PAPER NAME

JURNAL ARIK.pdf

AUTHOR

Arik Febriyanto

WORD COUNT

3995 Words

CHARACTER COUNT

26475 Characters

PAGE COUNT

15 Pages

FILE SIZE

696.4KB

SUBMISSION DATE

Sep 20, 2023 5:03 PM GMT+7

REPORT DATE

Sep 20, 2023 5:04 PM GMT+7

25% Overall Similarity

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

- Crossref database

Excluded from Similarity Report

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

E-ISSN : 2964-898X
P-ISSN : 2964-8750
Jurnal Mahasiswa Entrepreneur (JME)
FEB UNARS

Pengaruh Komitmen Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Asn Pada Kantor Kecamatan Mangaran Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening

Arik Febriyanto
arikfebriyanto@gmail.com
Universitas Abdurachman Saleh Situbondo

Muhammad Yahya Arief
Muhammadyahyaf@gmail.com
Universitas Abdurachman Saleh Situbondo

Siti Soeliha
sitisholeha@unars.ac.id
Universitas Abdurachman Saleh Situbondo

ABSTRACT

Information technology development has penetrated the government world, where almost all agencies have used technology in data processing and report-making. Information technology can overhaul a system so that the government becomes more transparent and accountable in providing and presenting services oriented to the public interest. The development of information technology in the government environment has an essential role in providing convenience in various aspects of public service activities. Implementing information technology into various public services in the government has strategic values and is considered capable of conquering difficulties in changing the work culture for the better.

Based on the results of the analysis and discussion previously described, several conclusions can be drawn from the overall research results, namely as follows: Work commitment has a significant positive effect on job satisfaction, work environment has a significant positive effect on job satisfaction, work commitment has a significant positive effect on performance, work environment has a negative insignificant effect on performance, job satisfaction has a significant positive effect on performance, work commitment to performance through job satisfaction has a significant positive effect, work environment to performance through job satisfaction has a significant positive effect.

Keywords: Work Commitment, Work Environment, Employee Performance, Job Satisfaction.

I. PENDAHULUAN

Penerapan manajemen sumber daya manusia merupakan bentuk faktor yang sangat penting dalam suatu organisasi. Manajemen sumber daya manusia sebagai fokus yang sangat penting terkait pada pengembangan sebuah organisasi untuk mencapai keunggulan yang kompetitif. "Karena peran sumber daya manusia mampu untuk mencapai tujuan suatu organisasi maupun perusahaan, untuk itu pengalaman dan hasil penelitian di ilmu SDM, yang disebut manajemen sumber daya manusia" (Sinambela, 2015:6).

Pentingnya kedudukan sumber daya manusia dalam suatu usaha dapat menjadi penentu bagi maju mundurnya suatu organisasi. Sumber daya manusia adalah penggerak

E-ISSN : 2964-898X
P-ISSN : 2964-8750
Jurnal Mahasiswa Entrepreneur (JME)
FEB UNARS

jalannya sebuah organisasi. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, maka organisasi harus memiliki pegawai yang berpengetahuan dan berketrampilan tinggi serta usaha untuk mengelola organisasi seoptimal mungkin sehingga kinerja pegawai meningkat. Menurut Desseler (2015:3) Manajemen sumber daya manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan mengompensasi pegawai dan untuk mengurus relasi tenaga kerja, kesehatan dan keselamatan, serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan.

Pengelolaan sumber daya manusia, perusahaan juga harus memperhatikan pegawai yang dimilikinya. Manajemen perusahaan harus mendorong pegawainya agar memiliki kinerja yang maksimal. Hal ini berkaitan dengan tugas dan fungsi seorang pegawai yang penting dalam perusahaan, sehingga pegawai dalam perusahaan harus dikelola secara baik dan benar. Perusahaan berusaha meningkatkan kinerja yang dimiliki pegawai dengan harapan tujuan perusahaan dapat tercapai. Kinerja pegawai merupakan suatu potensi yang harus dimiliki olehsetiap pegawai untuk melaksanakan setiap tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai olehseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Komitmen organisasi merupakan salah satu fakor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai dalam suatu organisasi. Menurut Wibowo (2017:430) "Komitmenorganisasi atau loyalitas pekerja artinya tingkatan dimana pekerja mengidentifikasidengan organisasi dan ingin melanjutkan secara aktif berpartisipasi di dalamnya". Komitmen organisasi merupakan tolak ukur keinginan dalam bekerja untuk tetap berkontribusi pada organisasi di masa depan.

“Lingkungan kerja merupakan segala hal yang berhubungan dengan aktivitaspegawai di dalam kantor” Bangun (2012:231). Lingkungan kerja itu sendiri terdiri dari bagian fisik dan non fisik yang berhubungan dengan karyawan, sehingga tidak lepas dari upaya pengembangan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang segar, nyaman dan teratur serta memenuhi kebutuhan meningkatkan kenyamanan karyawan dalam menjalankan tugasnya.

Menurut Bangun (2012:231) "Kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan. Untuk menentukan kinerja pegawai baik atau tidak baik, tergantung pada hasil perbandingannya dengan standar pekerjaannya. Kinerja bisa juga dengan penemuan atas prosedur kerja yang lebih efektif dan efisien. Kinerja dari para pegawai sangat berdampak pada suatu keberhasilan organisasi.

Kepuasan kerja yaitu kondisi emosional yang sangat senang atau tidak senang terhadap pegawai dalam pekerjaannya. Menurut Handoko (2015:193- 194) “Kepuasan pegawai menjadi penting karena merupakansalah satu kunci mendorong moral dan disiplin serta kinerja, dengan memperhatikan faktor kepuasan kerja pegawai maka pegawai dalam bekerja”.

E-ISSN : 2964-898X
P-ISSN : 2964-8750
Jurnal Mahasiswa Entrepreneur (JME)
FEB UNARS

II. TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Berhasil atau tidaknya suatu organisasi ditentukan oleh sumber daya manusia (SDM), oleh sebab itu peran sumber daya manusia pada suatu organisasi terbilang sangat kuat. Sumber daya manusia sebagai pelaku dalam menjalankan sebuah visi misi organisasi yang harus dapat menjalankan sebuah sistem yang ditetapkan. Salahsatu peran penting sumber daya manusia yaitu sebagai penggerak semua kegiatan yang berlangsung dalam suatu organisasi. Pencapaian hasil yang maksimal sangat diperlukan manajemen sumber daya manusia yang baik, untuk menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas. Manajemen sumber daya manusia adalah proses dalam berbagi masalah diruang lingkup manajer, pegawai, pegawai, dan tenaga kerja lainnya sebagai penunjang aktivitas organisasi untuk mendapat maksud yang telah ditentukan.

Komitmen Kerja

Robbins dan Judge (2013:170) mengemukakan bahwa "Komitmen kerja pegawai adalah suatu keadaan yang mana seorang pegawai memiliki keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut".

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja menurut Afandi (2018:66) adalah sesuatu yangada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature, kelembaban, pentilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja.

Kepuasan Kerja

Setiap orang yang bekerja mengharapkan kepuasan dari tempat kerjanya. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap orang memiliki kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai masing-masing orang. Semakin banyak pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, semakin besar kepuasan yang dirasakan.

Kinerja

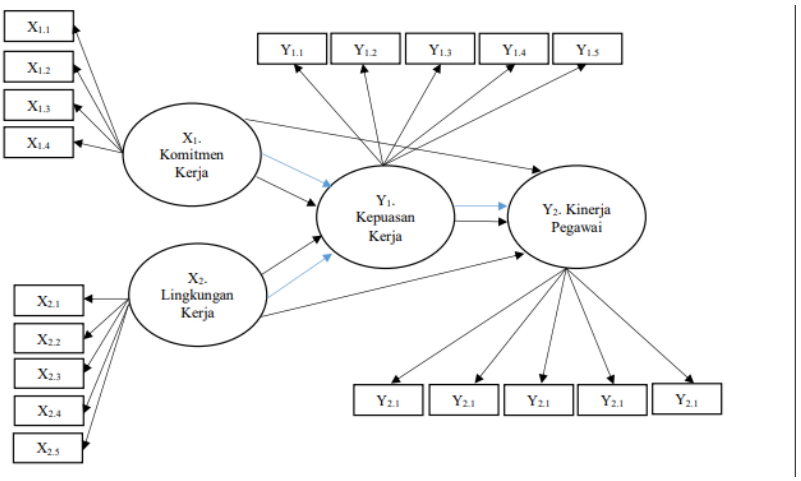
Kinerja merupakan aspek penting dalam upaya pencapaian tujuan organisasi. Kinerja pegawai yang baik pada suatu organisasi, maka organisasi tersebut akan dapat mencapai tujuan yang diinginkannya. Mangkunegara (2013:67) mengemukakan bahwa "Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab". Bangun (2010:118) mengemukakan bahwa "Kinerja adalah tingkatan hingga dimana tujuan-tujuan dapat dicapai".

Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual adalah garis pemikiran menuju keterkaitan satu konsep dengan konsep lainnya untuk dapat memberikan gambaran dan asumsi langsung terkait dengan variabel yang akan diteliti. Kerangka konseptual berperan penting dalam mendefinisikan variabel yang relevan untuk penelitian ini dan memetakan

E-ISSN : 2964-898X
P-ISSN : 2964-8750
Jurnal Mahasiswa Entrepreneur (JME)
FEB UNARS

bagaimana variabel penelitian ini berhubungan satu sama lain. Oleh karena itu, harus membuat kerangka konseptual terlebih dahulu sebelum mulai mengumpulkan data.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Hipotesis Penelitian

H_1: Diduga Komitmen kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja.

H_2 : Diduga Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja.

H_3: Diduga Komitmen kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai.

H_4 : Diduga Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai.

H_5 : Diduga Komitmen kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai.

H_6 : Diduga Komitmen kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai melalui Kepuasan kerja.

H_7 : Diduga Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai melalui Kepuasan kerja.

E-ISSN : 2964-898X
P-ISSN : 2964-8750
Jurnal Mahasiswa Entrepreneur (JME)
FEB UNARS

III. METODE PENELITIAN

Rancangan penelitian merupakan suatu perencanaan dalam penelitian sebagai pengarah atau sebagai pedoman pada proses penelitian. Menurut Arikunto (2014:90) menyatakan bahwa "Rancangan penelitian adalah rencana atau rancangan yang dibuat oleh peneliti sebagai ancang-ancang kegiatan yang akan dilaksanakan". Rancangan penelitian sebagai rencana dalam penelitian secara menyeluruh dengan hal-hal yang dilaksanakan oleh peneliti dimulai dari pembuatan hipotesis dan pelaksanaan operasional hingga pada analisa akhir yang selanjutnya dijadikan kesimpulan dan saran. Rancangan penelitian akan dimulai dari start, dilanjutkan dengan observasi lapangan, dan melakukan studi kepustakaan dengan mencari referensi dari berbagai literatur dan referensi dari penelitian terdahulu yang sesuai dengan variabel dalam penelitian tersebut. Selanjutnya melakukan wawancara, dokumentasi dan penyebaran kuesioner kepada pegawai pada objek penelitian tersebut. Kemudian dilakukan analisis data melalui aplikasi Smart PLS 3.0. Terakhir dari analisi data ditarik kesimpulan dan saran untuk mencapai tujuan penelitian.

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Kabupaten Situbondo khususnya pada kantor Kecamatan Mangaran. Peneliti telah melakukan observasi di kantor Kecamatan Mangaran. Waktu dalam penelitian ini dilakukan selama 3 bulan mulai dari bulan Mei 2023 hingga Juli 2023.

Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2017:80) "Populasi merupakan suatu wilayah yang terdiridari objek atau subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga dapat diperoleh sebuah kesimpulan". Menurut penjelasan diatas dapat diketahui bahwa populasi yang penelitian ini ialah semua pegawai yang ada di kantor Kecamatan Mangaran yang berjumlah sebanyak 30 pegawai selain pimpinan.

Menurut Sugiyono (2017:81) mengungkapkan bahwan "Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut". Dalam penelitian ini peneliti akan menggunakan sampel jenuh. Sugiyono (2015: 124) "Sampling jenuh adalah salah satu cara pengambilan sampel jika anggota populasi digunakan sebagai sampel". Sampel jenuh disebut juga sensus, dimana semua anggota populasi akan dijadikan sebagai sampel. Dalam penelitian ini memiliki alasan mengapa memilih teknik sampel jenuh dikarenakan jumlah populasi terbilang kecil, maka sampel dalam penelitian ini menggunakan seluruh jumlah populasi sebagai responden sebanyak 30 pegawai selain pimpinan.

E-ISSN : 2964-898X
P-ISSN : 2964-8750
Jurnal Mahasiswa Entrepreneur (JME)
FEB UNARS

Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data adalah salah satu cara yang sangat penting dalam suatu penelitian. Pengumpulan data bisa dilakukan dengan berbagai setting, berbagai sumber, dan berbagai cara. Untuk memperoleh data yang dikehendaki sesuai dengan permasalahan dalam penelitian ini, maka menggunakan metode-metode sebagai berikut:

Observasi

Observasi ialah proses mengumpulkan data dengan cara pengamatansecara langsung dengan objek yang sedang diamati. Teknik pengumpulan data ini dilakukan dengan pengamatan yang disertai oleh pencatatan tentang perilaku, keadaan, dan fenomena-fenomena yang terjadi dalam suatu objek yang diteliti. Kegiatan observasi ini untuk mengamati proses maupun objek yang bertujuan agardapat memahami pengetahuan terhadap fenomena berdasarkan landasan pengetahuan dan gagasan yang telah ada, sehingga informasi atau data tersebut dibentuk menjadi landasan dalam penelitian.

Wawancara

Menurut Sugiyono (2015:72) "Wawancara merupakan pertemuan antara duaorang untuk bertukar informasi maupun suatu ide dengan cara tanya jawab, sehingga dapat dikerucutkan menjadi sebuah kesimpulan atau makna dalam topik tertentu", wawancara sebagai teknik pengumpulan data dalam mendapatkan informasi fenomena-fenomena yang terjadi dan mengetahui halhal penting berkaitan dengan penelitian dari responden.

Studi Pustaka

Studi kepustakaan mencakup tentang uraian dari kajian literatur dan hasil penelitian terdahulu yang memiliki hubungan dengan penelitian yang dilakukan dan diusahakan menggunakan sumber terbaru. Studi kepustakaan dalampenelitian ini berupa buku-buku, kajian para ahli, jurnal dan penelitian sebelumnya.

Angket

Metode kuesioner atau angket adalah sejumlah pertanyaan secara tertulis digunakan untuk mendapatkan informasi dari responden. "Instrumen penelitian dengan metode kuesioner ini disusun berdasarkan indikator-indikator yang dijabarkan dalam operasionalisasi variabel sehingga masing-masing pertanyaan yang diajukan kepada responden lebih jelas serta terstruktur. Peneliti memilih metode ini untuk mencari data yang berhubungan langsung dengan keadaan subjek dengan Pengaruh Komitmen kerja dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Mangaran melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

Studi Dokumentasi

Metode dokumentasi untuk memperoleh data pendukung yang dibutuhkan dan sumber yang dapat dipercaya. maka digunakan teknik dokumentasi. Teknik dokumentasi berguna untuk memperoleh data tentang jumlah pegawai dan data tentang gambaran Kantor Kecamatan Mangaran, serta data-data lain yang mendukung, sehingga membantu peniliti dalam proses penelitiannya.

E-ISSN : 2964-898X
P-ISSN : 2964-8750
Jurnal Mahasiswa Entrepreneur (JME)
FEB UNARS

Metode Analisa Data

Metode analisis data adalah metode analisis data yang bertujuan untuk mengolah informasi kedua data tersebut untuk diambil kesimpulan guna pengambilan keputusan. Program *Smart* PLS 3.0 (*Partial Least Square*) digunakan sebagai alat untuk menganalisis data.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas Konvergen

Validitas konvergen digunakan untuk mengetahui validitas yang dinilai berdasarkan korelasi antara indikator dengan variabel laten. Validitas konvergen bisa dilihat dari nilai outer loading dan nilai AVE (average variance extracted) dari setiap indikator.

Tabel 1
Uji Validitas Konvergen

Indikator	X_1. Komitmen Kerja	X_2. Lingkungan Kerja	Y_1. Kepuasan Kerja	Y_2. Kinerja Pegawai
$X_{1.1}$	0,877			
$X_{1.2}$	0,879			
$X_{1.3}$	0,943			
$X_{1.4}$	0,913			
$X_{2.1}$		0,981		
$X_{2.2}$		0,952		
$X_{2.3}$		0,964		
$X_{2.4}$		0,969		
$X_{2.5}$		0,895		
$Y_{1.1}$			0,966	
$Y_{1.2}$			0,969	
$Y_{1.3}$			0,986	
$Y_{1.4}$			0,772	
$Y_{1.5}$			0,958	
$Y_{2.1}$				0,910
$Y_{2.2}$				0,911
$Y_{2.3}$				0,897
$Y_{2.4}$				0,761
$Y_{2.5}$				0,741

Sumber: Lampiran 4, 2023

Berdasarkan data pada Tabel 9 tersebut menunjukkan bahwa nilai outer loading untuk masing-masing indikator (X1.1, X1.2, X1.3, X1.4, X2.1, X2.2, X2.3, X2.4, X2.5, Y1.1, Y1.2, Y1.3, Y1.4, Y1.5, Y1.5, Y2.1, Y2.2, Y2.3, Y2.4, Y2.5) yaitu lebih dari 0,7 dengan demikian dapat dinyatakan valid (angka berwarna hijau). Namun apabila angka outer loading berada di bawah 0,7 maka dinyatakan instrumen penelitian tidak valid (angka berwarna merah). Uji validitas Konvergen dapat juga dilakukan melihat pada output Construct Reliability and Validity yaitu dengan memperhatikan nilai Average Varian Extracted (AVE).

E-ISSN : 2964-898X
P-ISSN : 2964-8750
Jurnal Mahasiswa Entrepreneur (JME)
FEB UNARS

Tabel 2
Uji Validitas Konvergen (AVE)

Variabel Penelitian	Nilai *Average Variance Entranced* (AVE)	Keterangan
X_1. Komitmen kerja	0,817	Valid
X_2. Lingkungan kerja	0,908	Valid
Y_1. Kepuasan Kerja	0,872	Valid
Y_2. Kinerja Pegawai	0,718	Valid

Sumber: Lampiran 4, 2023

Berdasarkan hasil tabel 10 analisis menunjukkan bahwa nilai Average Variance Extracted diatas 0,7 (angka berwarna hijau) maka dapat diartikan bahwa instrumen yang digunakan di dalam penelitian dikatakan "Valid".

Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan Cronbach's Alpha. Instrument penelitian dikatakan reliable apabila memiliki nilai lebih besar dari 0,70 dan mencapai composite reliability di atas 0,70. Pada output Construct Reliability and Validity, selanjutnya disajikan dalam tabel seperti berikut ini.

Tabel 3
Uji Reliabilitas

Variabel Penelitian	*Cronbach's Alpha*	Keterangan
X_1. Komitmen kerja	0,926	Reliabel
X_2. Lingkungan kerja	0,974	Reliabel
Y_1. Kepuasan Kerja	0,961	Reliabel
Y_2. Kinerja Pegawai	0,900	Reliabel

Sumber: Lampiran 4, 2023

Berdasarkan hasil tabel 11 analisis data diatas, menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,70 dengan demikian instrumen yang digunakan reliable.

Uji Multikoliniaritas

Uji multikolinieritas dapat dilakukan dengan melihat nilai Collinierity Statistics (VIF) pada "Inner VIF Values" pada hasil analisis aplikasi partial least square Smart PLS 3.0, kemudian disajikan tabel asumsi klasik multikolinieritas seperti berikut ini:

E-ISSN : 2964-898X
P-ISSN : 2964-8750
Jurnal Mahasiswa Entrepreneur (JME)
FEB UNARS

Tabel 4
Uji Multikoliniaritas

ariabel Penelitian	X_1 Komitmen kerja	X_2 Lingkungan kerja	Y_1 Kepuasan Kerja	Y_2 Kinerja Pegawai
X_1. Komitmen kerja			1,827	2,875
X_2. Lingkungan kerja			1,827	24,025
Y_1. Kepuasan Kerja				30,737
Y_2. Kinerja Pegawai				

Sumber: Lampiran 4, 2023

Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah masing-masing data penelitian tiap variabel terdistribusi normal atau tidak, dalam arti distribusi data tidak menjauhi nilai tengah (median) yang berakibat pada penyimpangan (standart deviation) yang tinggi. Dikatakan tidak melanggar asumsi normalitas apabila nilai Excess Kurtois atau Skewness berada dalam rentang -2,58<CR.

Tabel 5
Uji Normalitas

Indikator	*Excess Kurtois*	*Skewness*	Keterangan
$X_{1.1}$	0.431	-1.172	Normal
$X_{1.2}$	1.332	-1.503	Normal
$X_{1.3}$	2.746	-1.906	Normal
$X_{1.4}$	1.958	-1.693	Normal
$X_{2.1}$	-0.207	-1.182	Normal
$X_{2.2}$	-0.419	-1.067	Normal
$X_{2.3}$	-0.419	-1.067	Normal
$X_{2.4}$	-0.207	-1.182	Normal
$X_{2.5}$	1.340	-1.700	Normal
$Y_{1.1}$	-0.419	-1.067	Normal
$Y_{1.2}$	-0.207	-1.182	Normal
$Y_{1.3}$	0.049	-1.304	Normal
$Y_{1.4}$	1.958	-1.693	Normal
$Y_{1.5}$	0.493	-1.397	Normal
$Y_{2.1}$	-0.592	-0.958	Normal
$Y_{2.2}$	-0.419	-1.067	Normal
$Y_{2.3}$	-0.419	-1.067	Normal
$Y_{2.4}$	1.958	-1.693	Normal
$Y_{2.5}$	1.958	-1.693	Normal

Sumber: Lampiran 4, 2023

Uji *Goodness of Fit*

Uji *goodness of fit* (GOF) bertujuan untuk mengetahui apakah sebuah distribusi data dari sampel mengikuti sebuah distribusi teoritis tertentu ataukah tidak. Pada Smart PLS 3.0, uji ini menggunakan tiga ukuran fit model yaitu SRMR (Standardized Root Mean Square Residual), Chi Square dan NFI (Normed Fit Index).

E-ISSN : 2964-898X
P-ISSN : 2964-8750
Jurnal Mahasiswa Entrepreneur (JME)
FEB UNARS

Tabel 6
Uji *Goodness of Fit*

	Saturated Model	*Estimasi Model*	*Cut Off*	Keterangan Model
SRMR	0,145	0,145	≤ 0,09	Baik
d_ULS	3,972	3,972	≥ 0,05	Baik
d_G	Tidak digunakan	Tidak digunakan	≥ 0,05	Baik
Chi-Square	2348,495	2348,495	Diharapkan kecil	Baik
NFI	0,265	0,265	> 0,5 (mendekati angka 1)	Baik

Sumber: Lampiran 4, 2023

Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R2) bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Uji ini dapat diketahui melalui nilai R-Square. Pada output R-Square, selanjutnya disajikan dalam tabel uji koefisien determinasi seperti berikut:

Tabel 7
Uji Koefisien Determinasi

	R Square	*Adjusted R Square*
Y_1 Kepuasan kerja	0,967	0,965
Y_2 Kinerja pegawai	0,969	0,965

Sumber: Lampiran 4, 2023

a. Variabel Komitmen kerja (X1) dan Lingkungan kerja (X2) mempengaruhi Kepuasan kerja (Y1) sebesar 0,967 (96,7%), sedangkan sisanya 3,3% dipengaruhi variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.
b. Variabel Komitmen kerja (X1) dan Lingkungan kerja (X2) mempengaruhi Kinerja pegawai (Y2) sebesar 0,969 (96,9%), sedangkan sisanya 3,1% dipengaruhi variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.

Analisis Persamaan Struktural
Inner Model

Inner model bertujuan untuk mengetahui serta menguji hubungan antara konstruk eksogen dan endogen yang telah dihipotesiskan. Penyajian tabel analisis persamaan struktural (inner model) dapat dilihat sebagai berikut:

E-ISSN : 2964-898X
P-ISSN : 2964-8750
Jurnal Mahasiswa Entrepreneur (JME)
FEB UNARS

Tabel 8
Analisis Persamaan Struktural *Inner Model*

	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (|O/STDEV|)	P Values
X_1. Komitmen Kerja → Y_1. Kepuasan Kerja	0,185	0,181	0,078	2,355	0,019
X_1. Komitmen Kerja →Y_2. Kinerja Pegawai	0,302	0,256	0,114	2,643	0,008
X_2. Lingkungan Kerja → Y_1. Kepuasan Kerja	0,850	0,846	0,081	10,478	0,000
X_2. Lingkungan Kerja → Y_2. Kinerja Pegawai	-0,084	-0,084	0,152	0,551	0,582
Y_1. Kepuasan Kerja → Y_2. Kinerja Pegawai	0,815	0,853	0,158	5,158	0,000

Sumber: Lampiran 4, 2023

C. Pembahasan

1. Pengaruh Komitmen kerja terhadap Kepuasan kerja

Hasil uji hipotesis pertama dengan mengacu pada nilai sampel asli yaitu positif (0,185), Nilai T-*Statistic* yaitu 2,355 (> 1,964) dan nilai p *value* yaitu sebesar 0,019 (<0,05) maka dapat disimpulkan Komitmen kerja (X_1) berpengaruh signifikan positif terhadap Kepuasan kerja (Y_1), dengan demikian Hipotesis 1 diterima. Berdasarkan pengujian maka dapat dilihat bahwa Komitmen kerja mempunyai pengaruh besar dalam menentukan Kepuasan kerja. Apabila pegawai merasa puas terhadap pekerjaan maka mereka akan lebih berkomitmen pada perusahaan.

Peneliti menyimpulkan bahwa Komitmen kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik komitmen kerja pegawai maka semakin tinggi kepuasan kerja yang didapat, demikian sebaliknya apabila pegawai merasa tidak puas maka akan menurunkan komitmen mereka terhadap perusahaan Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Damayanti, M (2021).

2. Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kepuasan kerja

Hasil uji hipotesis kedua dengan mengacu pada nilai sampel asli yaitu positif (0,850), Nilai T-*Statistic* yaitu 10,478 (> 1,964) dan nilai p *value* yaitu sebesar 0,000 (<0,05) maka dapat disimpulkan Lingkungan kerja (X_2) berpengaruh signifikan positif terhadap Kepuasan kerja (Y_1), dengan demikian Hipotesis 2 diterima. Berdasarkan pengujian maka dapat dilihat bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh besar dalam menentukan Kepuasan kerja. Apabila lingkungan kerja yang menyenangkan maka pegawai merasa puas

Peneliti menyimpulkan bahwa sistem lingkungan kerja dikantor Dinas Kecamatan Mangaran Kabupaten Situbondo akan mengalami perubahan-perubahan yang positif bagi kepuasan kerja pegawai, karena kemampuan dan keterampilan yang akan semakin meningkat pada pegawai dengan adanya pengembangan lingkungan kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Sahira (2018).

E-ISSN : 2964-898X
P-ISSN : 2964-8750
Jurnal Mahasiswa Entrepreneur (JME)
FEB UNARS

3. Pengaruh Komitmen kerja terhadap Kinerja pegawai

Hasil uji hipotesis ketiga dengan mengacu pada nilai sampel asli yaitu positif (0,302), Nilai T-*Statistic* yaitu 2,643 (> 1,964) dan nilai p *value* yaitu sebesar 0,302 (<0,05) maka dapat disimpulkan Komitmen kerja (X_1) berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja pegawao (Y_2), dengan demikian Hipotesis 3 diterima. Komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai dengan memenuhi kebutuhan-kebutuhan pegawai terlebih pada komitmen mereka bahwa komitmen kerja memiliki pengaruh yang besar terhadap kinerja pegawai yang diperoleh oleh karyawan, semakin tinggi komitmen maka semakin tinggi tanggang jawab yang amanahkan, tingginya tanggung jawab akan memberikan dampak dari kinerja pegawai.

Peneliti menyimpulkan bahwa Komitmen kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Peran Komitmen kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan yang kuat akan mendukung perkembangan kinerja karyawan serta memotivasi karyawan untuk mencapai tujuan bersama. Pada akhirnya akan membentuk perilaku karyawan ke arah tertentu sesuai yang diinginkan oleh organisasi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Siagian, I. M. G (2019).

4. Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja pegawai

Hasil uji hipotesis kelima dengan mengacu pada nilai sampel asli yaitu negatif (0,084), Nilai T-*Statistic* yaitu 0,551 (< 1,964) dan nilai p *value* yaitu sebesar 0,582 (>0,05) maka dapat disimpulkan Lingkungan kerja (X_2) berpengaruh tidak signifikan negatif terhadap Kinerja pegawai (Y_2), dengan demikian Hipotesis 4 ditolak. Lingkungan kerja pegawai sebagai sumber daya manusia dalam bidang tugas tertentu dalam organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai yang dapat memotivasi kerja, meningkatkan kepuasan kerja individu yang pada akhirnya meningkatkan kepuasan kerja organisasi.

Peneliti menyimpulkan bahwa Lingkungan kerja tidak berpengaruhsignifikan terhadap kinerja pegawai. Kinerja pegawai akan menjadi menurun jika adanya dorongan motivasi, begitupun sebaliknya, jika pegawai tidak didorong dengan motivasi akan mengakibatkan kinerja yang buruk. Dengan adanya Lingkungan kerja dapat dilihat lebih mudah dalam pencapaian kinerja yang baik dan akan diharapkan dalam instansi ini. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Jumang, S. H (2019)

5. Pengaruh Kepuasan kerja terhadap Kinerja pegawai

Hasil uji hipotesis kelima dengan mengacu pada nilai sampel asli yaitu positif (0,815), Nilai T-*Statistic* yaitu 5,158 (> 1,964) dan nilai p *value* yaitu sebesar 0,000 (<0,05) maka dapat disimpulkan Kepuasan kerja (Y_1) berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja pegawai (Y_2), dengan demikian Hipotesis 5 diterima.

Peneliti menyimpulkan bahwa Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan adanya rasa kepuasan dalam bekerja maka karyawan akan menampilkan pribadi yang baik dalam perusahaan,

E-ISSN : 2964-898X
P-ISSN : 2964-8750
Jurnal Mahasiswa Entrepreneur (JME)
FEB UNARS

kinerja positif yang memuaskan perusahaan dan timbul kesediaan untuk mengusahakan tingkat produktivitas kerja yang tinggi bagi kepentingan perusahaan, serta memperlancar pencapaian tujuan perusahaan. Hal ini sesuai dengan pendapat Gusriani (2018) yang menyebutkan Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja pegawai.

6. Pengaruh Komitmen kerja terhadap Kinerja pegawai melalui Kepuasan kerja

Hasil uji hipotesis keenam dengan mengacu pada nilai sampel asli yaitu (0,151), Nilai T-*Statistic* yaitu 2,371 (<1,964) dan nilai p *value* yaitu sebesar 0,018 (<0,05), maka dapat disimpulkan Komitmen kerja (X_1) terhadap Kinerja pegawai (Y_2) melalui Kepuasan kerja (Y_1) berpengaruh positif signifikan, dengan demikian Hipotesis 6 diterima..

Peneliti menyimpulkan bahwa Komitmen kerja diyakini merupakan faktor penentu utama terhadap kesuksesan kinerja organisasi. Keberhasilan suatu organisasi untuk mengimplementasikan aspek-aspek atau nilai-nilai (values) Komitmen kerjanya dapat mendorong organisasi tersebut tumbuh dan berkembang secara berkelanjutan. Hal ini sesuai dengan pendapat Gusriani (2018) dan Fajra (2011), yang menyebutkan gaya kepemimpinan berpengaruh negatif dan kurang signifikan terhadap kinerja pegawai.

7. Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja pegawai melalui Kepuasan kerja

Hasil uji hipotesis ketujuh dengan mengacu pada nilai sampel asli yaitu (0,693), Nilai T-*Statistic* yaitu 4,332 (>1,964) dan nilai p *value* yaitu sebesar 0,000 (<0,05) maka dapat disimpulkan Lingkungan kerja (X_2) terhadap Kinerja pegawai (Y_2) melalui Kepuasan kerja (Y_1) berpengaruh positif signifikan, dengan demikian Hipotesis 7 diterima.

Peneliti menyimpulkan bahwa Lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai, dengan adanya Lingkungan kerja maka karyawan akan lebih memiliki keyakinan dalam bekerja. Kinerja karyawan juga sangat berpengaruh terhadap suatu pekerjaan, dengan adanya kinerja atau prestasi kerja maka karyawan akan semangat dalam bekerja. Hal ini sesuai dengan pendapat Arif (2022).

V. Simpulan dan Saran

a. Kesimpulan

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

1. Komitmen kerja berpengaruh signifikan positif terhadap Kepuasan kerja (H_1 diterima);
2. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap Kepuasan kerja (H_2 diterima);
3. Komitmen kerja berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja (H_3 diterima);
4. Lingkungan kerja berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap Kinerja (H_4 ditolak);

E-ISSN : 2964-898X
P-ISSN : 2964-8750
Jurnal Mahasiswa Entrepreneur (JME)
FEB UNARS

5. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja (H_5 diterima);
6. Komitmen kerja terhadap Kinerja melalui Kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan (H_6 diterima)
7. Lingkungan kerja terhadap Kinerja melalui Kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan (H_7 diterima).

b. Saran

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

1) Bagi Kecamatan Mangaran

1. Perlu meningkatkan komitmen kerja dengan cara meningkatkan keinginan ASN melakukan tindakan.
2. Perlu meningkatkan lingkungan kerja dengan cara meningkatkan kemampuan kerja.
3. Perlu meningkatkan kepuasan kerja dengan cara meningkatkan kerjasama tim atau rekan kerja.
4. Perlu meningkatkan kinerja pegawai dengan cara meningkatkan kemampuan kerjasama.

2) Bagi Universitas Abdurachman Saleh Situbondo

Hasil penelitian ini bagi Universitas dapat menjadi dasar pengembangan kurikulum tentang manajemen sumber daya manusia yang selanjutnya dapat menambah pengetahuan dan informasi maupun studi kepustakaan dan sivitas akademika khususnya yang berkenaan dengan variabel Komitmen kerja, Lingkungan kerja dalam menentukan Kinerja pegawai melalui Kepuasan kerja.

3) Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini bagi peneliti lain hendaknya dapat menjadi bahan masukan untuk mengembangkan model-model penelitian terbaru yang berkaitan dengan variabel Komitmen kerja, Lingkungan kerja, dalam menentukan Kinerja pegawai melalui Kepuasan kerja yang dapat dikembangkan lagi serta sesuai dengan kebutuhan ilmu saat ini.

DAFTAR PUSTAKA

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

Alrizal, M. D. Hamdun, F. K, dan Soeliha, S. 2022. Pengaruh Kualitas Pelayanan Dan Lokasi Terhadap Loyalitas Konsumen Dengan Kepuasan Konsumen Sebagai Variabel Intervening Pada Angkringan Giras Di Situbondo.

Arief, M. Y. 2022. Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepusan Kerja Karyawan PT. Indah Plywood Bondowoso

Arikunto. 2014. Prosedur Penilaian Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: Rineka Cipta.

Bangun. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia dan

E-ISSN : 2964-898X
P-ISSN : 2964-8750
Jurnal Mahasiswa Entrepreneur (JME)
FEB UNARS

Pengorganisasian. Yogyakarta: KENCANA.

Damayanti, M. 2021. Pengaruh Komitmen Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dalam Perspektif Ekonomi Syariah Studi di BPRS Lampung. Skripsi. Lampung: Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.

Desseler. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: CV Alfabeta. Ghozali.

Gusriani. 2018. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Kesehatan Kabupaten Takalar Tahun 2017. Skripsi. Makassar: Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar.

Handoko dan Sutrisno. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Salemba Empat.

Jumang, S. H. 2019. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Kabupaten Gowa. Skripsi. Makassar: Universitas Muhammadiyah Makassar.

Mangkunegara. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Robbins dan Judge. 2013. Perilaku Organisasi. Edisi 12. Jakarta: Salemba Empat.

Sahira. 2018. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perhubungan Kota Makassar. Skripsi. Makassar: Universitas Muhammadiyah Makassar

Siagian, I. M. G. 2019. Pengaruh Komitmen Kerja Dan Orientasi Pelayanan Publik Terhadap Kinerja Pegawai Asn Di Kantor Camat Medan Marelan. Skripsi. Medan: Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Sinambela. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi. Bandung: Prasindo.

Sugiyono. 2015. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R&D. Bandung: Alfabeta.

Wibowo. 2017. Komitmen Kerja dan Etika. Bandung: Grafindo.

25% Overall Similarity

Top sources found in the following databases:

- Crossref database

TOP SOURCES

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

1	Anggreta Queen Lorena, Misti Hariasih. "The Effect of Laissez Faire's L... Crossref	<1%
2	Efi Yuliana, Khotim Fadhli. "Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Ka... Crossref	<1%
3	Shidiq Wahyudin, Novi Fitria Hermiati. "Pengaruh Stres Kerja Dan Konfl... Crossref	<1%
4	Veny Puspita. "PENGARUH PENGEMBANGAN PRODUK USAHA, KERAG... Crossref	<1%
5	Yena Yena, Melianus Salakory, Edward Gland Tetelepta. "Promosi Pote... Crossref	<1%
6	Ahmad Dwi Nurdiyanto, Mochamad Purnomo. "PENGARUH KESADARA... Crossref	<1%
7	I Nengah Aristana, Made Christin Dwitrayani, Ni Made Ernila Junipisa, ... Crossref	<1%
8	Mahida Eka Mahdayanthi, Mudji Astuti. "Effect of Autocratic Leadershi... Crossref	<1%
9	Mohammad Tajuddin, Tumirin Tumirin, Eva Desembrianita. "Budaya Or... Crossref	<1%

10	Hesty Yuliasari, Reni Merta Kusuma. "SYSTEMATIC LITERATURE REVI... Crossref	<1%
11	Nurul Cahyani, Jeni Kamase, Aminuddin Aminuddin. "Pengaruh Motiva... Crossref	<1%
12	Siti Darojah, Imam Baehaki. "Analisis Diklat Berjenjang Tingkat Dasar T... Crossref	<1%
13	William Admajaya Antolis, Idris Idris, Yoberth Kornelius. "IMPLIKASI KE... Crossref	<1%
14	Retno Dwi Astuti, Gendro Wiyono, Kusuma Chandra Kirana. "Pengaruh ... Crossref	<1%
15	Fauzi F. "PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA T... Crossref	<1%
16	Ingrid Miethe. "Zum Verhältnis von Biographie- und Bewegungsforschu... Crossref	<1%
17	Iroh Rahmawati. "PENGARUH PARTISIPASI ANGGARAN TERHADAP P... Crossref	<1%
18	Nada Nabillah. "Pengaruh Empowering Leadership Terhadap Kinerja P... Crossref	<1%
19	Nina Octavia, Keumala Hayati, Mirwan Karim. "Pengaruh Kepribadian, ... Crossref	<1%
20	Candra Ardi Wibowo. "Pengaruh Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja Dan... Crossref	<1%
21	Dewa Ayu Dwi Putri Kencana, I Made Santosa. "PENGARUH EFIKASI DI... Crossref	<1%

22	I G.G Oka Pradnyana, I Made Purba Astakoni, Ni Made Satya Utami. "K... Crossref	<1%
23	Nuhjira Nunsia, Sulfa, Samiruddin Tarwan. "Pengaruh Budaya Kerja T... Crossref	<1%
24	Yasir Muharram Fauzi. "PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA K... Crossref	<1%
25	Ade Fauji, Salsabila Damaihati. "Efek lingkungan kerja dan stres kerja t... Crossref	<1%
26	Ahmad Baihaqi. "Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Religiusitas T... Crossref	<1%
27	Ida Ayu Mega Evia Lestari, Putu Cita Ayu. "PENGARUH MORALITAS IN... Crossref	<1%
28	Nur Salma. "PENGARUH PARTISIPASI PENYUSUNAN ANGGARAN, KO... Crossref	<1%
29	Ramadhi Ramdhi, Andi Amri, Zulmi Ramdani. "STUDI TERHADAP FAKT... Crossref	<1%
30	SRI ENGGAR KENCANA DEWI. "A, PERBANDINGAN PRESTASI BELAJA... Crossref	<1%
31	Alfian Affandy Hadinata, Dewi Andriani. "The Influence of Internal Com... Crossref	<1%
32	Chaeruddin Chaeruddin, Baharuddin Semmaila, Sabri Hasan. "Pengaru... Crossref	<1%
33	Dimas Galang Pradana. "Pengaruh Kompensasi dan Pemberian Bonus ... Crossref	<1%

34	Eggie Dwinuarisha, Catur Setiawan G, Abdul Aziz. "Kompensasi, Motiva... Crossref	<1%
35	Habsulhadiprasodjo Nurhadi, Vigo Satrio, Ridwal Ridwal, Ahmad Khoiru... Crossref	<1%
36	Hidayah Mustika Canggih, Tono Sugihartono, Defliyanto Defliyanto. "P... Crossref	<1%
37	Santi Santi, Saharuddin Kaseng, Husein Hi Moh Saleh. "KEBIJAKAN SIS... Crossref	<1%
38	Selfia Ratna Kasih, Asep M Ramdan, Acep Samsudin. "Milenial Intentio... Crossref	<1%
39	Sumardona Sumardona, Saida Saida. "Peningkatan Kinerja Sumber Da... Crossref	<1%
40	Wahyudin Noor. "MENGINTEGRASIKAN MANAJEMEN SUMBER DAYA ... Crossref	<1%
41	Yuritanto Yuritanto. "DETERMINASI IKLIM KOMUNIKASI, KOMPETENSI... Crossref	<1%
42	Zamiah Hasibuan, Sumitro Sarkum, Mulya Rafika. "Analysis of Product ... Crossref	<1%
43	Arifiyanto Arifiyanto, Jajuk Herawati, Epsilandri Septyarini. "Pengaruh ... Crossref	<1%
44	Dian Agustina, Dita Oki Berliyanti, Ida Ariyani. "Job Performance dan J... Crossref	<1%
45	Edi Muhammad Abduh Alhamidi. "Pengaruh motivasi dan komitmen te... Crossref	<1%

46	Herdiyan Herdiyan, Diah Isnaini Asiati, Trisniarty Adjeng Moelyatie. "Pe... Crossref	<1%
47	Kadek Loka Suristya, Nyoman Rasmen Adi. "PENGARUH KOMPETENSI ... Crossref	<1%
48	Devi Novrizta. "HUBUNGAN ANTARA MINAT MEMBACA DENGAN KET... Crossref	<1%
49	Mochammad Abdul Azis, Ahmad Al Kaafi, Leliyanah Leliyanah, Suparni... Crossref	<1%
50	Novi Riani. "PENGARUH RASIO KEUANGAN TERHADAP PERUBAHAN K... Crossref	<1%
51	Rio Gusherinsya, Samukri Samukri. "Pengaruh Penerapan Sistem Infor... Crossref	<1%
52	A. Fettweis, N.K. Bose. "A property of jacobian matrices and some of it... Crossref	<1%
53	Agus Siswoyo, Bambang Setyobudi Irianto. "Analisis Technology Acce... Crossref	<1%
54	Aliyah Rahmawati. "PENGARUH KECERDASAN INTELEKTUAL, KECERD... Crossref	<1%
55	Dinaria Br Sembiring. "Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompetensi terhada... Crossref	<1%
56	Lona Noviani, Najla Putri Yani. "EFEK MODERASI TIME BUDGET PRESS... Crossref	<1%
57	Mauliya Siti Aisyah, Teguh Ariefiantoro. "ANALISIS DISIPLIN KERJA PA... Crossref	<1%

58	Solikatun, Uswatun Hasanah. "Korelasi Gaya Kepemimpinan Kepala M... Crossref	<1%
59	Yordan Kalos, Fanji Wijaya, Gurawan Dayona, Arie Hendra Saputro. "P... Crossref	<1%
60	Agustinus Rihando Rumbino, Karel Pandelaki, Yuanita A. Langi. "PERB... Crossref	<1%
61	Hermawati Hermawati. "PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN BUDAYA KE... Crossref	<1%
62	Irma Fanitra, Rahmad Junaidi. "Pengaruh Teknologi Informasi dan Ko... Crossref	<1%
63	Patih Rinto Abadi, Muhammad Hanif. "Pengaruh Penggunaan Media Bl... Crossref	<1%
64	Yetty Komala Sari. "Pengaruh Motivasi terhadap Semangat Kerja Pega... Crossref	<1%
65	Ahadiati Rohmatiah, Mukti Widodo, Mutmainah Mutmainah. "Dampak ... Crossref	<1%
66	Akhmad Muhammadin. "Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Orga... Crossref	<1%
67	Haris Fauzi. "Pengaruh Keadilan Prosedural Partisipatif dan Internal Lo... Crossref	<1%
68	I Putu Juli Heriana, I Made Suasti Puja. "Pengaruh Promosi Jabatan Da... Crossref	<1%
69	Misni Erwati, Lina Susanti. "FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI... Crossref	<1%

70	Muhammad Sugito, Slamet Harjatno. "The Effect of Job Satisfaction, ... Crossref	<1%
71	Mustika Lukman Arif. "Pengaruh Kecerdasan Emosional Pemimpin, Mo... Crossref	<1%
72	Silvester Sedu Kemie. "EFEK MOTIVASI DAN REMUNERASI DI DALAM ... Crossref	<1%
73	Sukiyanto Sukiyanto, Tsalitsatul Maulidah. "Pengaruh Gaya Kepemimpi... Crossref	<1%
74	Annisa Maulidia Alfian, Nurul Ni, Alfian Alfian. "Analisis Pengaruh Sika... Crossref	<1%
75	Falda Nurhidayah, Dini Rakhmawati, Rohastono Ajie. "HUBUNGAN KE... Crossref	<1%
76	Maryani Maryani, Trisniarty Adjeng Moelyati, Mustofa Marlibatubara. "... Crossref	<1%
77	Muhammad Syifa Romli, Achmad Gani, Lukman Chalid. "Pengaruh Ko... Crossref	<1%
78	William Widjaja. "Analisis Kinerja Karyawan dan Faktor-Faktor yang Me... Crossref	<1%
79	Arie Hendra Saputro Arie Hendra Saputro, Ridlwan Muttaqin Ridlwan M... Crossref	<1%
80	Ary Wijiningrum, E. Didik Subiyanto, Epsilandri Septyarini. "Analisis Pe... Crossref	<1%
81	Donna Meilia Indirawati, A.A. Ketut Sri Asih, Ni Putu Rizka Indrayanti. "... Crossref	<1%

82	Gatra Dwi Putra, FahrudinJs Pareke, Praningrum Praningrum. "Role Of ... Crossref	<1%
83	Kelemu Zelalem Berhanu. "Mediating role of job satisfaction on the rel... Crossref	<1%
84	Robeet Thadi. "Pengaruh Kemampuan Komunikasi Pimpinan terhadap ... Crossref	<1%

Excluded from Similarity Report

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

EXCLUDED SOURCES

Sekti Kurniawan, Praningrum, I Wayan Dharmayana. "Pengaruh Persepsi Duk... Crossref	8%
Vivi Mayasari Piliang. "PENGARUH MOTIVASI KERJA, KOMITMEN KERJA DA... Crossref	8%
Annisa Nurhandayani. "Work From Home dan Beban Kerja Terhadap Kinerja P... Crossref	8%
Dewi Ratna Siregar. "Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan terhadap Kinerja ... Crossref	7%
Ida Bagus Agung Andi Bhisma Manuaba, Ni Putu Nina Eka Lestari. "FAKTOR-F... Crossref	7%
Ahmad Jamil, Ramli Lewenussa, Taufik Nur Ramdhani. "Pengaruh Disiplin Ker... Crossref	7%
Ni Made Martini, A. A. Ketut Sri Asih, Ni Made Ernila Junipisa. "PENGARUH ... Crossref	6%
Aris Tri Haryanto, Septiana Novita Dewi, Siti Fatonah. "Kepuasan Kerja Intrinsi... Crossref	6%
Dwi Ariestianah, Zunaidah Zunaidah, Omar Hendro. "Pengaruh Kepemimpinan... Crossref	6%
Rafika Rachmaniah. "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kin... Crossref	6%

Adi Setya Pamungkas, Sri Yuni Widowati. "PENGARUH KEPEMIMPINAN, LING... Crossref	5%
Abdul Aziz Nugraha Pratama, Aprina Wardani. "Pengaruh Kemampuan Kerja d... Crossref	5%
Titi Astutiningtyas, Kusuma Chandra, Gendro Wiyono. "Analisis Gaya Kepemi... Crossref	5%
Anak Agung Ngurah Gede Suindrawan, Anak Agung Bagus Wirateja, I Koman... Crossref	5%
Ranthy Pancasasti Pancasasti. "Pengaruh Penempatan Kerja dan Disiplin Kerj... Crossref	5%
Muhammad Arif, Sigit Indrawijaya. "KOMPETENSI DAN KOMUNIKASI ORGANI... Crossref	5%
Anggit Priyo Wicaksono, Alfato Yusnar Kharismasyah. "Pengaruh Kecerdasan ... Crossref	5%
Aprilia Nining Styawati, Soedarmadi Soedarmadi. "ANALISIS PENGARUH KES... Crossref	5%
Ikhsan Johari, Mahfudnurnajamuddin Mahfudnurnajamuddin, Serlin Serang. "... Crossref	5%
Antoni Yahya Christiadi, Ferdinand, Stepanus. "Pengaruh Kualitas Kehidupan... Crossref	5%
Subhan Akbar Abbas, Baharuddin Semmaila, Serlin Serang. "Pengaruh Motiva... Crossref	5%
Ahmad Deddy. "PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHAD... Crossref	5%

Herry Iskandar. "PENGARUH PENEMPATAN KERJA TERHADAP KEPUASAN K... Crossref	5%
Andre Muaja, Bernhard Tewal, Genita Grace Lumintang. "PENGARUH GAYA K... Crossref	5%
Astri Pramestya, Jajuk Herawati, Epsilandri Septyarini. "Pengaruh Motivasi, Li... Crossref	5%
Siti Nur Hasanah, Budi Prabowo. "Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja ... Crossref	5%
Ni Nyoman Sudiyani, Ni Putu Yuliana Ria Sawitri. "PERAN KEPUASAN KERJA ... Crossref	5%
Taufikur Rahman, Siti Solikhah. "Analisis Pengaruh Rotasi Kerja, Motivasi Kerj... Crossref	5%
Selica Natalia Palar, Lucky O. H Dotulong, Genita G Lumintang. "PENGARUH K... Crossref	5%
Ndari Cahyaningsih, Syahnur Said, Lukman Chalid. "Analisis Pengaruh Peruba... Crossref	5%
Enah Pahlawati, Efrita Norman, Rio Kartika Supriyatna. "Dampak Stres Kerja d... Crossref	5%
Kartika Sandra Desi, Abid Djazuli, Choiriyah Choiriyah. "Pengaruh Motivasi, Di... Crossref	4%
Leonardo Lengkey, Dr. Greis M. Sendow, SE.,MAB, Regina Trifena Saerang,S... Crossref	4%
Iis Oktavia, Hamid Halin, Endah Dewi Purnamasari. "Pengaruh Lingkungan K... Crossref	4%

Ignatius Soni Kurniawan, Sesi Pratiwi. "Komitmen Afektif: Peran Motivasi Intri... Crossref	4%
Yusuf Al Alim, Budi Prabowo. "Pengaruh Kompensasi dan Fleksibilitas Kerja t... Crossref	4%
Ayung Wijia Lestari, Siti Ning Farida. "Upah Kerja dan Lingkungan Kerja terhad... Crossref	4%
Putri MAULIZA. "Pengaruh Pengawasan, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pega... Crossref	4%
Sudirman ., Melifia Liantifa. "PERAN KEPUASAN KERJA PEMEDIASI MOTIVAS... Crossref	4%
Musyodik Musyodik, Omar Hendro, Trisniarty Adjeng Moelyati. "Pengaruh Lin... Crossref	4%
Erlinda Esti Hairunnisa, Syarif Ali. "Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, dan Kep... Crossref	4%
Suhartiningtyas Suhartiningtyas, Survival Survival, Adya Hermawati. "Analisis ... Crossref	4%
M. Abdul Aziz. "PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA DAN LINGKU... Crossref	4%
Eka Pratiwi Septania Parapat, Wiranto Sinaga, Eve Ida. "Pengaruh Lingkungan ... Crossref	4%
Lukiyana Lukiyana, Linayatul Mukaromah. "Moderasi Work Amospheree Atas ... Crossref	4%
Ni Nyoman Sudiyani, Ni Putu Yuliana Ria Sawitri. "Pengaruh Lingkungan Kerja ... Crossref	4%

Cindy Febrianti, Nur Aziz Muslim. "Strategi Pemberdayaan Sumber Daya Man... Crossref	4%
Wildayana Wildayana, Machasin Machasin, Yulia Efni. "Pengaruh Pengawasan... Crossref	4%
Ratih Ratnasari, Agus Hermawan, Agung Winarno. "The Influence of Celebrity ... Crossref	4%
Ayu Wisudayanti, I Ketut Mustika. "PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN LINGKU... Crossref	4%
Aprianto Patmanegara, Didik Subiyanto, Pristin Prima Sari. "Pengaruh Motivas... Crossref	4%
Apri Adi, Siti Nurmayanti, Hermanto Hermanto. "Peran Mediasi Kepuasan Kerj... Crossref	4%
Prof. Dr. Yupono Bagyo, MM, MS, CHRP, CPTM, Rifatul Khusnia. "Komitmen O... Crossref	4%
Farrel Andreas, Parama Santati, Wita Farla. "Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik ... Crossref	4%
Susindra Katili, Heri Prasetyo. "PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN ... Crossref	4%
Nurgunawan Abdi, Muhsin Wahid. "PENGARUH KOMPETENSI DAN LINGKUNG... Crossref	4%
Dini Dwi Damayanti. "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Lingkun... Crossref	4%
Rahmat Ghazali, Lina Mahardiana, Risnawati Risnawati. "PENGARUH KOMPET... Crossref	3%

Irwan Desyantoro, Hardani Widhiastuti. "Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja te... Crossref	3%
Eko Wahyu Hidayat Udjut Saputra, Mei Indrawati, Woro Utari. "PENGARUH KE... Crossref	3%
Dina Gumay Putri, Darius Antoni. "Pengaruh Kompensasi Sumber Daya Manus... Crossref	3%
Mohammad Rhamadhani Sidik, Idris Azis, Wiri Wirastuti. "PENGARUH LINGKU... Crossref	3%
Daniel Yusuf. "PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINE... Crossref	3%
Widarta Widarta. "Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kiner... Crossref	3%
Rian Falentiyo, Durotun Nasikah. "Pengaruh Work Life Balance, Burnout Dan Li... Crossref	3%
Padilah Padilah, Serlin Serang, Amir Amir. "Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkun... Crossref	3%
Natalia Tupamahu, Bernhard Tewal, Irvan Trang. "PENGARUH KESEIMBANGA... Crossref	3%
Megawati Nadin Putri Burhanuddin, Serlin Serang, Mapparenta Mapparenta. "... Crossref	3%
Fathurachman. "PENGARUH KOMPENSASI DAN PENEMPATAN KERJA TERH... Crossref	3%
Ummi Sangidah, Prayekti Prayekti, Epsilandri Septyarini. "Pengaruh Pelatihan ... Crossref	3%

Ocsalino Damare, Prayekti Prayekti, Epsilandri Septyarini. "Pengaruh Etos Kerj... Crossref	3%
Aldika Rahmandana Saputra, Parwoto Parwoto. "PENGARUH MOTIVASI DAN ... Crossref	3%
Firman Hidayat, Maman Suryaman, Risma Fitriani, Billy Nugraha. "Pengaruh M... Crossref	3%
Nanda Marlinda. "Analisis Pengaruh Pengetahuan Dan Keterampilan Terhada... Crossref	3%
Nanda Marlinda, Ilzar Daud, Maria Christiana. "Analisis Pengaruh Pengetahua... Crossref	3%
Mashudi Mashudi, Luluk Fauziah, Tika Kapita Fachrista. "THE INFLUENCE OF ... Crossref	3%
Augi Satria. "Pengaruh Work Stress dan Work Environment pada Cyberloafing ... Crossref	3%
Lia Andrawina. "PENGARUH LOCUS OF CONTROL DAN KEPUASAN KERJA TE... Crossref	3%
Deni Faisal Mirza, Titi Swarni Lumbantobing Swarni Lumbantobing, Heny Pera... Crossref	3%
Sularwan Sularwan, Djoko Santoso. "MEMBANGUN KINERJA MELALUI BUDA... Crossref	3%
Juita Juita, Sapar Sapar, Salju Salju. "MENINGKATKAN KEPUASAN MASYARA... Crossref	3%
Ketut Melinda Sari, I Gede Putu Kawiana. "PENGARUH HUMAN RELATION, DI... Crossref	3%

TEDY SYANDRIADI B2041142015. "PENGARUH IKLIM ORGANISASI TERHADA... Crossref	3%
Indra Hary Tri Setyawan, Pahlawansyah Harahap. "PERAN MOTIVASI KERJA ... Crossref	3%
Olivya Andreas, Prayekti ` Prayekti, Epsilandri Septyarini. "Analisis Pengaruh ... Crossref	3%
Habiburahman, Siti Nur'aini. "Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Te... Crossref	3%
Berryansyah Hidayat, Shofia Amin, Sry Rosita. "Pengaruh disiplin kerja dan ko... Crossref	3%
Andi Firmansyah, Justine Tanuwijaya. "Pengaruh Pemasaran Internal dan Ko... Crossref	3%
Almalika Firgandhini Kadri, H. Muhdi B. Hi Ibrahim, Andri Irwanan, Septyana P... Crossref	3%
Nancy Yusnita. "THE EFFECT OF WORK ENVIRONMENT ON PERFORMANCE T... Crossref	3%
Fadli Akbar, Dyah Pikanthi Diwanti. "Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komunika... Crossref	3%
Andana Budi Tami, Sri Yuni Widowati. "ANALISIS PENGARUH KEPEMIMPINA... Crossref	3%
WAHYU DWI KURNIAWAN. "PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA D... Crossref	3%
Mohamad Rafdi Zhafari, Hemmy Fauzan, Nofrianto Nofrianto. "PENGARUH KE... Crossref	3%

Intan Novita Sari, Myrna Sofia, Nurhasanah Nurhasanah. "Pengaruh Quality Of... Crossref	3%
Kuyun Lindasari, Jajuk Herawati, Epsilandri Septyarini. "Pengaruh Kompensas... Crossref	3%
Umi Wahidatul Lailiyah, Tri Harsini Wahyuningsih. "ANALISIS FAKTOR-FAKTO... Crossref	3%
Ni Putu Sintia Juliani, Gusti Alit Suputra. "Pengaruh Budaya Organisasi dan Li... Crossref	3%
Muhamad Nasrip, Kusuma Chandra Kirana, Syamsul Hadi. "Analisis Personalit... Crossref	3%
Lidya Hutabarat, Kalvin Anggen, Murniati Murniati. "Pengaruh Motivasi Kerja d... Crossref	3%
Isyana Emita, Otto Siregar, Irwin Sukrisno Sugeng. "PENGARUH KOMPENSASI... Crossref	3%
GREGORIUS MAU TAE. "ANALISIS KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA PADA ... Crossref	3%
Anita Ike Lestari, Hengky Widiandhono. "PENGARUH MOTIVASI, KOMPENSAS... Crossref	3%
Gita Tampenawas, Maryam Mangantar, Lucky O.H. Dotulong. "PENGARUH DIS... Crossref	3%
Zulfadli Hamzah. "Peningkatan Kepuasan dan Kinerja Karyawan melalui Mana... Crossref	3%
Rian Fajar Sidik, Jajuk Hermawati, Soni Kurniawan. "Pengaruh Komitmen Orga... Crossref	3%

A. Rahadi Iqzal Anshari, Abdul Rahman Mus, Serlin Serang. "Pengaruh Kompe... Crossref	3%
Lulut Ismaya, Ardiansyah Japlani. "Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisas... Crossref	3%
Zulkifli Mansyur, Andi Yusuf, Muhammad Rifai. "Analisis Faktor Yang Mempe... Crossref	3%
Nur Fitriani, Mr. Basukiyatno. "PENGARUH KOMPENSASI DAN BUDAYA ORGA... Crossref	3%
Rafi Muhammad Farhan, Kis Indriyaningrum. "PENGARUH DISIPLIN KERJA, M... Crossref	3%
Haryani Haryani, Jajuk Herawati. "Analisis Peran Mediasi Kepuasan Kerja Dan... Crossref	3%
Rizki Agung Pradana, Bowo Santoso. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingku... Crossref	2%
Nur Sabilillah Ayuningtias, Toni Herlambang, Tatit Diansari Reskiputri. "Penga... Crossref	2%
Nazifah Husainah, Maswanto, Cecep Haryoto. "Determinants of Job Satisfact... Crossref	2%
Ahmad Sahri Romadon, Ericke Fridatien. "ANALISIS PENGARUH KOMPETENS... Crossref	2%
Andy Praditya, Teguh Ariefiantoro, Edy Suryawardana. "ANALISIS PENGARUH ... Crossref	2%
Baretha Meisar Titioka, Astrid J.D. Siahainenia. "PENGARUH GAYA KEPEMIM... Crossref	2%

PAULINUS JANG B2043142011. "ANALISIS PENGARUH KOMPENSASI DAN P... Crossref	2%
Gabriella Ginting, Valentine Siagian. "PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGA... Crossref	2%
Nia Trisniati, Budiman Abdulah. "PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN K... Crossref	2%
Heni Fitriratna Sari, Ekawarna Ekawarna, Urip Sulistiyo. "Pengaruh Stres Kerja,... Crossref	2%
Andi Haslindah, Rizal Syarifuddin, Muhammad Iswandi, Kartika Amika Pratiwi.... Crossref	2%
Maskun Maskun, Bakri Hasanuddin, Niluh Putu Evvy Rossanty. "PENGARUH S... Crossref	2%
Indah Ayu Lestari, Indah Ayu Lestari, Nasir Hamzah. "PENGARUH GAYA KEPE... Crossref	2%
Eva Marsusanti, Andi Riyanto, Resti Yulistria, Rifa Nurafifah Syabaniah, Rusli ... Crossref	2%
Adang Suryana, Toni Suyono, Elma Nurhafidah Iskandar. "PENGARUH STRAT... Crossref	2%
Tjokorda Istri Dharmayanti, I Gede Putu Kawiana, I Made Astrama. "Pengaruh ... Crossref	2%
Mega Delfiana Tolis, Bakri Hasanuddin, Wiri Wirastuti. "PENGARUH KEPUASA... Crossref	2%
Rahmad Rahmad. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Moti... Crossref	2%

Yuchep Budi Prayogo, Aglis Andhita Hatmawan. "Pengaruh Pembekalan dan ... Crossref	2%
Rahmad Rahmad. "Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Motivasi Kerja ... Crossref	2%
Muhammad Ilham Sukma, Sukaris Sukaris, Ahmad Qoni Dewantoro, Heru Bas... Crossref	2%
Febrizka Hayati, Wardiah Hamzah, Arni Risqyani Rusyidi, Ella Andayanie, Nur... Crossref	2%
Rizka Minda Kurniyanti, Suwarto Suwarto. "Pengaruh Budaya Oragnisasi, Moti... Crossref	2%
Rizka Minda Kurniyanti, Slamet Tedy Siswoyo. "Pengaruh Budaya Oragnisasi, ... Crossref	2%
I Kadek Putrayasa, I Made Astrama. "Pengaruh Etos Kerja dan Job Insecurity t... Crossref	2%
Widya Citraningtyas. "Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Dan Disiplin ... Crossref	2%
MARIATI, Nur MASYITAH. "Pengaruh Perilaku Kepemimpinan dan Komitmen ... Crossref	2%
Abdul Jalil. "Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhada... Crossref	2%
Susilowati Susilowati. "Kepemimpinan, Kedisiplinan, dan Kepuasan Kinerja Gu... Crossref	2%
Ni Putu Litamara Yoga Padma Sari, Ni Luh Sili Antari. "PENGARUH KECERDA... Crossref	2%

Armando Andika Kotangon, Bernhard Tewal, Greis M. Sendow. "ANALISIS PE... Crossref	2%
Sukarta Atmaja. "FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KEPUASAN KERJ... Crossref	2%
Dina Prasetyaningrum. "Pengaruh Komitmen Organisasi, Karakteristik Pekerja... Crossref	2%
Deisy Sandra Megawe, Silvya L. Mandey, Irvan Trang. "DAMPAK PENERAPAN ... Crossref	2%
Amran Amran. "KINERJA APARATUR PENGAWASAN INTERNAL PEMERINTA... Crossref	2%
Hariman Syaleh. "Analisis Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Pega... Crossref	2%
VINA N VAN HARLING, Markus Dwiyanto Tobi. "ANALISIS HUBUNGAN MOTIV... Crossref	2%
Asep Saefulloh, Roziana Ainul Hidayati, Etika Asia Fahmi. "PENGARUH KOMP... Crossref	2%
Neng Heny Purwanti, Iman Basriman, Sugiarto Sugiarto, Tatan Sukwika. "PEN... Crossref	2%
Muhammad Yusuf, Firmansyah Kusumayadi. "KONTRIBUSI BUDAYA ORGANI... Crossref	2%
Putri Alisa Puspita Dewi, Faizal Mulia Z, Kokom Komariah. "Pengaruh Karakter... Crossref	2%
Metik Asmike, Bagus Setiono. "Pengaruh Person Job-Fit Dan Stres Kerja Terh... Crossref	2%

Jemris Taaraungan, Benyamin Parubak, Farid Farid. "PENGARUH FAKTOR PSI... Crossref	2%
Muksin Kurniawan, Siti Lam'ah Nasution, Abdul Halim. "The Effect of Work En... Crossref	2%
Budi Rismayadi. "Inspectorate Auditor Performance Improvement Reference",... Crossref	2%
Riki Fitrianto, Devi Yasmin. "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Or... Crossref	2%
Muh Asdar. "PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA T... Crossref	2%
Anwar Anwar. "Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) terhadap ... Crossref	2%
Anwar Anwar. "Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) terhadap ... Crossref	2%
Okky Mudinarko, Suyoto Suyoto. "PENGARUH KUALITAS PELAYANAN, KUALI... Crossref	2%
Faisal Sailistia, Raka Pria Anugrah, Farah Chalida Hanoum. "HUBUNGAN KOM... Crossref	2%
Yopi Okta Sali, Hamid Halin, Susi Handayani. "Pengaruh Tingkat Pendidikan d... Crossref	2%
Hidayatul Khusnah. "Pengaruh Spiritualitas di Tempat Kerja, Komitmen Organi... Crossref	2%
Catur Indah Sulistiyorini, Dwi Cahyono, Abadi Sanosra. "Analisis Spritualitas d... Crossref	2%

Kadek Surya Prabawa, I Made Sudjana, Dika Pranadwipa Koeswiyono. "Penga... Crossref	2%
Anindya Ikasari, Eka Askafi, Imam Baehaki. "Analisis Pengembangan Karir Da... Crossref	2%
Andi Haslindah, Ilham Idrus, Saldi Saldi. "PENGARUH LINGKUNGAN KERJA D... Crossref	2%
Ni Putu Sri Primayanti, A.A Ketut Sri Asih. "PENGARUH MOTIVASI KERJA, KE... Crossref	2%
Bayu Widhi Respati, Muhammad Ihwanudin, Masmira Kurniawati. "Pengaruh K... Crossref	2%
Dessi Rosdiana, Dewi Indriasih. "PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, PENGAW... Crossref	2%
Fadjar Tri Sakti, Engkus, Neng Wita Nur Saadah, Nisa Oktaviani. "Industry 4.0-... Crossref	2%
Hendrayanto Hendrayanto, Masruhi Kamidin. "Penguatan Kompetensi, Lingku... Crossref	1%
Kade Pande Dimas Prastya, I Made Sunata. "PENGARUH GAYA KEPEMIMPIN... Crossref	1%
Titin Rosdyanti, Suwarto Suwarto. "PENGARUH KOMPETENSI, MOTIVASI DAN... Crossref	1%
Rini Wulani Aisyah, Budi Pristyadi. "Makna Rangkap Jabatan dalam Pencapaia... Crossref	1%
Ahmad Nizar Yogatama, Mutiara Erwiningtyas. "Bagaimana Meningkatkan Kin... Crossref	1%

Harry Aprsiansyah, Sri Rahayu, Misni Erwati. "Pengaruh Penerapan Standar A... Crossref	1%
Anessa Musfitria, Muhammad Yasir Anhar. "Kebijakan Pemberian Program Si... Crossref	1%
Ilham Idrus, Hakim Hakim, Yasif Kamaruddin. "PENGARUH MOTIVASI KERJA ... Crossref	1%
Ilham Idrus, Hakim Hakim, Yasif Kamaruddin. "PENGARUH MOTIVASI KERJA ... Crossref	1%
Muhammad Syafaat, Aditya Putra. "PENGARUH KINERJA PERUSAHAAN TER... Crossref	1%
M. Rifki Faizal, Sably Aliya. "Pengaruh Work Life Balance dan Strategi Kepemi... Crossref	1%
Indah Permatasari, Hardiyan Hardiyan. "Pengaruh E-Learning Sebagai Media ... Crossref	1%
Mukhtar Hidayat. "PENGARUH KEDISIPLINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KIN... Crossref	1%
Sofiyatus Soleha, Miftahus Surur. "Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Belajar Ter... Crossref	1%
Sari Simanungkalit, Slamet Widodo, I Wayan Dharmayana. "Analisis Praktik M... Crossref	1%
Janatul Husnah, Tatiek Nurhayati. "ANALISIS PENGARUH PELATIHAN DAN IK... Crossref	1%
Yuliani Yuliani. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja ter... Crossref	<1%

Retno Wulandari, Euis Salbiah, M.YGG Seran. "EVALUASI PROGRAM ROAD SA... Crossref	<1%
Malkan Malkan, Yusuf Adam, Muhammad Syafaat, Syaakir Sofyan. "Pengaruh ... Crossref	<1%
Irvan Maulana, Rita Rahmawati, Euis Salbiah. "PENGARUH KEPEMIMPINAN K... Crossref	<1%
Maria Puspita Sari, Mathilda Sri Lestari, Suprapto Suprapto. "Pengaruh Kepua... Crossref	<1%
Anton Subyantoro, Supriyono Supriyono. "KINERJA KARYAWAN BALAI LATIH... Crossref	<1%
Agesha Marsyaf. "INFLUENCE OF PRODUCT INNOVATION AND SERVICE QUA... Crossref	<1%
Etik Nur Aini Romdhoniyati, Heni Widyarti, Ardian Widiarto. "Audit Manajemen ... Crossref	<1%
Neti Karnati, Imam Sibawaihin. "PENGARUH LOCUS OF CONTROL DAN MOTIV... Crossref	<1%
Renny Lubis. "PENGARUH DESAIN PRODUK DAN HARGA TERHADAP KEPUTU... Crossref	<1%
Poppy Fristy. "PENGARUH PROMOSI PENJUALAN DAN HARGA TERHADAP P... Crossref	<1%
Siti Asyraini Siti Asyraini. "PENGARUH PENETAPAN HARGA DAN INOVASI PR... Crossref	<1%
Eliakim Purba, Diding Kusnady. "Pengaruh Kualitas Jasa Dan Pelayanan Prima... Crossref	<1%

Azizah Hanum. "PENGARUH DESAIN PRODUK DAN HARGA TERHADAP KEPU...	<1%
Crossref	
Ni Made Intan Kharisma Dewi. "Soto: pasangan makanan dan anggur", Jurnal ...	<1%
Crossref	
Monica Urmila, Ilham Abdullah, Ririn Gusti. "Perencanaan Desa Wisata Rindu ...	<1%
Crossref	
César H. Lenzi, Nadja S. Magalhães, Rubens M. Marinho, César A. Costa, Hel...	<1%
Crossref	