manusia yang dapat diandalkan untuk mencapai keinginan organisasi yang telah ditentukan.

Satu hal yang sangat berpengaruh terhadap aset manusia adalah hal kewilayahan. Bagi perusahaan, gaya hidup dunia kerja akan menciptakan ketertiban dan kelancaran dalam melaksanakan kewajiban, sehingga diperoleh akibat yang paling sesuai dan tujuan perusahaan dapat terlaksana. Hasibuan (2016:193) menyatakan bahwa “subyek kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mentaati segala aturan organisasi dan norma-norma sosial yang bersangkutan”. lapangan perlu ditegakkan dalam suatu korporasi. tanpa bantuan lingkungan kerja yang baik, sulit bagi sebuah perusahaan untuk mewujudkan impiannya. Lapangan kerja tentunya menjadi salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai, karena tanpa kedisiplinan maka semua cabang olahraga yang dilaksanakan di instansi tersebut akan menghasilkan hasil yang tidak memuaskan dan tidak sesuai dengan harapan. Hal ini akan berakibat pada kurang tercapainya keinginan dan tujuan organisasi serta dapat pula menghambat terlaksananya rencana organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya.

Selain lapangan kerja yang merupakan salah satu cara sederhana dalam suatu organisasi yang menggunakan semua teknik kegiatan utama yang disebut dengan teknik. Pendekatan yang tepat dapat menciptakan pengawasan yang baik, menciptakan metode yang sistematis dan logis, dapat membantu terciptanya keinginan organisasi, tidak menampilkan penundaan, menampilkan koordinasi setiap bagian dan sebagiannya. Pendekatan-pendekatan tersebut hendaknya diketahui dan dipahami oleh manusia yang tertarik, baik personel yang bekerja di perusahaan/instansi maupun pihak-pihak di luar organisasi/organisasi yang mempunyai hobi di dalam perusahaan/organisasi tersebut. Setiap komponen dalam suatu organisasi merupakan bagian dari suatu cara, yang masing-masing saling berkaitan, sehingga metode yang jelas dan tepat diharapkan mampu mewujudkan tujuan organisasi yang dimaksud secara sistematis. Metode dianggap penting karena prosedur merupakan petunjuk atau acuan untuk memudahkan dalam menentukan langkah-langkah hobi di masa depan, perintah/paket pekerjaan yang jelas yang harus dipatuhi oleh seluruh pelaksana, untuk meningkatkan produktivitas kerja yang efektif dan ramah lingkungan, serta mempermudah pengawasan. Mulyadi (2016: 4) menyatakan bahwa “teknik kerja adalah serangkaian kegiatan yang bersiklus, biasanya berkaitan dengan banyak orang dalam satu departemen atau lebih, yang diciptakan untuk memastikan keseragaman

pengelolaan transaksi keagenan yang terjadi berulang kali.”

Produktivitas merupakan salah satu faktor tambahan yang harus dimiliki suatu organisasi atau instansi jika ingin mencapai impiannya. Aktivitas suatu lembaga atau korporasi harus mampu meningkatkan produktivitas dari waktu ke waktu, karena hal ini menyangkut kinerja organisasi. Aspek sumber daya manusia dalam suatu organisasi atau kelompok mempunyai fungsi yang sangat penting, khususnya sebagai derajat tingkat produktivitas kerja pegawai, dengan keterangan bahwa apabila jumlah aset manusia pada suatu instansi tinggi atau baik maka besarnya produktivitas kerja pegawai pada institusi tersebut akan lebih mudah akan meningkat, begitu pula sebaliknya jika kualitas sumber daya manusia rendah atau tidak ada maka tingkat produktivitas pekerja akan sulit ditingkatkan. menurut Umar (2018:9) “Dalam modern, metode produktivitas merupakan evaluasi antara akibat yang dilakukan (output) dan keseluruhan sumber daya yang digunakan (input).” Sumarsono (2013:enam puluh tiga) menyatakan bahwa: “produktivitas kerja keras merupakan ukuran keberhasilan sekelompok pekerja dalam menghasilkan suatu produk dalam waktu yang positif.”

Kinerja adalah gambaran sejauh mana pencapaian penerapan suatu perangkat lunak atau kebijakan hiburan dalam memahami keinginan, target, visi dan proyek suatu lembaga sebagaimana disebutkan melalui perencanaan strategis suatu perusahaan. Kinerja secara keseluruhan dapat diakui dan diukur

apabila seseorang atau sekelompok pegawai negeri sipil mempunyai standar atau standar tolak ukur prestasi yang telah ditetapkan oleh pemberi kerja. Mangkunegara (2017:67) menyatakan bahwa “kinerja adalah hasil kerja dalam arti kualitas dan jumlah yang dilakukan oleh seorang pekerja dalam melaksanakan kewajibannya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. kinerja adalah ciri motivasi dan kapasitas. Kinerja karyawan dapat menjadi hal yang sangat vital dalam upaya perusahaan mencapai tujuannya. kinerja keseluruhan yang lebih tinggi berarti peningkatan efisiensi, efektivitas, atau kualitas yang lebih baik dalam menyelesaikan serangkaian tugas yang diberikan kepada pegawai negeri sipil negara di suatu perusahaan atau lembaga.

Fenomena yang terjadi di desa Mojosari, desa Kertosari, desa Awar-Awar, desa Perante dilihat dari prosedur kerja yang kurang teratur. Tidak hanya itu saja penambahan detail prosedur terlalu banyak dari pada yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas. Hal ini akan memperlambat kerja pegawai ketika ingin melakukan tugas, butuh waktu yang lama untuk membaca semua detail tersebut dan membuat tugas menjadi tertunda. Seharusnya cara penulisan prosedur dilakukan secara baik dan tidak menambah terlalu banyak detail serta membuat prosedur sederhana yang mudah diterapkan oleh pegawai.

Jika dilihat dari disiplin kerja pegawai di di desa Mojosari, desa Kertosari, desa Awar-Awar, desa Perante diantaranya adalah masih ada pegawai yang tidak disiplin dalam

waktu kerja, masih ada pegawai yang tidak menandatangani absensi, tidak mengikuti atauran yang telah ditentukan organisasi, masih ada pegawai yang tidak menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar dan waktu yang telah ditentukan dan masih terjadi pemakaian waktu luang dalam bekerja yang berlebihan. Masalah disiplin tersebut sangat mempengaruhi Kinerja pegawai.

Berdasarkan penelitian yang sudah dilakukan dan identifikasi masalah yang dilakukan peneliti, selanjutnya perlu dilakukan penelitian lebih lanjut mengenai disiplin kerja dan prosedur kerja. Meminimalkan hal tersebut dapat dilakukan upaya peningkatan kinerja pegawai, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul: “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Prosedur Kerja Dalam Mempengaruhi Kinerja Perangkat Desa Melalui Produktivitas Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus di Kantor Desa Mojosari, Desa Kertosari, Desa Awar-awar, Desa Parante, Kecamatan Asembagus Kabupaten Situbondo)

2. KERANGKA TEORITIS MSDM

Pengendalian sumber daya manusia merupakan sumber daya penting bagi lembaga. Sumber daya manusia mempunyai peranan yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan suatu korporasi atau badan usaha, oleh karena itu diperlukan seorang pemimpin dalam lembaga tersebut yang akan mencari, memanfaatkan, mengembangkan dan menjaga aset-aset manusia tersebut semaksimal mungkin. Marwansyah (2015:tiga) berpendapat bahwa “pemanfaatan sumber daya manusia

secara berkelompok dapat dilakukan melalui kemampuan perencanaan bantuan manusia, rekrutmen, pengembangan karir, pemberian kompetensi dan kesejahteraan, keselamatan dan kebugaran kerja.” Hasibuan (2015:10) menyatakan bahwa “Manajemen bantuan manusia adalah ilmu tentang cara mengendalikan hubungan dan peran sumber daya (usaha) yang dimiliki individu dengan benar dan efisien yang dapat dimanfaatkan secara optimal”. Manajemen bantuan kemanusiaan adalah teknologi dan seni dalam menangani hubungan dan peran tenaga kerja sehingga mereka dapat aktif dan ramah lingkungan dalam membantu mencapai tujuan organisasi, karyawan, dan masyarakat..

Dsiiplin Kerja

Menurut Mangkunegara (2017:129) “subyek ⁷⁰ kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan pengendalian untuk menunjang pedoman organisasi”. dari waktu ke waktu perilaku para pekerja di suatu perusahaan menjadi sangat disruptif sehingga berdampak pada menurunnya kinerja. oleh karena itu, lapangan bisa menjadi sangat penting dalam situasi seperti ini. Dalam organisasi, masih ada karyawan yang memiliki kecanduan terlambat, mengabaikan strategi keselamatan, tidak mengikuti instruksi yang ditentukan, atau tampak memiliki masalah dengan rekan kerja mereka.

menurut Fathoni (2016:126) ⁴¹ “subyek adalah perhatian dan kesediaan seseorang untuk mentaati segala peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang bersangkutan.” lapangan

digambarkan sebagai personel yang bersedia mematuhi kebijakan yang berlaku, menjalankan kewajiban dan kewajibannya dengan baik, serta senantiasa datang dan pulang tepat waktu. lapangan mungkin sangat penting untuk memberikan pengarahan dan konseling bagi personel dalam menciptakan tatanan yang sesuai dalam organisasi.

menurut Dewi, dkk (2022) lapangan sendiri memiliki tenaga atau energi dalam menumbuhkan motivasi bagi pribadi personelnnya, sehingga personel di lingkungan kerja dapat beradaptasi dengan aturan yang telah ditetapkan dalam organisasi secara sukarela. lapangan adalah bagian penting dari lembaga. Menurut Hasibuan (2015:194), indikator bidang kerja adalah Mematuhi semua pedoman, menggunakan waktu dengan benar, tanggung jawab dalam pekerjaan dan tanggung jawab, Tahap ketidakhadiran,

Prosedur Kerja

Prosedur kerja adalah adalah aturan. Keahlian taktik kerja yang lebih utuh adalah kebijakan kerjasama, peraturan koordinasi, sehingga perangkat-perangkat dalam sistem, subsistem dan lain sebagainya dapat berinteraksi satu sama lain secara efektif dan mujarab. teknik kerja juga dapat diartikan sebagai rangkaian tugas yang saling berhubungan dan berurutan dengan contoh dan pendekatan tertentu untuk melaksanakan suatu teknik kerja atau hobi untuk menyelesaikan lukisan,

Puspitawati dan Anggadini (2016:23) menyatakan bahwa “taktik melukis adalah rangkaian langkah-langkah klerikal/olahraga yang

disusun secara sistematis berdasarkan urutan-urutan yang berbeda dan perlu didampingi agar dapat mengatasi suatu kesulitan”. Menurut Endayani et.al (2022) strategi pengecatan mempunyai standar yang dapat menjadi landasan utama dalam bertanya dan melaksanakan bagi personel sehingga diharapkan karya yang dihasilkan dapat mencapai target yang telah ditentukan dalam suatu perusahaan. atau organisasi. Menurut Rasto (2015:53) Pendekatan kerja yang dirancang harus mempunyai ciri-ciri yaitu hijau, kuat, teratur, lentur

Produktivitas Kerja

Meningkatkan produktivitas dapat dilakukan melalui peningkatan rasio produktivitas, dengan cara menghasilkan output yang lebih banyak dan lebih tinggi dengan tingkat bantuan yang diberikan. Sinungan (2015: 171) menyatakan bahwa “Dalam dunia modern, produktivitas lukisan diartikan sebagai hubungan antara efek nyata dan jasmani (barang atau jasa) dan makna sebenarnya.” Siagian (2015:67) mendefinisikan “produktifitas lukisan sebagai kemampuan untuk memperoleh manfaat sebesar-besarnya dari pusat dan infrastruktur yang tersedia dengan bantuan menghasilkan keluaran yang paling efektif, jika paling layak”.

Sumarsono (2013:enam puluh tiga) menyatakan bahwa: “produktifitas lukisan adalah derajat terpenuhinya tenaga kerja dalam menghasilkan suatu produk dalam waktu tertentu”. Mathis dan Jackson (2016: 81) menyatakan bahwa

“produktifitas adalah ukuran jumlah dan besarnya tenaga kerja yang telah dilakukan dengan mempertimbangkan harga sumber daya yang digunakan untuk mengerjakan pekerjaan tersebut.” hal ini juga bermanfaat dalam melihat produktivitas sebagai rasio antara masukan dan keluaran. Menurut Simamora (2016:612) tanda-tanda yang digunakan dalam mengukur produktivitas kerja meliputi jumlah pekerjaan, jumlah pekerjaan dan ketepatan waktu.

Kinerja Pegawai

kinerja pengetahuan menunjukkan sejauh mana suatu perusahaan bisnis; Baik perusahaan pemerintah, swasta, profit atau non-pendapatan, mengartikan kinerja secara keseluruhan sebagai suatu pencapaian yang dapat diterapkan pada impian organisasi. Hasibuan (2015:94) berpendapat bahwa “kinerja keseluruhan adalah suatu hasil akhir yang dilaksanakan melalui seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya yang didasarkan pada keterampilan, kesenangan, keseriusan dan waktu”. Mangkunegara (2017:67) berpendapat bahwa “Periode waktu kinerja berasal dari prestasi kerja atau kinerja nyata (melukiskan kinerja keseluruhan atau pencapaian nyata yang dicapai oleh seseorang), atau juga kualitas dan jumlah hasil kerja yang ingin diperoleh seorang pekerja dalam suatu pekerjaan. melaksanakan tanggung jawabnya sesuai dengan kewajibannya, jawaban yang diberikan kepadanya.”

Bangun (2015:231) memberikan definisi “kinerja

keseluruhan adalah hasil akhir kerja yang dilakukan seseorang berdasarkan sepenuhnya pada keperluan kegiatan”. Siagian (2014:227) mengartikan “kinerja keseluruhan sebagai kemampuan rata-rata seseorang untuk bekerja sedemikian rupa sehingga dapat memperoleh gambaran keinginan dan berbagai tujuan secara optimal yang telah diciptakan dengan pengorbanan yang perbandingannya lebih kecil dibandingkan dengan hasil yang dicapai”. . Sedarmayanti (2014:23) menyatakan bahwa instrumen pengukuran kinerja adalah alat yang digunakan untuk mengukur kinerja seseorang secara keseluruhan yang mencakup, khususnya kinerja kerja, kemampuan, perilaku, manajemen.

3. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah strategi penelitian kuantitatif. Metode ini disesuaikan dengan keinginan mencari jawaban untuk menyelidiki pertanyaan (rumus kerumitan). Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif karena penelitian ini disajikan dengan angka-angka. sesuai dengan pendapat Arikunto (2015:12) yang menyatakan bahwa “Studi kuantitatif adalah suatu teknik penelitian yang banyak memerlukan penggunaan angka-angka, mulai dari rangkaian catatan, interpretasi statistik dan munculnya efek.” Pendekatan ini disebut pendekatan kuantitatif karena catatan penelitiannya berbentuk angka dan analisisnya menggunakan statistik. Margono (2014: seratus lima) menjelaskan bahwa “Penelitian

kuantitatif adalah suatu sistem pencarian lokasi keahlian yang menggunakan catatan berupa angka-angka sebagai alat untuk menemukan catatan tentang apa yang perlu kita pahami.” Azwar (2014: 5) menyatakan bahwa “pada hakikatnya pendekatan kuantitatif dicapai dalam kajian inferensial (dalam konteks uji hipotesis) dan didasarkan pada realisasi konsekuensi atas kemungkinan kesalahan menolak hipotesis nol.”..

23 Populasi dan Sampel

Populasi pada pengamatan ini adalah seluruh pegawai di kantor Desa Mojosari berjumlah 15 orang, kantor Desa Kertosari berjumlah 15 orang, kantor Desa Awar-awar berjumlah 15 orang, kantor Desa Paraante berjumlah 15 orang dengan lengkap dari 60 karyawan (selain pimpinan). Pendekatan pengambilan sampel yang baik digunakan dalam penelitian adalah metode Nonprobability Sampling yang menggunakan total Sampling atau sampel jenuh. Sugiyono (2016:85) menyatakan bahwa “Sampling jenuh adalah suatu pendekatan pengambilan sampel yang seluruh anggota populasi dijadikan sampel”. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di lingkungan kerja Desa Mojosari, Desa Kertosari, Desa Awar-awar, Desa Paraante. Asebagus Kabupaten Situbondo yang berjumlah 60 personel (selain pengurus).

58 Teknik Pengumpulan Data

Teknik rangkaian informasi merupakan suatu hal yang krusial, karena perhitungan diperoleh dari

statistik yang diperoleh dalam penelitian. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Sugiyono (2016:seratus empat puluh lima) menyatakan bahwa “komentar adalah suatu sistem yang rumit, suatu proses yang terdiri dari berbagai teknik biologis dan psikologis”. dua yang paling penting adalah taktik berkomentar dan mengenang. Teknik pernyataan tersebut dilakukan oleh peneliti pada tahap pra-studi di bidang tersebut untuk mengetahui permasalahan yang ada pada karyawan di tempat kerja Desa Mojosari, Desa Kertosari, Desa Awar-awar, Desa Paraante.

Nazir (2013:93) menyatakan “teknik pengumpulan data melalui pelaksanaan kajian penelitian terhadap buku, literatur, catatan dan resensi yang berkaitan dengan masalah yang sedang dipecahkan”. Pendekatan ini digunakan untuk memperoleh dasar-dasar tertulis dan evaluasi yang dilakukan dengan mempelajari berbagai literatur yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.

Sugiyono (2016:137) berpendapat bahwa “Wawancara digunakan sebagai pendekatan pencatatan seri jika perlu melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang hendaknya diteliti”. Rekor yang diperoleh melalui wawancara dengan pegawai di kantor Desa Mojosari, Desa Kertosari, Desa Awar-awar, Desa Paraante untuk mendapatkan rekor yang diinginkan.

Sugiyono (2016:142) menyatakan bahwa “Pendekatan angket adalah suatu teknik pengumpulan informasi yang

dilakukan dengan cara memberikan serangkaian pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab”. Statistik yang ingin peneliti peroleh melalui pemberian kuisioner kepada petugas di tempat kerja Desa Mojosari, Desa Kertosari, Desa Awar-awar, Desa Paraante. Statistik yang dikumpulkan mungkin bersifat kuantitatif, sehingga setiap solusi peluang diberi peringkat atau harga.

Arikunto (2015:274) menyatakan bahwa “Dokumentasi adalah suatu teknik pengumpulan informasi dengan mencoba mencari statistik mengenai suatu hal atau variabel dalam bentuk catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulensi, konferensi, agenda, dan lain sebagainya. ” Dokumen yang digunakan peneliti disini adalah catatan dari tempat kerja Desa Mojosari, Desa Kertosari, Desa Awar-awar, Desa Parante untuk memudahkan peneliti memperoleh fakta-fakta yang diinginkan pada tahap tertentu dalam proses penelitian.

Metode Analisis Data

Uji Validitas Konvergen

Menurut Ghozali (2018:25) “Validitas konvergen merupakan korelasi untuk menguji nilai *outer loading* dalam penelitian dengan menetapkan nilai 0,7 atau lebih besar maka dapat dikatakan valid. Apabila suatu output tersebut memberikan nilai 0,7 atau lebih besar maka membuktikan indikator yang digunakan sesuai dengan kenyataan”. Menurut Ghozali (2018:25) “Validitas konvergen merupakan korelasi dengan menetapkan nilai AVE sebesar 0,5 terhadap suatu

penelitian, bila nilai AVE memenuhi nilai 0,5 maka indikator dalam penelitian tersebut dapat dikatakan valid karena telah memenuhi nilai AVE”..

Uji Reliabilitas

Dalam 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

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.

Uji multikolinieritas dalam penelitian ini untuk menganalisis nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). 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 model struktural yang baik tidak menghasilkan multikolinieritas, akan tetapi dalam penelitian ini menggunakan nilai $VIF < 5$ karena

menggunakan analisis program Smart PLS 3.0.

Uji *goodness of fit* (GOF)

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 didirikan sesuai dengan yang terjadi di lapangan. Hair *et. al* (2018:176) mengemukakan bahwa “Secara umum *fit indeks* memiliki kategori yang harus terpenuhi untuk menguji model struktural tersebut agar dapat dikatakan sebagai *fit model*”..

Koefisien Determinasi

Ghozali (2018:97) mengemukakan bahwa “Uji koefisien determinasi secara umum merupakan analisis dalam mengukur persamaan struktural dengan melihat nilai *R-Square*”. 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.

Analisis Persamaan Struktur (*inner model*)

Ghazali (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 duasisitem output ialah *Path coefficient* dan *Specific Indirect Effets*.

Uji Hipotesis Penelitian

Ghozali (2018:97) mengemukakan bahwa “Uji hipotesis pada dasarnya guna mengetahui pengaruh variabel bebas dan variabel terikat dalam penelitian apakah memiliki pengaruh secara signifikan atau tidak. Uji hipotesis dilakukan guna menunjukkan seberapa dalam variabel yang dipengaruhi atau mempengaruhi”. 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. Menurut Ghozali 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

Kecamatan ini berjarak sekitar 26 Km dari ibu kota Kabupaten Situbondo ke arah timur. Pusat pemerintahannya berada di Desa Asembagus. Kecamatan Asembagus merupakan The Second City dari Kabupaten Situbondo. Kecamatan Asembagus dikenal dengan wilayah yang banyak menghasilkan buah

asam, yang dapat dilihat dari samping kanan dan kiri jalan terdapat banyak pohon asam. Sehingga simbol dari Kecamatan Asembagus adalah Buah Asam yang bisa dilihat di Taman kota Asembagus. Desa di Kecamatan Asembagus meliputi Desa Asembagus, Desa Awar-awar, Desa Bantal, Desa Gudang, Desa Kedunglo, Desa Kertosari, Desa Mojosari, Desa Perante, Desa Trigonco, Desa Wringinanom.

Responden yang menjadi subjek pada penelitian ini adalah para pegawai Desa Mojosari, Desa Kertosari, Desa Awar-awar, Desa Parante, Kecamatan Asembagus Situbondo yang dipilih berjumlah 60 pegawai. Karakteristik responden pada Desa Mojosari, Desa Kertosari, Desa Awar-awar, Desa Parante, Kecamatan Asembagus Situbondo yang terdiri dari laki-laki berjumlah 19 responden dengan persentase 38% dan perempuan berjumlah 31 responden dengan persentase 62%

Uji Validitas Konvergen

Hasil uji validitas dengan program *Smart PLS 3.0* menunjukkan bahwa nilai *outer loading* untuk masing-masing indikator variabel Disiplin kerja, Prosedur kerja, Produktivitas kerja dan Kinerja pegawai yaitu lebih dari 0,7 dengan demikian dapat dinyatakan valid dan 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

Dari analisis menghasilkan 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

Uji normalitas dapat diketahui bahwa seluruh indikator dari setiap variabel memiliki nilai *skewness* dan *kurtosis* berada pada rentang nilai $-2,58$ sampai $2,58$, hal ini menunjukkan bahwa sebaran data seluruh indikator tersebut berdistribusi normal.

Hasil uji Multikolinieritas menunjukkan bahwa dari hasil aplikasi *Smart PLS 3.0* dikatakan tidak terjadi pelanggaran asumsi klasik "Multikolinieritas" dikarenakan nilai *VIF* (*Variances inflation factor*) $\leq 5,00$

Uji Goodness Of Fit (GOF)

Uji *goodness of fit* (uji kelayakan model) dilakukan untuk mengukur ketepatan fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai aktual secara statistik. Besarnya *SRMR*, *Chi-Square* dan *NFI* telah memenuhi kriteria yang diharapkan. Selain itu, tingkat probabilitas dari model tersebut signifikan sebesar $0,599$ ($p \geq 0.05$) sehingga model yang dianalisis telah memenuhi kriteria model yang baik / sesuai.

Uji Koefisien Determinasi.

Analisis ini dapat ditentukan melalui biaya *R-square* untuk variabel terstruktur. Modifikasi biaya *R-rectangular* dapat digunakan untuk

mengevaluasi pengaruh variabel laten independen tertentu terhadap variabel laten dependen. Variabel disiplin kerja (*X1*) dan metode kerja (*X2*) mempunyai pengaruh terhadap produktivitas kerja (*Y1*) sebesar $0,412$ ($41,2\%$) artinya mempunyai pengaruh yang cukup besar dan lima puluh delapan,8% terakhirnya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Variabel lapangan kerja (*X1*) dan metode kerja (*X2*) mempengaruhi kinerja karyawan (*Y2*) sebesar $0,728$ ($72,8\%$) yang berarti mempunyai pengaruh yang besar dan penutupan $27,2\%$ dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak tercakup dalam penelitian ini.

Analisis Persamaan Struktural (*inner model*)

Evaluasi Persamaan Struktural (*inner model*) pada penelitian ini adalah koefisien regresi disiplin kerja (*X1*) untuk menguji pengaruh terhadap produktivitas kerja (*Y1*), artinya peningkatan dalam variabel wilayah kerja sebesar 1 (satu) satuan, maka produktivitas kerja akan meningkat. naik hingga nol,481 dengan asumsi variabel lain (proses kerja) harganya konstan. Koefisien regresi taktik kerja (*X2*) untuk menguji pengaruhnya terhadap produktivitas kerja (*Y1*), artinya kenaikan variabel sistem kerja sebesar 1 (satu) satuan, maka produktivitas kerja meningkat sebesar $0,328$ dengan asumsi variabel lawannya (wilayah kerja) adalah stabil dalam biaya. Koefisien regresi lapangan kerja (*X1*) untuk menguji pengaruhnya terhadap kinerja pekerja secara keseluruhan (*Y2*), artinya pertumbuhan dalam

variabel subjek pekerjaan sebesar 1 (satu) satuan berarti kinerja pekerja meningkat dengan menggunakan nol,361 dengan asumsi variabel yang berlawanan (teknik kerja) mempunyai nilai yang teratur. Koefisien regresi taktik kerja (X2) untuk menguji pengaruhnya terhadap kinerja pekerja secara keseluruhan (Y2) yang berarti metode pengecatan sebesar 1 (satu) satuan, maka kinerja karyawan secara keseluruhan menurun dengan menggunakan nol,249 dengan asumsi variabel yang berlawanan (pekerjaan) subjek memiliki nilai konstan. koefisien regresi produktivitas kerja (Y1) untuk menguji pengaruhnya terhadap kinerja pegawai secara keseluruhan (Y2), artinya boom pada variabel produktivitas kerja melalui pendekatan 1 (satu) satuan kinerja pekerja secara keseluruhan akan meningkat sebesar 0,674

Pembahasan

Disiplin kerja Terhadap Produktivitas kerja

Disiplin kerja (X_1) mempunyai pengaruh yang sangat besar terhadap produktivitas kerja (Y1). Efek pemeriksaan spekulasi pertama berkonsultasi dengan harga pola asli yaitu super (0.481) dengan nilai T-Statistic sebesar 4.891 (> 1.964) dan nilai P sebesar 0.000 (< 0.05), maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja (X_1) berpengaruh signifikan positif terhadap produktivitas kerja (Y1), dengan demikian hipotesis 1 diterima. Berdasarkan pengujian yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketentuan organisasi. Jika

peraturan atau ketentuan yang ada dalam organisasi diabaikan, atau sering dilanggar, maka karyawan memiliki disiplin yang buruk. Sebaliknya jika pegawai patuh terhadap peraturan organisasi maka menggambarkan adanya kondisi kedisiplinan yang baik. Disiplin kerja yang baik dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti besar kecilnya kompensasi, keteladanan kepemimpinan, peraturan yang pasti dan keberanian pemimpin. Oleh karena itu organisasi harus memperhatikan tingkat disiplin kerja pegawainya agar tujuan organisasi dapat tercapai. Disiplin kerja yang tinggi dapat mempengaruhi produktivitas kerja pegawai. Hasil penelitian ini mendukung dan memperkuat temuan penelitian sebelumnya oleh Yani (2021) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

Prosedur kerja Terhadap Produktivitas kerja

Prosedur kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja (Y1). Hasil uji hipotesis kedua mengacu pada nilai original sample yaitu positif (0,328) dengan nilai T-Statistic sebesar 3,080 (> 1.964) dan harga P sebesar 0,002 ($< 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa berhasil Prosedur (X_2) berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja (Y1), dengan demikian hipotesis kedua diterima. Berdasarkan pengujian yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa prosedur kerja yang dimiliki seorang pegawai mempunyai pengaruh yang sangat tinggi terhadap produktivitas pegawai dan mereka

selalu berusaha untuk memperbaiki (upgrade) prosedur kerja dengan tujuan agar tujuan yang ingin dicapai dapat tercapai, meningkatkan pengalaman kerja mereka. Terdapat prosedur kerja agar pegawai dapat mengetahui secara detail peran dan tanggung jawabnya masing-masing sehingga pegawai dapat menyelesaikan pekerjaannya secara efektif dan efisien. Hasil penelitian ini mendukung dan memperkuat temuan penelitian sebelumnya oleh Arief (2022) yang menyatakan bahwa prosedur kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

Disiplin kerja Terhadap Kinerja pegawai

Disiplin kerja (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y_2). Hasil uji hipotesis ketiga mengacu pada nilai original sample yaitu positif (0,361) dengan nilai T-Statistic sebesar 2,415 ($> 1,964$) dan P cost sebesar nol,016 ($< 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y_2), dengan demikian hipotesis ketiga diterima. Hal ini menjelaskan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Disiplin kerja mencerminkan sikap dan perilaku pegawai RSUD Asembagus dalam menaati seluruh peraturan organisasi, melaksanakannya dengan sepenuh hati dan konsisten sehingga pegawai lebih fokus dalam menyelesaikan setiap program kerja yang diberikan. Semakin tinggi tingkat disiplin kerja pegawai di Desa Mojosari, Desa Kertosari, Desa Awar-awar, Desa Paraante, Kecamatan Asembagus

maka kinerja pegawai akan semakin meningkat. Hasil penelitian ini mendukung temuan penelitian sebelumnya oleh Rafika (2020) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Prosedur kerja Terhadap Kinerja pegawai

Prosedur kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y_2). Hasil uji hipotesis keempat mengacu pada nilai original sample adalah negatif (-0,249) dengan nilai T-Statistic sebesar 2,188 ($> 1,964$) dan P fee sebesar nol,029 ($< nol,05$), maka dapat disimpulkan bahwa cara berjalan (X_2) mempunyai pengaruh yang sangat buruk terhadap kinerja pegawai (Y_2), dengan demikian hipotesis ke 4 bersifat universal. Hal ini menjelaskan bahwa taktik kerja mengandung perintah kepada pegawai untuk melaksanakan pekerjaan. Adanya tata cara kerja diharapkan dapat mengurangi kesalahan dan permasalahan yang timbul dalam melaksanakan pekerjaan, namun masih terdapat pegawai yang tidak mentaati proses kerja yang telah ditetapkan oleh pihak kerja desa, termasuk tidak menyelesaikan tanggung jawab yang diberikan oleh kepala desa tepat pada waktunya. Teknik pengecatan dianggap sebagai hal yang penting bagi perusahaan untuk mendukung kinerja pekerja yang paling berguna. Dampak penelitian ini bertolak belakang dengan temuan penelitian sebelumnya, Hartati (2022) menyebutkan bahwa teknik melukis berpengaruh besar terhadap penampilan secara keseluruhan.

Produktivitas kerja Terhadap Kinerja pegawai

Produktivitas kerja (Y_1) mempunyai pengaruh yang sangat besar terhadap kinerja pegawai secara keseluruhan (Y_2). Pengaruh uji hipotesis kelima berunding dengan biaya pola asli yaitu positif (0,674) dengan harga T-Statistic sebesar 5,022 ($>1,964$) dan harga P sebesar nol,000 ($< 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja (Y_1) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y_2), dengan demikian hipotesis ke 5 diterima. Hal ini menjelaskan bahwa produktivitas kerja pegawai seperti kemampuan kerja, tanggung jawab, bekerja sama dan lain sebagainya membuat pegawai terampil dalam bekerja, lebih bersemangat, mencapai tujuan bersama, lebih mudah memahami pekerjaan sehingga hal ini dapat mempengaruhi kinerja pegawai untuk meningkat. Hal ini sejalan dengan penelitian Yani (2021) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Disiplin kerja Terhadap Kinerja pegawai Melalui Produktivitas kerja

Hasil uji hipotesis keenam dengan mengacu pada nilai original sample yaitu positif (0,324) dengan nilai T-Statistic sebesar 3,102 ($>1,964$) dan nilai P sebesar nol,002 ($< 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja (X_1) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai (Y_2) melalui produktivitas kerja (Y_1), dengan demikian hipotesis ke 6 diterima. Artinya produktivitas kerja

dapat memediasi pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Disiplin kerja yang tinggi yang dimiliki oleh pegawai dapat berdampak pada ketepatan jadwal penyelesaian pekerjaan atau sesuai dengan target yang telah ditetapkan, sehingga dapat bekerja lebih fokus. Sehingga disiplin kerja yang tinggi dapat memberikan pengaruh terhadap peningkatan produktivitas kerja dan sekaligus dapat meningkatkan kinerja pegawai. Disiplin kerja yang baik dapat berdampak pada maksimalnya pekerjaan, lebih fokus, lebih berhati-hati dan mampu mencapai target sesuai standar yang telah ditetapkan. Sehingga hal ini dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian tersebut mendukung penelitian sebelumnya oleh Yani (2021) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja melalui produktivitas kerja.

Prosedur kerja Terhadap Kinerja pegawai Melalui Produktivitas kerja

Prosedur kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y_2) melalui produktivitas kerja (Y_1). Hasil uji hipotesis ketujuh mengacu pada nilai original sample yaitu positif (0,221) dengan nilai T-Statistic sebesar 3,309 ($>1,964$) dan nilai P sebesar nol,001 ($< 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa menyimpulkan bahwa metode kerja (X_2) mempunyai pengaruh efektif yang besar terhadap kinerja karyawan (Y_2) melalui produktivitas kerja (Y_1), oleh karena itu hipotesis ketujuh adalah umum. Konsekuensi tersebut menyiratkan bahwa kehidupan pendekatan kerja yang

kuat, efisien dan diinginkan dapat menciptakan kelancaran kerja yang lebih baik, berfungsi sebagai pedoman bagi personel baru, memfasilitasi pengawasan, dan mewujudkan koordinasi puncak di antara elemen-elemen eksklusif pengusaha untuk menentukan arah kinerja. peningkatan. Konsekuensi penelitian tersebut mendukung penelitian sebelumnya melalui Arief (2022) yang menyatakan bahwa teknik kerja berpengaruh cukup besar terhadap produktivitas kerja dan Yani (2021) menyatakan bahwa kegembiraan proses berpengaruh besar terhadap kinerja secara keseluruhan.

11 3. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

5 Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat disimpulkan bahwa Disiplin kerja berpengaruh signifikan positif terhadap Produktivitas kerja, Prosedur kerja berpengaruh signifikan positif terhadap Produktivitas kerja, Disiplin kerja berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja pegawai, Prosedur kerja berpengaruh signifikan negatif terhadap Kinerja pegawai, Produktivitas kerja berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja pegawai, Disiplin kerja berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja pegawai melalui Produktivitas kerja, Prosedur kerja berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja pegawai melalui Produktivitas kerja.

Saran

Hasil Penelitian ini untuk menambah pengetahuan khususnya tentang manajemen sumber daya

manusia sebagai bahan kajian dan di jadikan refrensi mengenai Disiplin kerja, Prosedur kerja dan Produktivitas kerja terhadap Kinerja pegawai. Sebagai syarat untuk menyelesaikan pendidikan sarjana (S1) dan menambah ilmu pengetahuan dalam bidang manajemen sumber daya manusia serta untuk melatih mencari solusi terkait masalah Disiplin kerja, Prosedur kerja dan Produktivitas kerja terhadap Kinerja pegawai berdasarkan teori yang diperoleh dalam perkuliahan dan wawasan agar bisa manfaat untuk diri sendiri dan semua orang.

Desa Mojosari, Desa Kertosari, Desa Awar-awar, Desa Parante, Kecamatan Asembagus harus memperhatikan disiplin kerja pegawai akan tingkat ketaatan pada standar kerja, agar setiap pegawai yang berada dalam organisasi memiliki usaha dan upaya untuk mencapai atau melebihi standar kerja yang ditetapkan. Bagi pegawai dapat mencapai atau melebihi standar kerja yang ditetapkan Desa Mojosari, Desa Kertosari, Desa Awar-awar, Desa Parante, Kecamatan Asembagus akan mendapat *reward* dan bagi pegawai yang tidak dapat mencapai atau melebihi standar kerja yang ditetapkan akan menerima *punishment* (hukuman) dalam bentuk teguran sesuai dengan tingkat kesalahan yang dilakukan pegawai.

Pihak kantor Desa Mojosari, Desa Kertosari, Desa Awar-awar, Desa Parante, Kecamatan Asembagus disarankan untuk lebih memperhatikan produktivitas kerja yang dimiliki pegawai seperti kemampuan kerja, tanggung jawab, bekerja sama dan lain-lain

menjadikan pegawai memiliki terampil dalam bekerja, lebih semangat, mencapai tujuan secara bersama, lebih mudah memahami pekerjaan sehingga hal ini dapat mempengaruhi kinerja pegawai menjadi meningkat.

Diharapkan dalam meningkatkan kinerja pegawai Desa Mojosari, Desa Kertosari, Desa Awar-awar, Desa Parante, Kecamatan Asembagus diharapkan melakukan monitoring terhadap pencapaian kualitas dan kuantitas pekerjaan masing-masing pegawai. Selanjutnya diharapkan pegawai mampu untuk dapat menyelesaikan dan memaksimalkan waktu kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Arief, M.Y. 2022. "Pengaruh Tata Kerja, Bakat, dan Kesenangan Beraktivitas Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai PG Asembagoes". Diterbitkan. Skripsi, Perguruan Tinggi Abdurachman Saleh Situbondo.
- Arikunto, S. 2015. Strategi Penelitian: Teknik Akal. (Edisi revisi). Jakarta : Rineka Cipta.
- Azwar, S. 2014. Kajian Teknik. Yogyakarta: Perpustakaan Sarjana
- Bangun, W. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Erlangga.
- Dewi, E.A, Tulhusnah, L, Soeliha, S. 2022. Pengaruh gaya manajemen dan subjek pekerjaan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) secara keseluruhan melalui kepuasan kerja sebagai Variabel Intervening pada Bappeda Kabupaten Situbondo. majalah pengusaha sarjana (JME) Vol. 1, No.5: 930-944
- Endayani, N, Tulhusnah, L, Ediyanto. (2022) Pengaruh lapangan kerja dan metode kerja terhadap kinerja karyawan secara keseluruhan melalui produktivitas kerja pada PT Bumi Subur 4 Panarukan Situbondo. majalah pengusaha sarjana (JME) Vol. 1, Nomor 6, Juli 2022 : 1277-1287
- Fathoni, A. 2016. Manajemen bantuan kemanusiaan. Bandung: Rineka Cipta
- Ghozali, I. 2018. Perangkat Lunak Analisis Multivariat Penggunaan Aplikasi IBM SPSS 25. versi ke-9. Semarang: Universitas Diponegoro Penerbitan majikan
- Ghozali, I., dan Ratmono, D. 2013. Evaluasi Multivariat dan Ekonometri, Teori, Konsep dan Program dengan Eviews 8. Semarang: Perguruan Tinggi Diponegoro Badan Penerbit
- Hair, Joe F, Ringle, C. M., Sarstedt, M., Hair, J. F., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. 2018. PLS-SEM: tentu saja Peluru Perak PLS-SEM: tentu saja Peluru Perak. (Januari 2015), 37-41
- Handoko, T.H. 2014. Pengendalian Personil dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE
- Hartati, D. 2022. "Pengaruh Gagasan Proses Kerja, Ambiguitas Posisi dan Burnout Terhadap

- Kinerja Petugas Dinas Peternakan dan Perkebunan Secara Keseluruhan di Kabupaten Rokan Hulu.” diposting. Tesis. Universitas Pasir Pengaraian, Riau
- 31 Hasibuan, M.S.P, 2015. Manajemen aset manusia, Jakarta: Penulis CV. Haji Mas Agung.
- Mangkunegara, A.A.A P. 2017. Manajemen bantuan kemanusiaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Margono, S. 2014. Metodologi Penelitian Pendidikan. Jakarta : PT Rineka Cipta
- Marwansyah. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. versi 2. Jakarta: Alfabeta.
- Mathis, RL dan Jackson, JH. 2016. Manajemen bantuan manusia: Pengendalian bantuan manusia. Diterjemahkan melalui Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat
- Mulyadi. 2016. Sistem Akuntansi. Jakarta: Salemba Empat.
- Nazir, M. 2013. strategi penelitian. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Nuryatin, B. 3 2020. “Pengaruh Motivasi kerja dan area kerja terhadap kinerja karyawan secara keseluruhan dengan kesenangan tugas sebagai Variabel Intervening pada PT Astron Optindo Industries”. diposting. Tesis. Universitas Tarumanagara
- Puspitawati. L, dan Anggadini, S.D, 2016. Struktur pencatatan akuntansi, edisi ke-1, Yogyakarta : Graha Ilmu
- Rafik, S.N. 2020. “Pengaruh Area Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Kesenangan Tugas dan Motivasi Lukisan Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus BRI Syariah Kota dan Kabupaten Semarang)”. diposting. Tesis. Perguruan Tinggi Islam Negeri Salatiga.
- Rasto. 2015. manajemen perkantoran. Bandung: ALFABETA
- Rivai, V. 2016. Manajemen bantuan manusia untuk lembaga. Pencetakan Pertama. Jakarta: PT. Raja Grafindo
- 29 Sedarmayanti. 2014. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung: CV Mandar Maju.
- Siagian. S.P. 2014. Pengendalian bantuan kemanusiaan, Bumi Aksara. Jakarta
- 44 Simamora, H. 2016, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Gramedia.
- Sinungan, M. 2015. produktivitas. Bumi Sastra. Jakarta
- 54 Sugiyono, 2016. Kuantitatif Metode Penelitian Kualitatif dan R&D. Bandung: Abjad
- Sumarsono, S. 2013. Ekonomi Manajemen Bantuan Manusia dan Ketenagakerjaan. Yogyakarta: Graha Teknologi.
- 63 Umar, H. 2018. Penelitian sumber daya manusia pada instansi. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Yani. 2021. “Pengaruh Penguasaan Teknologi dan Disiplin Lukisan Terhadap Kinerja

Guru Secara Keseluruhan
dengan Produktivitas Sebagai
Variabel Intervening Di
Sekolah XXX". diterbitkan.
Tesis. Perguruan Tinggi

Terbuka (UT) Jakarta

● **20% 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>Adi Setya Pamungkas, Sri Yuni Widowati. "PENGARUH KEPEMIMPINA...</p> <p>Crossref</p> | <1% |
| 2 | <p>Kartika Sandra Desi, Abid Djazuli, Choiriyah Choiriyah. "Pengaruh Motiv...</p> <p>Crossref</p> | <1% |
| 3 | <p>Nursaid Nursaid, Nurul Qomariah, Yoangga Muhammad Jakfar Sidik. "...</p> <p>Crossref</p> | <1% |
| 4 | <p>Rima Rima, Siti Komariah Hildayanti, Try Wulandari. "Pengaruh Motivasi...</p> <p>Crossref</p> | <1% |
| 5 | <p>Fathurachman. "PENGARUH KOMPENSASI DAN PENEMPATAN KERJA...</p> <p>Crossref</p> | <1% |
| 6 | <p>Sri Dwi Ratih Wijayanti, Lina Mahardiana, Risnawati Risnawati. "PENG...</p> <p>Crossref</p> | <1% |
| 7 | <p>Andhy Tri Adriyanto, Agus Prasetyo. "Pengaruh Motivasi Intrinsik dan ...</p> <p>Crossref</p> | <1% |
| 8 | <p>Enah Pahlawati, Efrita Norman, Rio Kartika Supriyatna. "Dampak Stres ...</p> <p>Crossref</p> | <1% |
| 9 | <p>Hari Apriyansyah, Muhammad Idris, Choiriyah Choiriyah. "Pengaruh Lin...</p> <p>Crossref</p> | <1% |

- 10

Fitria Utami. "MEDIA SOSIAL DAN PARTISIPASI POLITIK MILENIAL RIA...

Crossref

<1%
- 11

Agung Anggriawan, Lina Mahardiana, Risnawati Risnawati. "PENGARU...

Crossref

<1%
- 12

Wahyu Sigit Widodo, Anike Retawati, Fiasco Darung. "Pengaruh kompe...

Crossref

<1%
- 13

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

Crossref

<1%
- 14

Anum Reknowati Ningsih. "PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP M...

Crossref

<1%
- 15

Sri Agustin Permata Sari. "Dampak Motivasi Kerja dalam mempengaru...

Crossref

<1%
- 16

Nurkaidah Nurkaidah, Farida Susantina. "Kecerdasan Emosi Siswa terh...

Crossref

<1%
- 17

Rahmat Ghazali, Lina Mahardiana, Risnawati Risnawati. "PENGARUH K...

Crossref

<1%
- 18

Wirawan Adhie Pamungkas, Rita Yuni Mulyanti, Tiara Puspa. "PERAN ...

Crossref

<1%
- 19

Abbas Mansyur, Yulianto Yulianto. "Pengaruh Sistem Pengukuran Kine...

Crossref

<1%
- 20

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

Crossref

<1%
- 21

Imas Komariyah, Kania Laelawati. "Analisis Pengaruh Budaya Kerja da...

Crossref

<1%

- 22 Valian Fil Ahli, Putu Wuri Handayani, Nur Fitriah Ayuning Budi. "User's ... <1%
Crossref
-
- 23 Indra Hary Tri Setyawan, Pahlawansyah Harahap. "PERAN MOTIVASI K... <1%
Crossref
-
- 24 Musyodik Musyodik, Omar Hendro, Trisniarty Adjeng Moelyati. "Pengar... <1%
Crossref
-
- 25 M. Abdul Aziz. "PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA DAN LI... <1%
Crossref
-
- 26 Nur Islamiyanti Anti, Muliha Halim, Muh. Ilham. "PENGARUH KEGIATA... <1%
Crossref
-
- 27 Almumtahanah Almumtahanah, Samukri Samukri. "PENGARUH PENER... <1%
Crossref
-
- 28 Arief Budiono, Dita Ajeng Yulianie, Ferry Irawan Febriansyah, Rika May... <1%
Crossref
-
- 29 Ipong Dekawati, Nani Hermawati, Aan Juhana Senjaya. "The Effects of ... <1%
Crossref
-
- 30 Joben Joben. "Strategi Supervisi dalam Peningkatan Kualitas Guru Ma... <1%
Crossref
-
- 31 Sakti Prabowo. "ANALISIS TINGKAT KEPENTINGAN DAN TINGKAT KE... <1%
Crossref
-
- 32 Adinda Farhah, Jafar Ahiri, Muh Ilham. "PENGARUH MOTIVASI KERJA ... <1%
Crossref
-
- 33 Deny Ariyanto, Paulus Wardoyo, Endang Rusdianti. "PENGARUH TEAM... <1%
Crossref

- 34 Ni Made Mariani, Lina Mahardiana, Risnawati Risnawati. "PENGARUH I... <1%
Crossref
-
- 35 Taufikur Rahman, Siti Solikhah. "Analisis Pengaruh Rotasi Kerja, Motiv... <1%
Crossref
-
- 36 Avelin Triani Veronica Sinaga, Innocentius Bernarto. "PENGARUH DISI... <1%
Crossref
-
- 37 Ike Agustina, Hardani Widhiastuti. "Karakteristik Individu, Karakteristik ... <1%
Crossref
-
- 38 Viorencia Brilianti Sanbowo, Ike Kusdyah Rachmawati, Fathorrahman F... <1%
Crossref
-
- 39 Eko Wahyu Hidayat Udjut Saputra, Mei Indrawati, Woro Utari. "PENGA... <1%
Crossref
-
- 40 Elza Oktariani Oktariani, Fauziah Afriyani, Emida Emilda. "Pengaruh Lin... <1%
Crossref
-
- 41 ling Sri Hardiningrum. "KINERJA KARYAWAN SWALAYAN MEKAR KOT... <1%
Crossref
-
- 42 Luluk Listiana. "Analisis Disiplin Kerja Dan Kontroling Kerja Terhadap K... <1%
Crossref
-
- 43 Rizki Agung Pradana, Bowo Santoso. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, ... <1%
Crossref
-
- 44 Alfian Affandy Hadinata, Dewi Andriani. "The Influence of Internal Com... <1%
Crossref
-
- 45 Andi Armansyah, Idris Azis, Niluh Putu Evvy Rossanty. "PENGARUH KO... <1%
Crossref

- 46 Marhamah Marhamah, Siti Komariah Hidayanti, Endah Dewi Purnamas... **<1%**
Crossref
-
- 47 Muhammad Zakki Masykur , Muhammad Ivan Alfian. "XXX" **<1%**
Crossref
-
- 48 Septina Louisa Siahaya, Chrestiana - Aponno. "PENGARUH KONFLIK P... **<1%**
Crossref
-
- 49 Suyadi, Umar Sanusi, Fajar. "PENGARUH BUDAYA KERJA DAN PEMB... **<1%**
Crossref
-
- 50 Syamsudin Syamsudin, Ratu Erlina Gentari, Suhartini Suhartini. "Analisi... **<1%**
Crossref
-
- 51 Ahda Safitri, Trusti Wismantari, Vina Hermawati, Innocentius Bernarto. ... **<1%**
Crossref
-
- 52 Mega Wati, Hida Yani. "Pengaruh Peran Tenaga Kesehatan, Peran Kelu... **<1%**
Crossref
-
- 53 Muhammad Syifa Romli, Achmad Gani, Lukman Chalid. "Pengaruh Ko... **<1%**
Crossref
-
- 54 Nur Fadilla, Fika Aryani. "Pengaruh Free Cash Flow dan Pertumbuhan P... **<1%**
Crossref
-
- 55 Posumah Linda Natalia, Lintje Kalangi, Jessy D.L Warongan. "PENGAR... **<1%**
Crossref
-
- 56 Setyaji Sasongko, Abu Talkah. "The Influence of Motivation, Work Envir... **<1%**
Crossref
-
- 57 Sularwan Sularwan, Djoko Santoso. "MEMBANGUN KINERJA MELALUI ... **<1%**
Crossref

- 58

Aurani Raodah, Hafsa Hafsa. "Pengaruh Etika Profesi, Pengalaman ...

Crossref

<1%
- 59

Gunawan Wibisono, Dewanti Sujadi, Ni Kadek Ayu Fitriani. "PENGARU...

Crossref

<1%
- 60

Muhammad Mansyur. "Pengaruh Iklim Komunikasi dan Motivasi Terha...

Crossref

<1%
- 61

Rian Fajar Sidik, Jajuk Hermawati, Soni Kurniawan. "Pengaruh Komitm...

Crossref

<1%
- 62

Al Zhikri. "PENGARUH REKRUTMEN TERHADAP KINERJA PERANGKAT...

Crossref

<1%
- 63

Ayndri Nico Prayudo, Fathorrahman Fathorrahman, Tin Agustina Karna...

Crossref

<1%
- 64

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

Crossref

<1%
- 65

Delfi Wirayani, Lia Suprihartini, Roni Kurniawan. "Pengaruh Disiplin Kerj...

Crossref

<1%
- 66

Dian Veronika Sakti Kaloeti, Rouli Manalu. "Because the sky is the limit...

Crossref

<1%
- 67

Evi Sofiati. "PENGARUH REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP KINE...

Crossref

<1%
- 68

Graselsya Febri Arung Bangalino, Nurwidiyanto Nurwidiyanto, Louis Soe...

Crossref

<1%
- 69

Irwan Desyantoro, Hardani Widhiastuti. "Motivasi Kerja dan Kepuasan ...

Crossref

<1%

- 70 Irwan Suaeb. "PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TER... <1%
Crossref
-
- 71 Maskun Maskun, Bakri Hasanuddin, Niluh Putu Evvy Rossanty. "PENGA... <1%
Crossref
-
- 72 Reni Febriani. "PENGARUH LIKUIDITAS DAN LEVERAGE TERHADAP NI... <1%
Crossref
-
- 73 Rika Rosmaidah, Suwandi Suwandi. "Pengaruh Produktivitas dan Ling... <1%
Crossref
-
- 74 Riska Riska, Yoberth Kornelius. "PERAN BUDAYA KERJA DAN ETOS KE... <1%
Crossref
-
- 75 Rizki Zumarnis, Moch Irsad. "Pengaruh CAR (Capital Adequacy Ratio),... <1%
Crossref
-
- 76 Safrida Riana Candra. "PENGARUH UPAH KERJA TERHADAP PRODUK... <1%
Crossref
-
- 77 Seftianita Nirmalasari. "Analisis Beberapa Faktor Yang Berpengaruh te... <1%
Crossref
-
- 78 Yohanes Mote, Rita Rahmawati, G. Goris Seran. "MANAGERIAL SKILL C... <1%
Crossref
-
- 79 Asep Hardiansyah, Zahara Tussoleha Rony, Soehardi Soehardi. "PENG... <1%
Crossref
-
- 80 Charina Dwiki Asputri, Suarman Suarman, Yulia Efni. "Pengaruh Komun... <1%
Crossref
-
- 81 Ilham K. "PENGARUHKOMPENSASI, KEPEMIMPINAN, DAN DISIPLINKE... <1%
Crossref

-
- 82 Muthi'ah Putri, Siti Komariah Hildayanti, Meilin Veronica. "Pengaruh M... <1%
Crossref
-
- 83 Reza Ahmadiansah. "PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN K... <1%
Crossref
-
- 84 Sri Wayati Ningsih, Lina Mahardiana, Risnawati Risnawati. "PENGARUH... <1%
Crossref
-
- 85 Rafika Rachmaniah. "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terha... <1%
Crossref
-
- 86 Tiurma Arta Uli, Winata Wira, Dodi Dermawan. "Pengaruh Motivasi, Kep... <1%
Crossref