

PAPER NAME

**JURNAL RISKON.docx**

AUTHOR

**Riskon Efendi**

WORD COUNT

**6497 Words**

CHARACTER COUNT

**43469 Characters**

PAGE COUNT

**19 Pages**

FILE SIZE

**109.1KB**

SUBMISSION DATE

**Sep 24, 2023 9:54 PM GMT+7**

REPORT DATE

**Sep 24, 2023 9:55 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

26

# PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPETENSI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PG PRADJEKAN BONDOWOSO DENGAN PRESTASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

Riskon Efendi  
[201913172@unars.ac.id](mailto:201913172@unars.ac.id)  
Universitas Abdurachman Saleh  
Situbondo

Edy Kusnadi Hamdun  
[edy\\_kusnadi@unars.ac.id](mailto:edy_kusnadi@unars.ac.id)  
Universitas Abdurachman Saleh  
Situbondo

Riska Ayu Pramesthi  
[riskaayupramesthi@unars.ac.id](mailto:riskaayupramesthi@unars.ac.id)  
Universitas Abdurachman Saleh  
Situbondo

## ABSTRACT

The results of direct influence hypothesis testing using the Smart PLS 3.0 application, work environment has a significant positive effect on job performance (H1 accepted), work competence has a positive but insignificant effect on job performance (H2 rejected), work environment has a positive but insignificant effect on job satisfaction (H3 rejected), work competence has a positive but insignificant effect on job satisfaction (H4 rejected), work achievement has a significant positive effect on job satisfaction (H5 accepted), work environment has a positive but insignificant effect on job satisfaction through work achievement (H6 rejected) and work competence has a positive but insignificant effect on job satisfaction through work achievement (H7 rejected).

*Keywords:* Work environment, Work competence, Work achievement and Job satisfaction.

## 1. PENDAHULUAN

55  
76  
Manajemen Sumber Daya Manusia atau disingkat MSDM, merupakan pemanfaatan sejumlah individu yang efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia mengelompokkan beberapa bidang ilmu seperti psikologi, sosiologi dan lain-lain. Sumber daya manusia yang diperlukan saat ini adalah sumber daya yang mempunyai pengetahuan, kemampuan, keterampilan dan sikap

yang baik dalam bekerja. Melalui perencanaan sumber daya manusia yang matang usaha yang dilakukan oleh organisasi untuk mencapai tujuan organisasi salah satunya adalah dengan cara memfasilitasi kerja karyawan. Hal ini karena karyawan menempati posisi penting dalam suatu organisasi. Setiap individu memiliki preferensi dan kebutuhan yang berbeda. Beberapa mungkin lebih fokus pada aspek finansial, sementara yang lain menempatkan nilai-nilai non-materiil seperti pengakuan, pengembangan diri, dan kontribusi

sosial sebagai prioritas utama. Penting bagi organisasi untuk memahami dan memenuhi berbagai kebutuhan ini agar dapat memotivasi dan menjaga kepuasan karyawan.

Dalam persaingan global, sebuah perusahaan yang berhasil dan berkelanjutan harus memiliki daya yang tangguh. Namun, sumber daya yang dibutuhkan untuk menjalankan perusahaan tidak bisa dipandang secara terpisah, melainkan harus dilihat sebagai satu kesatuan yang tangguh dan saling melengkapi, membentuk suatu sinergi. Dalam hal ini peran SDM sangat dibutuhkan. Semula SDM merupakan terjemahan dari “*human resources*”, tetapi ada juga ahli yang menyatakan SDM sebagai tenaga kerja bahkan sebagian orang menyatakan pengertian SDM dengan personal (personalia, 87 kearyawanan dan sebagainya). Sumber daya manusia (SDM) memainkan peran yang sangat penting dalam keberhasilan suatu organisasi. 27 SDM merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya (rasio, rasa dan karsa). Semua 119 potensi ini berpengaruh langsung terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan mereka.

Permasalahan SDM sebenarnya dapat dilihat dari dua sudut pandang, yakni kuantitas serta kualitas. Kuantitas menyangkut SDM sedangkan kualitas menyangkut mutu SDMnya, yang mencakup kemampuan fisik dan kemampuan non fisik (kecerdasan dan mental). Upaya peningkatan kualitas SDM ini dapat diarahkan kepada kedua aspek tersebut. Sumber daya organisasi secara garis besar dapat dibedakan ke dalam kedua

kelompok, yaitu SDM (95 *human resource*), dan sumber daya non manusia (*non human resource*). 36 Sumber daya meliputi semua orang yang berstatus sebagai anggota dalam organisasi yang masing – masing memiliki peran dan fungsi. SDM adalah potensi manusiawi yang melekat keberadaannya pada seseorang yang meliputi fisik dan non fisik.

SDM dalam konteks organisasi publik dipahami sebagai potensi manusiawi yang melekat keberadaannya pada seseorang karyawan yang terdiri atas potensi fisik dan potensi non fisik. Peningkatan kualitas dan kuantitas SDM memerlukan upaya pengelolaan atau yang disebut manajemen SDM. Menurut Mangkunegara (2018:2) menyatakan bahwa 1 Manajemen sumber daya manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja untuk mencapai tujuan perusahaan”. MSDM yang baik akan membantu terwujudnya tujuan pemerintah, dengan merealisasikan visi dan mencapai tujuan jangka menengah dan pendek. Banyak 91 para ahli menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan faktor utama dalam sebuah organisasi atau lembaga. Bentuk dan tujuan organisasi atau lembaga, 62 dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan SDM yang dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh SDM pula.

Dalam mewujudkan penerapan MSDM yang baik, sebuah instansi pemerintahan memerlukan SDM yang

profesional dan memiliki kompetensi di bidangnya. Pengertian MSDM dalam perspektif mikro yaitu, MSDM adalah penarikan, seleksi, pengembangan, penggunaan dan pemeliharaan SDM oleh organisasi. Berdasarkan hal tersebut seorang karyawan harus mempunyai kinerja yang tinggi sehingga dapat mewujudkannya. Diantaranya dengan cara memberikan lingkungan kerja, kompetensi kerja, kepuasan kerja dan prestasi kerja sebagai variabel intervening.

Menghadapi arus globalisasi, sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting dalam aktivitas atau kegiatan organisasi. Sumber daya manusia saat ini dipandang sebagai *asset* paling berharga dan memiliki peranan yang sangat penting dalam keberadaan dan kelangsungan hidup suatu organisasi. Organisasi tidak mungkin ada tanpa manusia, karena manusia merupakan elemen yang selalu dijumpai dalam organisasi. Dalam rangka mengoptimalkan peranan SDM, organisasi harus fokus pada rekrutmen yang baik, pengembangan karyawan, pengelolaan kinerja yang efektif, penghargaan dan pengakuan yang sesuai, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pertumbuhan dan keterlibatan karyawan.

Lingkungan kerja merupakan hal yang sangat penting dalam aktivitas kerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik dapat memberikan dampak positif terhadap produktivitas, kesejahteraan, motivasi dan kepuasan karyawan. Hal ini juga dapat berdampak positif pada retensi karyawan, kepuasan pelanggan, dan keseluruhan kesuksesan organisasi.

Menurut Sutrisno dalam Diah dan Edy (2015:136) “Lingkungan kerja juga dapat diartikan seluruh sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan, lingkungan kerja meliputi tempat bekerja, kebersihan, alat-alat pekerjaan, fasilitas, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara karyawan yang ada di organisasi tersebut”.

Kondisi kerja yang baik serta nyaman akan dapat menciptakan penyusunan organisasi yang baik dan benar. Terciptanya suasana kerja sangat dipengaruhi oleh struktur organisasi yang ada di dalam organisasi. Peran pemimpin dan kerja sama antar karyawan dan didukung dengan kondisi lingkungan kerja yang kondusif, akan dapat menciptakan rasa nyaman terhadap karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Lingkungan kerja merupakan bagian yang tidak dapat dipisahkan jenis dan lokasi pekerjaan dimana individu karyawan berada dan beraktivitas. Berdasarkan berbagai pengertian di atas dapat ditarik kesimpulan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan saat bekerja, baik itu fisik maupun non fisik, langsung dan tidak langsung yang dapat mempengaruhi dirinya dan pelaksanaan kerja.

Pengertian kompetensi secara umum merupakan suatu keahlian yang dimiliki oleh tiap karyawan dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan pada bidang tertentu, berdasarkan dengan jabatan yang sudah diberikan. Beberapa ahli ada yang mengatakan bahwa pengertian kompetensi adalah

suatu keahlian, sikap fundamental, pengetahuan, serta nilai yang dimiliki oleh individu yang terlihat dari bagaimana dirinya berpikir atau melakukan sesuatu secara konsisten. Artinya, kompetensi tidak melulu diartikan sebagai pengetahuan atau keahlian seseorang, tapi juga keinginan seseorang untuk mengerjakan apa yang diketahuinya, sehingga mampu memberikan manfaat. Menurut Sedarmayanti (2017:211) “Kompetensi adalah kemampuan yang diharapkan dan menghasilkan yang terbaik. Tidak semua pegawai memiliki kompetensi hanya sebagian yang memiliki kinerja yang baik dan tinggi yang mempunyai kompetensi”.

8 Kepuasan kerja adalah perasaan puas atau rasa pencapaian yang diperoleh seorang karyawan dari pekerjaannya. Kepuasan kerja ini merupakan hasil dari penilaian yang menyebabkan seseorang mencapai nilai pekerjaannya atau memenuhi kebutuhan dasarnya serta membantu dalam menentukan, sejauh mana seseorang menyukai atau tidak menyukai pekerjaannya. Dengan kata lain, kepuasan kerja juga dapat diartikan sebagai keadaan emosi yang menyenangkan pada pekerjaannya. Sedangkan kebalikannya, yaitu ketidakpuasan dapat diartikan sebagai keadaan emosional yang tidak menyenangkan pada pekerjaannya sehingga menghambat atau menghalangi pencapaian nilai pekerjaan seseorang. Telah banyak yang melakukan penelitian terhadap kepuasan kerja dengan hasil yang sering menunjukkan hubungan erat antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan yang bersangkutan. Ketika karyawan merasakan puas dalam

pekerjaannya, mereka cenderung lebih peduli dengan kualitas pekerjaan mereka dan lebih berkomitmen pada organisasi serta memiliki tingkat retensi yang lebih tinggi dan secara umum akan lebih produktif. Kepuasan kerja ini juga mewakili perbedaan antara harapan dan pengalaman karyawan yang dia peroleh dari pekerjaannya. Semakin besar perbedaan antara harapan dan pengalaman (dalam hal ini tidak terpenuhinya harapan), semakin besar pula ketidakpuasannya. Menurut Handoko dalam Sutrisno, (2017:75)

11 Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi karyawan dalam melihat pekerjaan mereka.

15 Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal tersebut dapat dilihat dari sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala bentuk yang dihadapi di lingkungan kerjanya”

44 Prestasi kerja merupakan salah satu faktor penting yang dapat memberikan kontribusi pada perusahaan dengan cara lebih menekankan pada hasil atau yang diperoleh dari sebuah pekerjaan. Prestasi kerja mengacu pada tingkat keberhasilan yang dicapai seseorang dalam mencapai tujuan atau standar kinerja yang telah ditetapkan. Berdasarkan pendapat yang dikemukakan prestasi kerja pada dasarnya lebih menekankan pada hasil yang diperoleh dari sebuah pekerjaan sebagai kontribusi terhadap instansi/organisasi tempatnya bekerja. Menurut Hasibuan (2018:94) 22 “Prestasi kerja merupakan sebuah hasil kerja yang dicapai karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas

yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu". Prestasi kerja merupakan hasil dari kombinasi tiga faktor penting, yaitu kemampuan, penerimaan atas penjelasan delegasi tugas, serta peran dan tingkat motivasi seorang karyawan. Semakin tinggi angka untuk ketiga faktor ini, semakin besar prestasi kerja karyawan yang bersangkutan. Berdasarkan pendapat ahli diatas dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja merupakan hasil yang dicapainya dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepada karyawan berdasarkan kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta ketepatan waktu.

Berdasarkan uraian diatas maka objek yang dipilih oleh peneliti adalah PG PRADJEKAN BONDOWOSO, mengenai kondisi lingkungan kerja yang merupakan sektor pabrik sangat berpengaruh bagi kenyamanan semua karyawan karena berupa tempat terbuka, kebisingan dari dampak mesin saat produksi dan bau kurang sedap dari proses pengolahan. Kompetensi kerja pada yang kurang mengetahui secara penuh risiko dari beberapa mesin produksi perusahaan bisa mengakibatkan kecelakaan kerja. Lokasi perusahaan berada di Jl. Raya Situbondo, Grundo, Prajekan Kidul, Kecamatan Prajekan, Kabupaten Bondowoso, Jawa Timur. Perusahaan tersebut bergerak dalam memproduksi bahan mentah menjadi barang jadi yang berupa tanaman tebu menjadi gula pasir. Perusahaan ini biasanya mendistribusikan atau menjual produknya dalam persaingan nasional dan bahkan internasional.

## 2. KERANGKA TEORITIS Manajemen Sumber Daya Manusia

Pengelolaan yang baik pada Manajemen Sumber Daya Manusia di dalam suatu organisasi sangatlah penting. Hal ini mengingat pegawai merupakan aset perusahaan/organisasi/instansi yang wajib dijaga. Semakin berkembangnya suatu organisasi maka makin sulit pula perencanaan dan pengendalian pegawainya. Oleh karena itu, maka sangatlah dibutuhkan manajemen sumber daya manusia yang mengatur dan mengatasi masalah-masalah yang berhubungan dengan kepegawaian baik dalam hal administrasi, pembagian tugas maupun pada kegiatan manajemen sumber daya manusia lainnya.

Manajemen sumber daya manusia menurut Mangkunegara (2018:2) bahwa Manajemen sumber daya manusia adalah sebuah perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja untuk mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Hasibuan (2018:10) menyatakan bahwa Manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu dan seni untuk mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan organisasi, karyawan dan masyarakat". Manajemen sumber daya manusia adalah suatu disiplin ilmu dan praktik yang berkaitan dengan pengelolaan sumber daya manusia di dalam sebuah perusahaan. Tujuan utama MSDM adalah

meningkatkan kinerja organisasi melalui pengembangan dan pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif dan efisien. Kegiatan manajemen sumber daya manusia berbeda-beda untuk setiap organisasi, menyesuaikan dengan kebutuhan perusahaan. Suatu perusahaan dapat berjalan dengan baik serta mengarah kepada pencapaian tujuan apabila kegiatan tersebut diatur secara baik. Didalam mengatur kegiatan perusahaan tersebut, khususnya dibidang kepegawaian diperlukan manajemen personalia.

#### 44. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan suatu hal yang sangat penting ketika karyawan melaksanakan pekerjaan. Lingkungan kerja merujuk pada kondisi fisik, social dan psikologis dimana seseorang bekerja. Hal ini mencakup semua factor yang ada disekitar selama menjalankan pekerjaan, termasuk tempat kerja, rekan kerja, atasan, budaya perusahaan dan peraturan yang berlaku. Lingkungan kerja yang baik dapat memberikan dampak positif terhadap kesejahteraan, produktivitas dan kepuasan kerja seseorang.

59. Menurut Sedarmayanti (2017:1) menyatakan bahwa “Lingkungan kerja adalah keseluruhan yang dihadapi lingkungan sekitarnya disaat karyawan bekerja, pelaksanaan kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan ataupun sekelompok”. Menurut Diah dan Edy (2015:136) “Lingkungan kerja juga dapat diartikan keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang bekerja dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja ini terdiri dari tempat bekerja,

kebersihan, peralatan kerja, fasilitas, pencahayaan, ketenangan, serta hubungan kerja antara karyawan dalam perusahaan”. Kondisi kerja yang baik serta nyaman bisa tercipta dengan adanya penyusunan organisasi yang baik dan benar. Terwujudnya suasana kerja di pengaruhi oleh struktur organisasi. Peran pemimpin dan kerja sama antar karyawan dan didukung dengan kondisi lingkungan kerja yang kondusif, dapat menciptakan rasa nyaman untuk karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Lingkungan kerja merupakan bagian yang tidak dapat dipisahkan jenis dan lokasi pekerjaan dimana individu karyawan berada dan beraktivitas. Berdasarkan beberapa pengertian diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa lingkungan kerja adalah suatu hal yang ada disekitar karyawan saat bekerja, baik itu fisik maupun non fisik, langsung ataupun tidak langsung yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

#### Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2017:46) yaitu:

##### 1) Penerangan

106. Penerangan merupakan cahaya yang masuk ke ruang kerja karyawan yang dapat memiliki dampak positif pada kenyamanan dan produktivitas karyawan.

##### 2) Suhu udara

Suhu udara merupakan besarnya temperature di dalam sebuah ruang kerja karyawan. Suhu udara di ruang kerja dapat mempengaruhi kenyamanan dan produktivitas karyawan tergantung pada penyesuaiannya masing-masing.

##### 3) Suara bising

Suara bising merupakan tingkat kepekaan pegawai yang dapat mempengaruhi aktifitasnya pekerja.

#### 4) Penggunaan warna

Penggunaan warna merupakan penentuan warna yang tepat dapat menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan dan mendukung efisiensi kerja.

5) Ruang gerak yang di perlukan Ruang gerak dalam konteks lingkungan kerja merujuk pada tata letak fisik tempat kerja, termasuk posisi kerja karyawan dan pengaturan peralatan dan furnitur.

#### 6) Kemampuan bekerja

Kemampuan bekerja yang baik dapat menciptakan rasa jernih dan fokus dalam melaksanakan pekerjaan. Ketika seseorang merasa mampu dan kompeten dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

#### 7) Hubungan pegawai

Hubungan pegawai dan pegawai lainnya harus harmonis agar mencapai tujuan perusahaan atau organisasi dengan lebih cepat dan efektif.

### **Kompetensi Kerja**

Pengertian kompetensi secara umum merupakan sebuah keahlian yang dimiliki oleh setiap karyawan dalam mengerjakan tugas atau pekerjaan pada bagian tertentu, sesuai dengan jabatannya masing-masing. Beberapa ahli ada yang mengatakan bahwa pengertian kompetensi adalah suatu keahlian, sikap fundamental, pengetahuan, serta nilai yang dimiliki oleh individu yang terlihat dari bagaimana dirinya berpikir atau melakukan sesuatu secara konsisten. Artinya, kompetensi tidak melulu diartikan sebagai pengetahuan atau keahlian seseorang, tapi juga keinginan seseorang untuk mengerjakan apa yang diketahuinya,

sehingga mampu memberikan manfaat secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Sedarmayanti (2017:211)

“Kompetensi adalah kemampuan yang diharapkan dan menghasilkan yang terbaik. Tidak semua pegawai memiliki kompetensi hanya sebagian yang memiliki kinerja yang baik dan tinggi yang mempunyai kompetensi”. Sedangkan menurut Kadarisman (2012:198) “Insentif adalah penghargaan yang diberikan dapat memotivasi para pekerja agar produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tetap atau sewaktu-waktu”. Spencer dalam Wibowo (2017:96) bahwa “Kompetensi merupakan bentuk sikap, motif, keterampilan, pengetahuan perilaku atau kepribadian untuk melakukan pekerjaan sehingga dapat membedakan antara kinerja rata-rata dengan kinerja superior”.

### **Indikator Kompetensi**

Menurut Wibowo (2017:283) ada 7 Indikator kompetensi adalah sebagai berikut:

#### 1) Keyakinan dan nilai-nilai

Keyakinan individu dan orang lain memiliki pengaruh yang signifikan terhadap perilaku mereka. Keyakinan diri yang rendah atau keyakinan negatif tentang kemampuan kreativitas dan inovasi dapat menghambat seseorang untuk berusaha mencari cara baru atau berbeda dalam melakukan sesuatu. Sebaliknya, memiliki keyakinan positif dan berpikir ke depan dapat mendorong seseorang untuk mengembangkan kreativitas dan inovasi.



## 2) Keterampilan

Berbicara dimuka umum adalah salah satu kemampuan yang dapat dipelajari, di praktikkan serta diperbaiki. Selain itu pelatihan yang pernah diikuti juga akan menambah kemampuan.

## 3) Pengalaman

Keahlian dalam kompetensi membutuhkan pengalaman mengorganisasi orang, berbicara didepan kelompok, menyelesaikan masalah dan sebagainya. Pengalaman dapat dikembangkan berdasarkan lamanya waktu kerja dalam perusahaan atau organisasi.

## 4) Karakteristik Kepribadian

Merespon dan berinteraksi pada lingkungan sekitar yang mencakup faktor-faktor fisik, sosial, psikologis dan organisasional.

## 5) Motivasi

Motivasi memainkan peran penting dalam mengembangkan kompetensi seseorang di tempat kerja. Memberikan dorongan, apresiasi, pengakuan dan perhatian individual kepada bawahan memiliki pengaruh positif teruntuk motivasi mereka.

## 6) Kemampuan Intelektual

Kecakapan dalam bekerjasama dan kemampuan dalam memberikan dorongan, apresiasi pada bawahan, memberikan pengakuan dan juga perhatian individual dari atasan tidak hanya meningkatkan kinerja dan motivasi bawahan, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang inklusif, saling mendukung dan produktif.

## 7) Budaya Organisasi

Budaya organisasi meliputi lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi kompetensi sumber daya manusia.

## Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah perasaan puas atau rasa pencapaian yang diperoleh seorang karyawan dari pekerjaannya. Kepuasan kerja ini merupakan hasil dari penilaian yang menyebabkan seseorang mencapai nilai pekerjaannya atau memenuhi kebutuhan dasarnya serta membantu dalam menentukan, sejauh mana seseorang menyukai atau tidak menyukai pekerjaannya. Kepuasan kerja juga dapat diartikan sebagai keadaan emosi yang menyenangkan pada pekerjaannya. Sedangkan kebalikannya, yaitu ketidakpuasan dapat diartikan sebagai keadaan emosional yang tidak menyenangkan pada pekerjaannya sehingga menghambat atau menghalangi pencapaian nilai pekerjaan seseorang. Telah banyak yang melakukan penelitian terhadap kepuasan kerja dengan hasil yang sering menunjukkan hubungan erat antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan yang bersangkutan. Ketika karyawan merasakan puas dalam pekerjaannya, mereka cenderung lebih peduli dengan kualitas pekerjaan mereka dan lebih berkomitmen pada organisasi serta memiliki tingkat retensi yang lebih tinggi dan secara umum akan lebih produktif.

Kepuasan kerja ini juga mewakili perbedaan antara harapan dan pengalaman karyawan yang dia peroleh dari pekerjaannya. Semakin besar perbedaan antara harapan dan pengalaman (dalam hal ini tidak terpenuhinya harapan), semakin besar pula ketidakpuasannya. Menurut Handoko dalam Sutrisno, (2017:75) "Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang membahagiakan bagi para karyawan dalam melihat

pekerjaan mereka. Kepuasan kerja menggambarkan perasaan seseorang pada pekerjaannya. Kepuasan kerja terlihat dalam sikap karyawan terhadap pekerjaannya serta segala sesuatu yang dihadapi dalam proses kerjanya". Sedangkan menurut Moorhead & Griffin, (2013:71) "Kepuasan kerja adalah seorang karyawan yang merasa puas akan cenderung lebih jarang absen, memberikan kontribusi lebih, serta bertahan diperusahaan. Sebaliknya, karyawan yang kurang merasa puas akan lebih sering absen, bisa mengalami stress yang mengganggu, serta kemungkinan secara terus menerus akan mencari pekerjaan lain". Menurut Robbins & Coulter (2012:68) "Kepuasan kerja menunjukkan sikap umum individu pada pekerjaannya. Karyawan dengan sikap kepuasan yang tinggi lebih menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaannya, karyawan yang tidak puas terhadap pekerjaannya akan memperlihatkan sikap negatif pada pekerjaan tersebut".

### **Indikator Kepuasan Kerja**

Pengukuran kepuasan kerja haruslah dilakukan secara objektif melalui analisis dan pengenalan gejala konkret yang menjadi indikasi adanya kepuasan itu sendiri. Menurut Afandi (2018:82) Indikator kepuasan kerja di antaranya adalah sebagai berikut:

- 1) Pekerjaan  
Hasil pekerjaan karyawan apakah terbilang memuaskan.
- 2) Upah/Gaji  
Jumlah gaji yang diterima karyawan dari hasil pelaksanaan kerjanya apakah sesuai dengan prosedur yang diinginkan.
- 3) Promosi  
Memungkinkan karyawan untuk

berkembang melalui kenaikan jabatan.

#### 4) Pengawas

Pegawai yang biasanya memberikan perintah dan petunjuk dalam pelaksanaan pekerjaan.

#### 5) Rekan Kerja

Rekan kerja yang saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan.

### **Prestasi Kerja**

Prestasi kerja merupakan faktor penting yang memberikan kontribusi pada perusahaan dengan cara lebih menekankan pada hasil atau yang diperoleh dari sebuah pekerjaan. Prestasi kerja sebagai tingkat keberhasilan yang dicapai seseorang untuk mengetahui pencapaian prestasi yang diukur atau dinilai. Berdasarkan pendapat yang dikemukakan prestasi kerja pada dasarnya lebih menekankan pada hasil yang diperoleh dari sebuah pekerjaan sebagai kontribusi terhadap instansi/organisasi tempatnya bekerja.

Prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai karyawan dalam menyelesaikan aktivitas kerjanya" (Sutrisno, 2017:151). Sedangkan menurut Hasibuan (2018:94) "Prestasi kerja merupakan hasil kerja yang dicapai karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan kepadanya dan didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta ketepatan waktu".

Dalam sebuah organisasi, penilaian prestasi kerja karyawan merupakan mekanisme penting bagi manajemen untuk digunakan dalam menjelaskan tujuan dan standar prestasi kerja karyawan dan memotivasi kinerja karyawan dalam waktu tertentu. Penilaian prestasi kerja berguna sebagai alat ukur untuk menentukan nilai keberhasilan

pelaksanaan tugas para karyawan. Kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada karyawan tentang pelaksanaan kerja mereka.

Prestasi kerja merupakan gabungan dari 3 faktor penting, yakni kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas, serta peran dan tingkat motivasi seorang karyawan. Semakin tinggi angka untuk ketiga faktor ini, semakin besar prestasi kerja karyawan yang bersangkutan. Berdasarkan beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja merupakan hasil yang dicapainya dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya berdasarkan kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan.

### **Faktor - faktor yang Mempengaruhi Prestasi**

Menurut Mangunegara (2014:13) mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja adalah faktor kemampuan dan faktor motivasi, yaitu:

#### 1) Faktor Kemampuan

Dalam hal psikologis, kemampuan (*ability*) karyawan terdiri atas kemampuan potensi (*IQ*) dan kemampuan *reality* (*knowledge+skill*). Artinya karyawan yang memiliki *IQ* diatas rata-rata (110-120) dengan pengalaman yang memadai dan terampil dalam melaksanakan pekerjaannya, maka ia dapat lebih gampang mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh sebab itu karyawan perlu di tempatkan dalam pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

#### 2) Faktor Motivasi

Motivasi tercipta dari sikap (*attitude*) karyawan dalam mengalami situasi

kerja. Motivasi adalah bentuk dalam menggerakkan karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan (tujuan kerja).

### **Indikator-indikator Prestasi Kerja**

Indikator prestasi kerja menurut Sutrisno (2017:152) ada 6 Indikator, yaitu:

#### 1) Hasil Kerja

Tingkat kualitas dan kuantitas yang diperoleh serta sejauh mana pengawasan yang diberikan.

#### 2) Pengetahuan Pekerjaan

Tingkat pengetahuan yang berkaitan dalam tugas pekerjaan memiliki dampak langsung pada kualitas dan kuantitas hasil kerja seseorang.

#### 3) Inisiatif

Tingkat inisiatif yang ditunjukkan oleh seseorang saat melaksanakan pekerjaan, terutama terhadap penanganan masalah-masalah yang ada, memiliki dampak signifikan pada efektivitas dan efisiensi pekerjaan.

#### 4) Disiplin Waktu dan Absensi

Tingkat kedisiplinan terhadap waktu serta tingkat kehadiran.

#### 5) Sikap

Tingkat semangat bekerja dan sikap positif dalam melakukan pekerjaan.

#### 6) Kecekatan Mental

Tingkat pengetahuan dan kepekaan dalam menerima tugas yang diperintahkan serta menyelesaikan dengan situasi kerja yang tepat.

### **Metode Penilaian Prestasi Kerja**

Penilaian prestasi kerja karyawan menjadi dasar bagi keputusan-keputusan yang mempengaruhi gaji, promosi, pemberhentian, pelatihan, transfer, dan kondisi kepegawaian lainnya. Penilaian prestasi kerja adalah sebagai salah satu fungsi manajemen yang berusaha untuk mempertanyakan efektivitas dan

efisiensi pelaksanaan dari suatu rencana sekaligus mengukur seobjektif mungkin hasil-hasil pelaksanaan itu dengan ukuran-ukuran yang dapat diterima pihak-pihak yang mengukur rencana.

Sistem penilaian prestasi kerja ialah sebuah pendekatan terhadap penilaian prestasi kerja karyawan dimana terdapat beberapa faktor, yaitu (Siagian, 2014:226):

1) Penilaian terhadap karyawan yang mempunyai kemampuan tertentu dan memiliki batasan dalam berbagai kelemahan serta kekurangan.

2) Penilaian yang dilakukan pada tolak ukur tertentu yang realistik, berkaitan secara langsung dengan tugas karyawan dan kriteria yang sudah tetap serta telah diterapkan secara objektif.

3) Hasil penilaian harus disampaikan kepada pegawai yang dinilai dengan tiga maksud yaitu berkaitan dengan penilaian positif, penilaian negatif maupun penilaian yang tidak objektif.

4) Hasil penilaian yang dilakukan secara berkala itu terdokumentasi dengan rapi dalam arsip kepegawaian setiap orang sehingga tidak ada informasi yang hilang, baik yang sifatnya menguntungkan maupun merugikan pegawai. Hasil penilaian prestasi kerja setiap orang menjadi bahan yang selalu turut dipertimbangkan dalam setiap keputusan yang diambil mengenai mutasi pegawai, baik dalam arti promosi, alih tugas maupun dalam pemberhentian tidak atas permintaan sendiri.

### 3. METODE PENELITIAN

#### 72 Sampel

“Sampel merupakan bagian dari keseluruhan jumlah dan karakteristik yang dimiliki populasi tersebut” (Sugiyono, 2019:127). Ketika populasi sangat besar, seringkali tidak mungkin atau tidak praktis bagi peneliti untuk memahami seluruh individu yang ada dalam populasi tersebut. Oleh karena itu, peneliti menggunakan teknik sampling untuk memilih sampel yang mewakili populasi secara umum karena jumlah suatu objek penelitian sangat besar dan peneliti tidak mungkin meneliti objek satu per satu secara keseluruhan.

Penelitian ini menggunakan teknik “Sampel jenuh yang merupakan teknik penentuan sampel bila seluruh anggota populasi dijadikan sampel, hal ini dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30, atau penelitian ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil” (Sugiyono, 2019:85). Jumlah sampel dalam penelitian ini merupakan seluruh anggota karyawan tetap PG Pradjean Bondowoso dengan jumlah sebanyak 44 orang karyawan.

#### 65 Teknik Pengumpulan Data

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah observasi, metode wawancara, kuesioner, studi pustaka, dan dokumentasi. Menurut Sugiyono (2019:229) “Observasi adalah teknik pengumpulan data yang mempunyai ciri spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain. Observasi juga tidak terbatas pada orang, tetapi juga objek-objek alam yang lainnya. Melalui kegiatan observasi peneliti dapat belajar tentang perilaku dan arti dari perilaku tersebut”. Observasi dalam penelitian

ini yaitu <sup>85</sup> dengan cara melakukan pengamatan secara langsung di lapangan untuk mengetahui kondisi yang sebenarnya para karyawan pada PG Pradjekan Bondowoso yang disesuaikan dengan permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini. Wawancara menjadi sebuah teknik yang digunakan dalam mengumpulkan data penelitian. Wawancara merupakan komunikasi dua arah untuk memperoleh informasi dari Responden yang terkait. Dapat pula <sup>19</sup> dikatakan bahwa wawancara adalah percakapan tatap muka (*face to face*) antara pewawancara dengan narasumber, dimana pewawancara bertanya langsung mengenai sebuah objek yang diteliti dan telah dibuat sebelumnya. Wawancara <sup>52</sup> yang dipilih oleh peneliti merupakan wawancara semiterstruktur (*semistruktur interview*). Menurut Sugiyono (2019:467) “Jenis wawancara ini sudah termasuk dalam kategori *in-depth interview*, dimana wawancara semiterstruktur dilaksanakan dengan memberikan pertanyaan secara bebas <sup>97</sup> dibandingkan wawancara terstruktur namun masih tetap berada pada pedoman wawancara yang sudah <sup>79</sup> dirancang”. Tujuan dari wawancara ini adalah untuk mengetahui permasalahan secara lebih terbuka, dimana Responden yaitu para karyawan PG Pradjekan Bondowoso dimintai pendapat, ide atau suatu terobosan dalam menangani suatu permasalahan yang ada. Menurut Sugiyono (2019:142) “Angket atau kuesioner adalah <sup>51</sup> teknik pengumpulan data yang dilaksanakan dengan cara memberikan sejumlah pertanyaan atau pernyataan tertulis pada responden untuk dijawab”. Instrumen penelitian adalah alat yang

digunakan oleh seorang yang melakukan suatu penelitian guna mengukur suatu fenomena yang telah terjadi. Instrumen <sup>120</sup> pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner yaitu daftar pernyataan <sup>70</sup> yang disusun secara tertulis dengan tujuan untuk mendapatkan data berupa jawaban-jawaban para <sup>2</sup> responden. Skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Skala *likert* yang digunakan dalam penelitian ini yaitu minimal skor 1 dan maksimal skor 5, dikarenakan agar mengetahui secara pasti jawaban responden, akan kah cenderung kepada jawaban yang setuju ataupun tidak setuju sehingga hasil jawaban responden diharapkan lebih relevan.

Studi pustaka dilakukan untuk memperoleh data sekunder penelitian, dengan melakukan penelaahan teori-teori yang berkaitan dengan topik peneliti yang berasal dari sumber-sumber penelitian kepustakaan dapat diperoleh dari <sup>9</sup> buku, jurnal, majalah, hasil-hasil penelitian terdahulu yang telah dipublikasikan (tesis dan disertasi), dan sumber-sumber lainnya (Internet, surat kabar, dan sebagainya) yang sesuai dengan topik penelitian. Berikut adalah beberapa data sekunder yang diperoleh melalui penelitian kepustakaan (*library research*), yaitu teori-teori yang berkaitan dengan variabel-variabel penelitian, data-data pendukung lainnya yang bersumber dari Internet, artikel-artikel yang berkaitan dengan topik penelitian dan jurnal-jurnal penelitian terdahulu.

Menurut Sugiyono (2019:476) “Dokumentasi merupakan sebuah

3 cara yang digunakan agar mendapatkan data dan informasi dalam bentuk buku, arsip, dokumen, tulisan angka dan gambar dengan berupa laporan dan keterangan untuk dapat mendukung sebuah penelitian". Studi dokumen merupakan pelengkap dari penggunaan metode observasi atau wawancara akan lebih dapat dipercaya atau mempunyai kredibilitas yang tinggi jika didukung oleh foto-foto atau karya tulis akademik yang sudah ada.

#### 4. SIMPULAN DAN SARAN

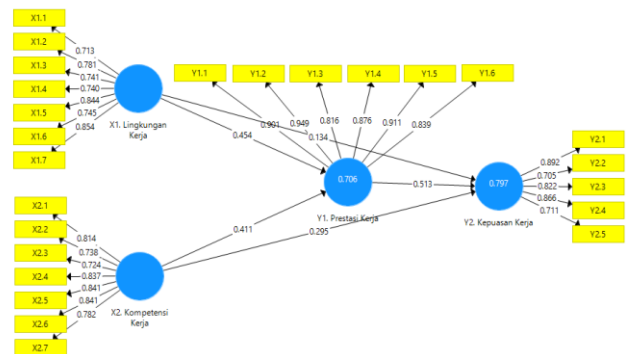
##### Simpulan

##### Uji Validitas Konvergen

Uji validitas konvergen adalah salah satu metode untuk mengukur validitas suatu instrumen pengukuran atau alat ukur dalam penelitian. Validitas konvergen mengacu pada sejauh mana suatu instrumen pengukuran dapat mengukur konstruk yang sama atau serupa dengan instrumen pengukuran lain yang telah dianggap valid. Secara lebih spesifik, uji validitas konvergen dilakukan untuk memastikan bahwa instrumen pengukuran yang sedang digunakan dapat mengukur konstruk yang sama dengan instrumen pengukuran yang telah diuji validitasnya sebelumnya. Jika instrumen pengukuran baru memiliki validitas konvergen yang tinggi dengan instrumen pengukuran yang sudah teruji validitasnya, maka instrumen baru tersebut dianggap memiliki validitas yang baik. 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 Validitas Konvergen dalam penelitian ini menggunakan bantuan aplikasi *Smart PLS V 3.0* diperoleh yang telah tertera dalam tabel berikut ini:

**Gambar 4**  
**Uji Analisis Algorithm Data**



Sumber Data : Lampiran 4, Tahun 2023

##### Uji Validitas Konvergen (*Outer loading*)

Sumber data : Lampiran 4, Tahun 2023

Berdasarkan data pada Tabel 8 menunjukkan bahwa nilai *outer loading* untuk masing-masing indikator dari variabel (X1, X2, Y1, Y2) yaitu lebih dari 0,7, maka dapat dinyatakan valid. Uji validitas konvergen dapat juga dilakukan melihat pada output *Construct Reliability and Validity* yaitu dengan memperhatikan nilai *Average Variance Extracted* (AVE) seperti berikut:

##### Uji Validitas Konvergen (AVE)

Sumber data : lampiran 4, Tahun 2023

Berdasarkan Tabel 9 hasil analisis menunjukkan nilai *Average Variance Extracted* (AVE) diatas 0,5 (angka berwarna hijau) maka dapat diartikan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian "valid". Sebaliknya apabila nilai *Average Variance*

Extracted (AVE) dibawah 0,7 (angka berwarna merah) maka dapat diartikan instrumen yang digunakan dalam penelitian “ tidak valid”.

### 5 Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah tingkat kepercayaan hasil suatu pengukuran. Pengukuran yang memiliki reliabilitas yang tinggi, yaitu pengukuran yang mampu memberikan hasil yang terpercaya (*reliabel*). Pada penelitian ini dalam mengukur reliabilitas dilakukan dengan bantuan program *Smart PLS V 3.0* dengan menggunakan metode <sup>69</sup> *Cronbach's alpha*, dimana kuesioner bisa dikatakan reliabel apabila nilai *Cronbach's alpha* lebih besar dari 0,07. Pada <sup>67</sup> penelitian ini hasil dari uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

### Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's alpha</i>	Keterangan
X1. Lingkungan kerja	0.889	Reliabel
X2. Kompetensi kerja	0.904	Reliabel
Y1. Prestasi kerja	0.943	Reliabel
Y2. Kepuasan kerja	0.859	Reliabel

Sumber data : lampiran 4, Tahun 2023

Berdasarkan dari hasil analisis diatas, menunjukkan bahwa <sup>82</sup> nilai *Cronbach's alpha* lebih besar dari 0,70, dengan demikian instrumen yang digunakan reliabel.

### Uji Asumsi Klasik

#### a. <sup>50</sup> Uji Multikolinieritas

Pengujian multikolinieritas dilakukan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Uji multikolinieritas dapat dilakukan dengan melihat nilai *Collineerity Statistics* (VIF) pada “*Inner VIF Values*”. Pada penelitian ini untuk mengetahui hasil dari uji multikolinieritas dibantu program <sup>103</sup> *Smart PLS V 3.0* yang hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 11**  
**Tabel Uji Asumsi Klasik**  
**Multikolinieritas**

Variabel Penelitian	X1. Lingkungan kerja	X2. Kompetensi kerja	Y1. Prestasi kerja	Y2. Kepuasan kerja
X1. Lingkungan kerja			4.705	5.406
X2. Kompetensi kerja			4.705	5.281
Y1. Prestasi kerja				3.405
Y2. Kepuasan kerja				

Sumber data : lampiran 4, Tahun 2023

Berdasarkan Tabel 11 diatas maka dapat diketehau bahwa tidak ada gejala multikolonieritas antara masing-masing variabel independen yaitu dibuktikan dengan melihat nilai

dari tabel di atas yang semuanya berada dibawah angka 5,00 sedangkan aturan di dalam aplikasi Smart PLS V 3.0 yaitu sebuah variabel bisa dikatakan melanggar asumsi multikolonieritas jika nilai *varians infalation factor* (VIF) > 5,00.

### 11 Uji Normalitas

Uji normalitas memiliki tujuan untuk mengetahui sebuah data penelitian di tiap masing-masing variabel berdistribusi normal atau tidak. Dalam artian distribusi data tidak menjauhi nilai tengah (median) yang berakibat terjadinya penyimpangan (standart deviasi) yang tinggi. Hasil perhitungan uji normalitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

### Uji Asumsi Klasik Normalitas

*Sumber data : lampiran 4, Tahun 2023*

Berdasarkan Tabel 12, maka dapat diartikan bahwa sebaran data seluruh indikator tersebut berdistribusi normal.

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

Uji *goodness of fit* (GOF) bertujuan untuk mengetahui apakah sebuah distribusi data dari sampel mengikuti sebuah distribusi teoritis tertentu ataukah tidak. Pada penelitian ini untuk menganalisis data menggunakan aplikasi Smart PLS V 3.0 yang mana pada uji ini menggunakan tiga ukuran *fit* model yaitu : **SRMR** (*Standardizet Root Mean Square Residual*), **Chi-Square** dan **NFI** (*Nomed Fit Index*). Dalam penelitian jika konsep model struktural yang dibangun di dalam penelitian telah sesuai dengan fakta yang terjadi dilapangan maka suatu penelitian dapat dikatakan *fit*. Maka hasil penelitian bisa diterima baik dari

segi teoritis maupun praktis. Pada penelitian ini untuk mengetahui hasil dari Uji *goodness of fit* (GOF) dapat dilihat pada tabel berikut:

### 115 Uji Koefisien Determinasi

Uji *Inner model* dilakukan untuk menguji hubungan antara konstruk eksogen dan endohen yang di hipotesiskan. Uji ini dapat diketahui melalui nilai *R-Square* untuk variabel dependen. Perubahan nilai *R-Square* dapat digunakan untuk menilai pengaruh variabel independen terhadap variabel laten dependen. Pada penelitian ini hasil dari uji koefisien determinasi dengan menggunakan aplikasi Smart PLS 3.0 dapat dilihat pada tabel berikut ini:

### Uji Koefisien Determinasi

*Sumber data : lampiran 4, Tahun 2023*

Berdasarkan Tabel 14, dapat diartikan bahwa :

- a. Variabel Lingkungan kerja ( $X_1$ ) dan Kompetensi kerja ( $X_2$ ) mempengaruhi Prestasi kerja ( $Y_1$ ) sebesar 0,70 (70%) dengan pengaruh cukup tinggi, sedangkan sisanya 30% dipengaruhi variabel lain yang tidak termasuk di penelitian ini.
- b. Variabel Lingkungan kerja ( $X_1$ ) dan Kompetensi kerja ( $X_2$ ) mempengaruhi Kepuasan kerja ( $Y_2$ ) sebesar 0,79 (79%) dengan pengaruh tinggi, sedangkan sisanya 21% dipengaruhi variabel lain yang tidak termasuk di penelitian ini.

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

Hasil dari analisis data persamaan Struktural (*inner model*) dengan menggunakan aplikasi Smart PLS 3.0 dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:



### Analisis Persamaan Struktural (inner model)

Sumber data : lampiran 5, Tahun 2023

Hasil uji persamaan linier inner model yaitu

$$Y_1 = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e \\ = 0.0454X_1 + 0.411X_2 + e$$

$$Y_2 = \beta_3 X_1 + \beta_4 X_2 + e \\ = 0.134X_1 + 0.295X_2 + e$$

$$Y_2 = \beta_5 Y_1 + e \\ = 0.513Y_1 + e$$

Hasil uji persamaan linier inner model dengan variabel intervening yaitu

$$Y_2 = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_5 Y_1 + e \\ = 0.134X_1 + 0.295X_2 + 0.513Y_1 + e$$

Persamaan linier berganda tersebut menunjukkan arti dan dapat di jelaskan :

$\beta_1$  (0.454) : Koefisien regresi Lingkungan kerja ( $X_1$ ) untuk uji pengaruh terhadap Prestasi kerja ( $Y_1$ ), artinya kenaikan variabel Lingkungan kerja sebesar 1 (satu) satuan, maka Prestasi kerja menurun sebesar 0.454 satuan, dengan asumsi variabel lain (Kompetensi kerja) nilainya konstan.

$\beta_2$  (0.411) : Koefisien regresi Kompetensi kerja ( $X_2$ ) untuk uji pengaruh pada Prestasi kerja ( $Y_1$ ), artinya kenaikan variabel Kompetensi kerja sebesar 1 (satu) satuan, maka Prestasi kerja meningkat sebesar 0.411 satuan, dengan asumsi variabel lain (Lingkungan kerja) nilainya konstan.

$\beta_3$  (0.134) : Koefisien regresi Lingkungan kerja ( $X_1$ ) untuk uji pengaruh terhadap Kepuasan kerja ( $Y_2$ ), artinya kenaikan variabel Lingkungan kerja sebesar 1 (satu) satuan, maka Kepuasan kerja meningkat sebesar 0.134 satuan,

dengan asumsi variabel lain (Kompetensi kerja) nilainya konstan.

$\beta_4$  (0.295) : Koefisien regresi Kompetensi kerja ( $X_2$ ) untuk uji pengaruh pada Kepuasan kerja ( $Y_2$ ), artinya kenaikan variabel Kompetensi kerja sebesar 1 (satu) satuan, maka Kepuasan kerja meningkat sebesar 0.295 satuan, dengan asumsi variabel lain (Kompetensi kerja) nilainya konstan.

$\beta_5$  (0.513) : Koefisien regresi Prestasi kerja ( $Y_1$ ) untuk uji pengaruh terhadap Kepuasan kerja ( $Y_2$ ), artinya kenaikan variabel Prestasi kerja sebesar 1 (satu) satuan, maka Kepuasan kerja meningkat sebesar 0.513 satuan.

Hasil uji hipotesis penelitian disajikan sebagai berikut :

**Hipotesis 1.** Lingkungan kerja ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap Prestasi kerja ( $Y_1$ ).

Hasil uji hipotesis pertama dengan mengacu pada nilai *original sample* yang hasilnya positif (0,454), Nilai *T-Statistic* yaitu 2,093 ( $>1,964$ ) dengan nilai *P Value* sebesar 0,037 ( $\leq 0,05$ ), maka dapat disimpulkan bahwa Lingkungan kerja ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan positif terhadap Prestasi kerja ( $Y_1$ ), dengan demikian **Hipotesis ke 1 diterima.**

**Hipotesis 2.** Kompetensi kerja ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap Prestasi kerja ( $Y_1$ ).

Hasil uji hipotesis kedua dengan mengacu pada nilai *original sample* yang hasilnya positif (0.411), Nilai *T-Statistic* yaitu 1.723 ( $<1,964$ ) dengan nilai *P Value* sebesar 0.085 ( $>0,05$ ), maka dapat disimpulkan bahwa Kompetensi kerja ( $X_2$ ) berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Prestasi kerja ( $Y_1$ ), dengan demikian **Hipotesis ke 2 ditolak.**

**Hipotesis 3.** Lingkungan kerja ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja ( $Y_2$ ).

Hasil uji hipotesis ketiga dengan mengacu pada nilai *original sample* yang hasilnya positif (0.134), Nilai T-Statistic yaitu 0.887 (<1,964) dengan nilai P Value sebesar 0.376 (>0,05), maka dapat disimpulkan bahwa Lingkungan kerja ( $X_1$ ) berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kepuasan kerja ( $Y_2$ ), dengan demikian **Hipotesis ke 3 ditolak**.

**Hipotesis 4.** Kompetensi kerja ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja ( $Y_2$ ).

Hasil uji hipotesis keempat dengan mengacu pada nilai *original sample* yang hasilnya positif (0.295), Nilai T-Statistic yaitu 1.166 (<1,964) dengan nilai P Value sebesar 0.244 (>0,05), maka dapat disimpulkan bahwa Kompetensi kerja ( $X_2$ ) berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kepuasan kerja ( $Y_2$ ), dengan demikian **Hipotesis ke 4 ditolak**.

**Hipotesis 5.** Prestasi kerja ( $Y_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja ( $Y_2$ ).

Hasil uji hipotesis kelima dengan mengacu pada nilai *original sample* yang hasilnya positif (0.513), Nilai T-Statistic yaitu 2.653 (>1,964) dengan nilai P Value sebesar 0.008 (<0,05), maka dapat disimpulkan bahwa Prestasi kerja ( $Y_1$ ) berpengaruh signifikan positif terhadap Kepuasan kerja ( $Y_2$ ), dengan demikian **Hipotesis ke 5 diterima**.

Hasil uji hipotesis penelitian melalui variabel intervening disajikan sebagai berikut :

**Hipotesis 6.** Lingkungan kerja ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja ( $Y_2$ ) melalui Prestasi kerja ( $Y_1$ ).

Hasil uji hipotesis keenam dengan mengacu pada nilai *original sample* yang hasilnya positif (0.233), Nilai T-Statistic yaitu 1.514 (<1,964) dengan nilai P Value sebesar 0.131 (>0,05), maka dapat disimpulkan bahwa Lingkungan kerja ( $X_1$ ) berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kepuasan kerja ( $Y_2$ ) melalui Prestasi kerja ( $Y_1$ ), dengan demikian **Hipotesis ke 6 ditolak**.

**Hipotesis 7.** Kompetensi kerja ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja ( $Y_2$ ) melalui Prestasi kerja ( $Y_1$ ).

Hasil uji hipotesis ketujuh dengan mengacu pada nilai *original sample* yang hasilnya positif (0.211), Nilai T-Statistic yaitu 1.492 (<1,964) dengan nilai P Value sebesar 0.136 (>0,05), maka dapat disimpulkan bahwa Kompetensi kerja ( $X_2$ ) berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kepuasan kerja ( $Y_2$ ) melalui Prestasi kerja ( $Y_1$ ), dengan demikian **Hipotesis ke 7 ditolak**.

## Saran

Bagi PG Pradjekan Bondowoso menjadi petunjuk bahwa dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik pada sebuah pabrik gula saja tidak cukup untuk menciptakan kepuasan kerja para karyawan. Selain itu juga perlu meningkatkan kompetensi kerja atau keahlian yang baik dari dalam diri setiap karyawan pabrik gula maupun dari tempat kerja, sehingga bisa mencapai kepuasan dari hasil pekerjaan yang diharapkan oleh setiap elemen yang ada di PG Pradjekan, maka hal inilah yang akan berdampak terhadap kemajuan dan peningkatan perusahaan.

Hasil penelitian ini juga bisa dijadikan sebuah informasi guna menambah pengetahuan dan dasar

pengembangan khususnya tentang manajemen sumber daya manusia (MSDM), yang selanjutnya dapat menambah informasi bagi sivitas akademi tentang pentingnya penggunaan variabel Lingkungan kerja, Kompetensi kerja, Prestasi kerja untuk mencapai Kepuasan kerja MSDM.

Dari hasil penelitian ini bagi peneliti lain hendaknya dapat menjadi bahan masukan untuk mengembangkan variabel - variabel penelitian terbaru yang berkaitan dengan Kepuasan kerja MSDM serta sesuai dengan kebutuhan keilmuan saat ini.

### Daftar Pustaka

Afandi, P. 2018. *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: Zanafa Publishing.

Akbar, R. 2019. “Pengaruh Motivasi dan Prestasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Rumah Sakit Ibu Dan Anak (RSIA) YK Madira Palembang”. Skripsi. Palembang. Universitas Muhammadiyah Palembang. Alfabet.

Asmalah, L. 2019. “Pengaruh Kompetensi, Pengembangan Karier dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Boga Lestari Sentosa Indonesia (Kenny Rogers Roasters)”. Skripsi. Banten. Universitas Pamulang.

Diah, I. S. & Eddy, M. S. 2015. *Hubungan Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan*. Jurnal Program Studi Manajemen Universitas Kristen Petra.

Fitri, D. E. 2019. *Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Prestasi*

Kerja yang Dimediasi oleh Kedisiplinan Kerja Karyawan Pada Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara”. Skripsi. Medan. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Ghozali, I. 2018. *Aplikasi Analisis*. Edisi Sembilan. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hanseler, J., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2015). *A New Criterion For Assesing Discriminant Validity In Variance-Based Structural Equation Modeling*. 115-135. <https://doi.org/10.1007/s11747-014-0403-8>.

Hasibuan, M. SP. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Kadarisman. 2012. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Mangkunegara, A. A. P. 2014. *Evaluasi Kinerja SDM*. PT. Refika Aditama, Bandung.

Mangkunegara, A. A. P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Moorhead, G., & Griffin, R. W. 2013. *Perilaku Organisasi : Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.

Ningsih, M. R. S. 2020. “Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi di Pekanbaru”. Skripsi. Pekanbaru. Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Nitisemito. <sup>81</sup>2013. *Manajemen Personalia*, Edisi Ketiga, Cetakan Kesembilan, Ghalia Indonesia, Jakarta.

Rahmiati. <sup>33</sup>2018. “Pengaruh Kompetensi dan Pengalaman Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Finansia Multi Finance Di Kota Makassar”. Skripsi. Makasar. Universitas Islam Negeri Alauddin Makasar.

Robbins, S. P., & Coulter, M. 2012. *Management*. New Jersey: Pearson Education, Inc.

Sedarmayanti. 2017. <sup>43</sup>*Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama.

Siagian, S. P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Sugiyono. 2019. <sup>10</sup>*Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sunjoyo, RS, & Carolina, V, & Magdalena, N, & Kurniawan, A. 2013. <sup>24</sup>*Aplikasi SPSS untuk Smart Riset*, Bandung: Alfabeta.

Sutrisno, E. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.

Tahir, M. 2011. <sup>114</sup>*Pengantar Metodologi Penelitian Pendidikan*. Makassar: Universitas Muhammadiyah Makassar.

Wahyudi, B. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Sulita.

Wahyudi, B. 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sulita, Bandung.

Wibowo. 2017. *Manajemen Kinerja Edisi Kelima*. Cetakan ke-10. Jakarta: Rajawali Pers.

● **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

**Rina Dwiarti, Arif Bogi Wibowo. "Analisis Pengaruh Tingkat Pendidikan,...** <1%

Crossref

---

2

**Nia Nuraeni. "ANALISIS TINGKAT KEPUASAN NASABAH TERHADAP W...** <1%

Crossref

---

3

**Nurul Istiqomah, Arif Hidayat. "SISTEM INFORMASI WEBSITE SEBAGAI...** <1%

Crossref

---

4

**Redi Panuju. "Analisis Tanggapan Masyarakat Terhadap Iklan Layanan ...** <1%

Crossref

---

5

**Rina Marfiana, Muji Gunarto. "Pengaruh Pengendalian Audit Internal da...** <1%

Crossref

---

6

**Rosdita Indah Yuniawati, Puji Lestari. "Pengaruh Global Investment Cli...** <1%

Crossref

---

7

**Singgih Tiwut Atmojo, Melly Melly. "EFEKTIFITAS MOTIVASI KERJA TE...** <1%

Crossref

---

8

**Bayu Widhi Respati, Muhammad Ihwanudin, Masmira Kurniawati. "Pen...** <1%

Crossref

---

9

**Erni Nurhayati, Nur Hidayat. "ANALISIS PERBANDINGAN PREDIKSI KEB...** <1%

Crossref

- 10

**Fauzan Fauzan, Dyah Ayu Ayu, Nashirotn Nisa Nurharjanti. "The Effec...**

Crossref

<1%
- 11

**Fauzi F. "PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA T...**

Crossref

<1%
- 12

**Harun Abdullah. "FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PEMBERI...**

Crossref

<1%
- 13

**Hermawati Hermawati, Syofian Syofian. "PENGARUH STRES KERJA DA...**

Crossref

<1%
- 14

**Julia Raisa Putri, Saskia Yusuf, Sunaryo Sunaryo. "Pengaruh Kompens...**

Crossref

<1%
- 15

**Marlisa Rumondor, Lenny Gannika, Yolanda Yolanda Bataha. "GAYA PE...**

Crossref

<1%
- 16

**Sari Simanungkalit, Slamet Widodo, I Wayan Dharmayana. "Analisis Pr...**

Crossref

<1%
- 17

**Wayan Arya Paramarta, Ni Putu Kurnia Darmayanti. "Employee Engage...**

Crossref

<1%
- 18

**Aglis Andhita Hatmawan. "PENGARUH KONFLIK KERJA, BEBAN KERJA...**

Crossref

<1%
- 19

**Ambang Aries Yudanto, Tiana Dewi Anggraeni. "PENYIANGAN BUKU DI...**

Crossref

<1%
- 20

**Andang Nofiana, Hengky Widhiandono. "ANALISIS PENGARUH KEPUA...**

Crossref

<1%
- 21

**I Komang Janur Artha Yasa, Made Yudi Darmita. "PENGARUH KOMUNI...**

Crossref

<1%

- 22

**Lenny Hasan, M. Yusri Syah Putra, Liza Zulbahri. "Peran Insentif dan Ja...**

Crossref

<1%
- 23

**Muhammad Ainul Fahmi, Syarifuddin. "MANAJEMEN SUMBER DAYA ...**

Crossref

<1%
- 24

**Nur'aeni Nur'aeni, Miftahulhidaya Sudirman. "PENGARUH PENGETAHU...**

Crossref

<1%
- 25

**Ridho Kariman, Heri Priyanto, Helen Sastypratiwi. "Implementasi Meto...**

Crossref

<1%
- 26

**Safitri Dwi Kurniawati, Rifdah Abadiyah. "Keadilan Organisasi dan Ling...**

Crossref

<1%
- 27

**Sri Dwi Ratih Wijayanti, Lina Mahardiana, Risnawati Risnawati. "PENGA...**

Crossref

<1%
- 28

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

Crossref

<1%
- 29

**Dewi Fitriani, Nurlaela Nurlaela, Dirarini Sudarwadi. "LINGKUNGAN KER...**

Crossref

<1%
- 30

**Nafisah Nafisah, Yasir Arafat, Nur Ahyani. "Pengaruh Disiplin Kerja dan...**

Crossref

<1%
- 31

**Ni Kadek Meita Juliawati, I Nengah Aristana, Ni Putu Yunik Anggreni. ...**

Crossref

<1%
- 32

**Tati Suryati, Ade Suparman, Sarah Fitriani Romadhon. "PENGARUH KO...**

Crossref

<1%
- 33

**Azulaidin Azulaidin, Enita Rosmika. "PENGARUH KOMPETENSI GURU, ...**

Crossref

<1%

- 34 Billy Rolly Sondakh, Johnny R. E. Tampi, Tinneke M. Tumbel. "Pengaruh... <1%  
Crossref
- 
- 35 Iba Gunawan, Muhamad Riza. "PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN TER... <1%  
Crossref
- 
- 36 Sondang Silvianta, Rd. Halim, M. Ridwan. "Evaluasi Capaian Pelaksana... <1%  
Crossref
- 
- 37 Srigusti Bima. "PENGARUH REMUNERASI DAN MOTIVASI KERJA TER... <1%  
Crossref
- 
- 38 Sriwidharmanely Sriwidharmanely, Darman Usman, Lidya Devega. "PE... <1%  
Crossref
- 
- 39 Cindy Febrianti, Nur Aziz Muslim. "Strategi Pemberdayaan Sumber Day... <1%  
Crossref
- 
- 40 M Dana Prihadi. "ANALISIS LINGKUNGAN KERJA REKAM MEDIS DI RU... <1%  
Crossref
- 
- 41 Suharno Pawirosumarto, Purwanto Katijan Sarjana, Rachmad Gunawan... <1%  
Crossref
- 
- 42 Widya Citraningtyas. "Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Dan ... <1%  
Crossref
- 
- 43 Dasep Suryanto. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja te... <1%  
Crossref
- 
- 44 Eka Pratiwi Septania Parapat, Wiranto Sinaga, Eve Ida. "Pengaruh Ling... <1%  
Crossref
- 
- 45 Genita G. Lumintang, Merida H. Pandowo, Reitty Samadi. "PENGARUH ... <1%  
Crossref



- 46

**Maria Magdalena Minarsih, Dyah Ika Kirana Jalantina. "Effect Of Comp...**

Crossref

<1%
- 47

**Rushadiyati Rushadiyati. "ANALISIS RASIO KEUANGAN TERHADAP HA...**

Crossref

<1%
- 48

**Samsuri ., Hari Purwanto. "PENGARUH SIKAP DAN MOTIVASI TERHAD...**

Crossref

<1%
- 49

**Sigitriadi A Ajis, Harnida Wahyuni Adda, Wiri Wirastuti. "PENGARUH S...**

Crossref

<1%
- 50

**Altofu Rohman, Aglis Andhita Hatmawan. "ANALISIS PENGARUH CITR...**

Crossref

<1%
- 51

**Anastasya Gesya Situmorang, Regina Sipayung, Ester Julinda Simarma...**

Crossref

<1%
- 52

**Jayanti Mandasari, Edy Waluyo, Eva Harista. "Implementasi Kompeten...**

Crossref

<1%
- 53

**Muflikha Muflikha, Budi Haryanto. "Strategi Manajemen Kepemimpina...**

Crossref

<1%
- 54

**Muh. Fahrudin. "Peningkatan Kedisiplinan Dan Kinerja Guru Melalui Ket...**

Crossref

<1%
- 55

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

Crossref

<1%
- 56

**Dadi Priadi. "PENGARUH KOMPENSASI NON FINANSIAL TERHADAP P...**

Crossref

<1%
- 57

**Dina Prasetyaningrum. "Pengaruh Komitmen Organisasi, Karakteristik ...**

Crossref

<1%

- 58

**Dyna Rahayu Natalina Sibarani, Nuraini Taraigan, Amini Amini, Hedy P...** <1%

Crossref
- 59

**Helmut Martahi Saoloan Tambunan. "PENGARUH BUDAYA ORGANISA...** <1%

Crossref
- 60

**Putu Misiliana Christi W, Nyoman Sri Subawa. "Kepemimpinan, Stres K...** <1%

Crossref
- 61

**Regita Permata Sari, Ec. Muslimin. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Mo...** <1%

Crossref
- 62

**Padilah Padilah, Serlin Serang, Amir Amir. "Pengaruh Kepuasan Kerja, ...** <1%

Crossref
- 63

**Rudy Rosadi, R. Akhmad Munjin, G. Goris Seran. "KUALITAS PELAYAN...** <1%

Crossref
- 64

**Zhendy Citra Larrynsia Wijanarko. "PENGARUH PENGAWASAN PIMPIN...** <1%

Crossref
- 65

**Dewa Ayu Dwi Putri Kencana, I Made Santosa. "PENGARUH EFIKASI DI...** <1%

Crossref
- 66

**Eddy Sandani, Sudirman AM, Marzuki Noor. "PENGARUH MOTIVASI KE...** <1%

Crossref
- 67

**Eka Ardi Putra, Henmaidid. "Analisis Perilaku Pengelolaan Dana Desa T...** <1%

Crossref
- 68

**Kasmir Rahim, Sry Rosita, Sumarni Sumarni. "Pengaruh kompensasi te...** <1%

Crossref
- 69

**Nur Maulida Hidayat, Anas Alhifni. "FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPEN...** <1%

Crossref

- 70

**Angga Hernawan, Rachman Komarudin, Nurul Afni. "Analisa Perbandin...**

Crossref

<1%
- 71

**Fazeelat Masood, Naveed R. Khan. "The More I Have Fun, the More I Ex...**

Crossref

<1%
- 72

**Jajuk Herawati, Prayekti Prayekti. "PENGARUH KEPEMIMPINAN ETIS ...**

Crossref

<1%
- 73

**Pahlan Pahlan. "Tingkat Pendidikan dan Prestasi Kerja terhadap Prom...**

Crossref

<1%
- 74

**Azwar Habibi. "ANALISIS STRUCTURAL EQUATION MODELS (SEM) UN...**

Crossref

<1%
- 75

**Herman Herman, Eris Delia. "Hubungan Budaya Organisasi Dengan Kin...**

Crossref

<1%
- 76

**Kristian Adi S., Suhatati Tjandra, S.T.B. Tambunan. "Perancangan Web...**

Crossref

<1%
- 77

**Marzena Majore, Deiby T. Salaki, Jantje D. Prang. "Penerapan Regresi ...**

Crossref

<1%
- 78

**NAILIN NIKMATUL MAULIDIYAH, Tri Nadhirotur Rofish, Nuruddin Arm...**

Crossref

<1%
- 79

**Nur Mauliddah Danauwiyah, Dimyati Dimyati. "Kemandirian Anak Usia ...**

Crossref

<1%
- 80

**Taopik Rahman Rahman, Sumardi Sumardi, Deska Dwi Cahyani. "PROF...**

Crossref

<1%
- 81

**Vera Ameilia, Peggy Ratna Marlianingrum. "PENGARUH GAYA KEPEMI...**

Crossref

<1%

- 82 WAHYU DWI KURNIAWAN. "PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI K... <1%  
Crossref
- 
- 83 Wayan Sweda. "Meningkatkan Motivasi Belajar PAHBP Materi Ajaran A... <1%  
Crossref
- 
- 84 Achmad Sudiro, Agung Nugroho Adi, Noora Fithriana, Muhammad Fajr... <1%  
Crossref
- 
- 85 Achmad Syawaludin. "ANALISIS BEBAN KERJA FISIK DAN MENTAL PA... <1%  
Crossref
- 
- 86 Andini Dwi Saputri, Susi Handayani, Muhammad Kurniawan DP. "Penga... <1%  
Crossref
- 
- 87 Andy Praditya, Teguh Ariefiantoro, Edy Suryawardana. "ANALISIS PEN... <1%  
Crossref
- 
- 88 Anggita Plorania. "Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhad... <1%  
Crossref
- 
- 89 Arifany Ferida, Mohammad Alfian, Nizar Fahrezi Majid. "FAKTOR TERJ... <1%  
Crossref
- 
- 90 Chycy Alvionita, Baharuddin Semmaila, Andi Nirwana Nur. "Pengaruh C... <1%  
Crossref
- 
- 91 Endro Tri Susdarwono. "Tata Kelola Pemerintahan Terkait Alternatif SD... <1%  
Crossref
- 
- 92 Febzi Fiona, Indah Oktari Wijayanti. "PENGARUH KEPERCAYAAN TERH... <1%  
Crossref
- 
- 93 Fitri Lukiastuti. "Pengaruh Self Efficacy dan Motivasi terhadap Prestasi... <1%  
Crossref

- 94

**Kafita Rusnaya Sari, Budiyono Pristyadi. "The Analysis Of Honorary Te...**

Crossref

<1%
- 95

**M. Zikwan, A. Muhyiddin Khotib. "MANAJEMEN SUMBER DAYA MANU...**

Crossref

<1%
- 96

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

Crossref

<1%
- 97

**Misral Misral, Sri Rahmayanti. "Dampak Covid 19 terhadap Kredit Berm...**

Crossref

<1%
- 98

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

Crossref

<1%
- 99

**Nuryati Nuryati, Nuni Astriana. "PENGARUH NILAI UJIAN SEKOLAH BE...**

Crossref

<1%
- 100

**PURNADI PURNADI. "PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KOMUNIKAS...**

Crossref

<1%
- 101

**Putri Pratiwi, Abdul Fatah. "Pengaruh Keselamatan Kerja dan Lingkung...**

Crossref

<1%
- 102

**Sri Hartono. "ANALISIS FAKTOR - FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KI...**

Crossref

<1%
- 103

**Angger Kusumodewi, Nazifah Husainah, Cecep Haryoto. "PENGARUH ...**

Crossref

<1%
- 104

**Anggreany Hustia. "Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhad...**

Crossref

<1%
- 105

**Danial Danial, Muljono Damopolii, Syamsudduha Syamsudduha. "Hubu...**

Crossref

<1%

- 106

**Danial Fariz, Mei Retno Adiwaty. "PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DA...**

Crossref

<1%
- 107

**Fatin Furoida. "ANALISIS IMPLEMENTASI KONSEP MERDEKA BELAJA...**

Crossref

<1%
- 108

**I Wayan Sudana, IAP Widani Sugianingrat. "Pengaruh Gaya Kepemimpi...**

Crossref

<1%
- 109

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

Crossref

<1%
- 110

**Misdawati Misdawati, Islahudin Islahudin, M. Isnaini. "PENGEMBANGA...**

Crossref

<1%
- 111

**Muhammad Nur Syuhada'. "Perceived Organizational Support sebagai ...**

Crossref

<1%
- 112

**Nina Lelawati, Fitriani Fitriani, Meilis Sartika. "Mengembangkan Minat ...**

Crossref

<1%
- 113

**Santiago Pereira, Syahnur Said. "Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan K...**

Crossref

<1%
- 114

**Su Lastri. "Improving students' learning achievement through group co...**

Crossref

<1%
- 115

**Endah Agustien, Pantius Drahen Soeling. "Pengaruh Organizational Co...**

Crossref

<1%
- 116

**Aris Affandi, Cholifah Cholifah, Indah Noviandari. "Pengaruh Reward, D...**

Crossref

<1%
- 117

**Devi Lusiyana, Arik Susbiyani, Didik Eko. "Kompetensi Sumber Daya M...**

Crossref

<1%

- 
- 118** Karlyna Bte Muhammad, Yahya Thamrin, Arman A. "Pengaruh Penerap... **<1%**  
Crossref
- 
- 119** Moh. Kahfi Drajat Labbase, Asdar Djamereng, Abdurahman Basalamah... **<1%**  
Crossref
- 
- 120** Sri Wahjuni Latifah, Wibi Abitama. "Keterlibatan Pemakai, Pelatihan Da... **<1%**  
Crossref
- 
- 121** Tri Haryani Nur Liyana, Sutopo Patria Jati, Dodik Tugasworo Pramukar... **<1%**  
Crossref
- 
- 122** Windi Purwati Aprileoni, Dita Rulina, Refo Seftiawan. "PENGARUH KEDI... **<1%**  
Crossref

● Excluded from Similarity Report

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

EXCLUDED SOURCES

PAULINUS JANG B2043142011. "ANALISIS PENGARUH KOMPENSASI DAN P...	4%
Crossref	
Muh. Rais, Syahrir Mallongi, Anis Saleh. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Moti...	4%
Crossref	
Gabriel W Montol, Olivia S Nelwan, Mac D Walangitan. "PENGARUH PELATIHA...	4%
Crossref	
Nasa Al Akbar, Gendut Sukarno. "Analisis Employee Engagement, Komitmen ...	4%
Crossref	
Ahmad Jamil, Ramli Lewenussa, Taufik Nur Ramdhani. "Pengaruh Disiplin Ker...	4%
Crossref	
Ersa Mei Ristanti, Febriyanto Febriyanto. "Pengaruh Motivasi, Stres Kerja, Ko...	3%
Crossref	
MUKHLISHOTUL JANNAH. "PENGARUH PEMBERIAN INSENTIF TERHADAP KI...	3%
Crossref	
Agus Dwi Cahya, Rizka Dwi Astuti, Dewi Palupi. "ANALISIS BEBAN KERJA DA...	3%
Crossref	
Natalia Gloria Christi Wokas, Lucky O.H Dotulong, Regina Trifena Saerang. "P...	3%
Crossref	
lis Oktavia, Hamid Halin, Endah Dewi Purnamasari. "Pengaruh Lingkungan K...	3%
Crossref	



Devri Christy Singon, Bernhard Tewal, Rita N Taroreh. "PENGARUH MOTIVASI,...	3%
Crossref	
Megawati Megawati, Bakri Hasanuddin, Yoberth Kornelius. "PENGARUH LING...	3%
Crossref	
Juita Juita, Sapar Sapar, Salju Salju. "MENINGKATKAN KEPUASAN MASYARA...	3%
Crossref	
Megawati Nadin Putri Burhanuddin, Serlin Serang, Mapparenta Mapparenta. "...	3%
Crossref	
Supiani Supiani, Nurdin Nurdin, Ahmad Syahid, Hatta Fakhurrozi. "Manajeme...	3%
Crossref	
Selfira Rizqi Nursyahputri, H Romat Saragih. "PENGARUH PELATIHAN TERHA...	3%
Crossref	
Mikhael Ekklesiano Kaawoan, Bernhard Tewal, Rita N Taroreh. "PENGARUH K...	3%
Crossref	
Fitria Elvi. "Pengaruh Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Ho...	3%
Crossref	
Anak Agung Ngurah Gede Suindrawan, Anak Agung Bagus Wirateja, I Koman...	3%
Crossref	
Susindra Katili, Heri Prasetyo. "PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN ...	3%
Crossref	
Deris Diwata Prawira, Susi Handayani, M. Kurniawan. "Pengaruh Lingkungan K...	3%
Crossref	
Sigit Priyo Sembodo. "Hubungan Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja dengan Kin...	3%
Crossref	

<b>Dewi Ratna Siregar. "Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan terhadap Kinerja ...</b>	<b>3%</b>
Crossref	
<b>Dina Gumay Putri, Darius Antoni. "Pengaruh Kompensasi Sumber Daya Manus...</b>	<b>3%</b>
Crossref	
<b>Hariman Syaleh, Rohimah Nur Nasution. "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi...</b>	<b>3%</b>
Crossref	
<b>Musyodik Musyodik, Omar Hendro, Trisniarty Adjeng Moelyati. "Pengaruh Lin...</b>	<b>3%</b>
Crossref	
<b>Ernawati Ernawati, Arman Paramansyah, Suranto Suranto. "ANALISA PENGAR...</b>	<b>3%</b>
Crossref	
<b>Dwi Ariestianah, Zunaidah Zunaidah, Omar Hendro. "Pengaruh Kepemimpinan...</b>	<b>3%</b>
Crossref	
<b>Rizki Agung Pradana, Bowo Santoso. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingku...</b>	<b>3%</b>
Crossref	
<b>Habiburahman, Siti Nur'aini. "Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Te...</b>	<b>3%</b>
Crossref	
<b>Rendra Tri Sanjaya, Edi Swasono, Mohammad Naim Musafik. "Analisis Lingku...</b>	<b>3%</b>
Crossref	
<b>Nova Riana, Khoirul Fajri, Karin Alsyauami. "PENGARUH KOMPENSASI TERHAD...</b>	<b>3%</b>
Crossref	
<b>Aldika Rahmandana Saputra, Parwoto Parwoto. "PENGARUH MOTIVASI DAN ...</b>	<b>2%</b>
Crossref	
<b>Budi Widadi, Fania Mutiara Savitri. "FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI...</b>	<b>2%</b>
Crossref	

Ine Mariane, Iwan Henri Kusnadi, Muhammad Rifqi Baihaqi. "PENGARUH PEL... Crossref	2%
Auni Mahfud Mahirah, Setiani Setiani. "Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Ke... Crossref	2%
Subandi Subandi. "Promosi Jabatan, Mutasi, Dan Motivasi Berprestasi Sebag... Crossref	2%
Annisa Rizki Nugraheni, Hamidah Nayati Utami, Arik Prasetya. "Beban kerja d... Crossref	2%
Luis Preselliya Siregar, Adietya Arie Hetami, Wira Bharata. "PENGARUH KOMP... Crossref	2%
Ria Purnama Sari, Roswaty Roswaty, Kurniawan Kurniawan. "Pengaruh Lingku... Crossref	2%
Shary Limbong, Solehudin Solehudin, Didit Supriyadi. "The Pengaruh Lingkung... Crossref	2%
Norma Nitha, Sapar Sapar. "PENGARUH INSENTIF, KOMPETENSI, MOTIVASI, ... Crossref	2%
Nurrahmi Utami Tamping, Rita N. Taroreh, Arrazi Hasan Jan. "Pengaruh Beba... Crossref	2%
Fauzia Agustini. "ANALISIS KOMUNIKASI DAN PENGARUHNYA TERHADAP K... Crossref	2%
Fauzia Agustini. "ANALISIS KOMUNIKASI DAN PENGARUHNYA TERHADAP K... Crossref	2%
Ary Wijiningrum, E. Didik Subiyanto, Epsilandri Septyarini. "Analisis Pengaruh ... Crossref	2%

<b>Kadek Dirda Dwiadnyani, Ni Wayan Mekarini. "PENGARUH LINGKUNGAN KER...</b>	<b>2%</b>
Crossref	
<b>Aprianto Patmanegara, Didik Subiyanto, Pristin Prima Sari. "Pengaruh Motivasi...</b>	<b>2%</b>
Crossref	
<b>Candra Ardi Wibowo. "Pengaruh Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja Dan Komp...</b>	<b>2%</b>
Crossref	
<b>Sri Indira Hartawati, Lina Mariana. "PENGARUH SARANA DAN PRASARANA T...</b>	<b>2%</b>
Crossref	
<b>IWK.Teja Sukmana. "FAKTOR-FAKTOR YANG MENENTUKAN LOYALITAS KAR...</b>	<b>2%</b>
Crossref	
<b>Andre Stephano Piri, Lucky O.H Dotulong, Merinda H. Ch. Pandowo. "Analisis ...</b>	<b>2%</b>
Crossref	
<b>Ketut Melinda Sari, I Gede Putu Kawiana. "PENGARUH HUMAN RELATION, DI...</b>	<b>2%</b>
Crossref	
<b>Eko Nur Fu'ad, Nurul Huda. "Prestasi Kerja Berbasis Kedisiplinan, Kemampua...</b>	<b>2%</b>
Crossref	
<b>Taufikur Rahman, Siti Solikhah. "Analisis Pengaruh Rotasi Kerja, Motivasi Kerj...</b>	<b>2%</b>
Crossref	
<b>Winda Feriyana. "Iklim Kerja dan Fungsi Pengarahan Serta Pengaruhnya Terh...</b>	<b>2%</b>
Crossref	
<b>Adi Setya Pamungkas, Sri Yuni Widowati. "PENGARUH KEPEMIMPINAN, LING...</b>	<b>2%</b>
Crossref	
<b>Suhartiningtyas Suhartiningtyas, Survival Survival, Adya Hermawati. "Analisis ...</b>	<b>2%</b>
Crossref	

<b>Dodi R. Setiawan, Yulianti Yulianti. "PENGARUH ABSENSI FINGERPRINT TERH...</b>	<b>2%</b>
Crossref	
<b>Andana Budi Tami, Sri Yuni Widowati. "ANALISIS PENGARUH KEPEMIMPINA...</b>	<b>2%</b>
Crossref	
<b>Widayanti Widayanti. "ANALISIS MOTIVASI INTRINSIK PEGAWAI PADA KANT...</b>	<b>2%</b>
Crossref	
<b>Muh Asdar. "PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA T...</b>	<b>2%</b>
Crossref	
<b>Ignatius Soni Kurniawan, Adi Purwanto. "PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, S...</b>	<b>2%</b>
Crossref	
<b>Cecep Abdul Hak, Rita Tri Yusnita, Kusuma Agdhi Rahwana. "PENGARUH GAY...</b>	<b>2%</b>
Crossref	
<b>Ni Putu Sri Primayanti, A.A Ketut Sri Asih. "PENGARUH MOTIVASI KERJA, KE...</b>	<b>2%</b>
Crossref	
<b>Arum Pandan Sari, Septin Maisharah K, Budi Sulistiyo Nugroho. "Pengaruh Ga...</b>	<b>2%</b>
Crossref	
<b>Moch. Toha Khuseno. "PENGARUH PELATIHAN DAN LINGKUNGAN ORGANIS...</b>	<b>2%</b>
Crossref	
<b>Thirza Ardisha. "Peran Efektivitas Komunikasi dan Kepuasan Kerja Terhadap ...</b>	<b>2%</b>
Crossref	
<b>Fauzan Fauzan. "PENGARUH SIKAP KERJA, TEAM WORK DAN LOCUS OF CO...</b>	<b>2%</b>
Crossref	
<b>Ende Ende, Ahmad Asep Firdaus. "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kiner...</b>	<b>2%</b>
Crossref	

<b>Firman Hidayat, Maman Suryaman, Risma Fitriani, Billy Nugraha. "Pengaruh M...</b>	<b>2%</b>
Crossref	
<b>Ahmad Sumitra, Deni Muhammad Danial, Eryy Sunarya. "Dampak Kemampuan...</b>	<b>2%</b>
Crossref	
<b>Kandung Joko Nugroho. "Analisis Beban Kerja, Motivasi Kerja Dan Lingkung...</b>	<b>2%</b>
Crossref	
<b>Jonathan Y Mongkol, Vicktor P.K Lengkong, Greis M Sendow. "ANALISIS PER...</b>	<b>2%</b>
Crossref	
<b>Budiyono Pristyadi, Muhammad Rantau Edy Santoso. "PENGARUH MOTIVASI ...</b>	<b>2%</b>
Crossref	
<b>Tjokorda Istri Dharmayanti, I Gede Putu Kawiana, I Made Astrama. "Pengaruh ...</b>	<b>2%</b>
Crossref	
<b>Ida Bagus Agung Andi Bhisma Manuaba, Ni Putu Nina Eka Lestari. "FAKTOR-F...</b>	<b>2%</b>
Crossref	
<b>Diyah Ayu Hastutiningsih, Bernhard Tewal, Genita. G. Lumintang. "Pengaruh K...</b>	<b>2%</b>
Crossref	
<b>Chaeruddin Chaeruddin, Baharuddin Semmaila, Sabri Hasan. "Pengaruh Lingk...</b>	<b>2%</b>
Crossref	
<b>Robby Sandhi Dessyarti. "PERAN PERILAKU ADAPTIF ANTARA LINGKUNGAN ...</b>	<b>2%</b>
Crossref	
<b>Stevani Semet. "Pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhad...</b>	<b>2%</b>
Crossref	
<b>Syarifuddin Nasution, Ade Parlaungan, Fauziah Hanum. "Pengaruh Kemampu...</b>	<b>2%</b>
Crossref	

<b>Chairul Anam, Azizah Fitriani, Chamdan Purnama, Kumi Sari. "Pengaruh Motiv...</b>	<b>2%</b>
Crossref	
<b>Wildayana Wildayana, Machasin Machasin, Yulia Efni. "Pengaruh Pengawasan...</b>	<b>2%</b>
Crossref	
<b>Goodwill Desember 2013. "Goodwill Vo. 4 No. 2 Desember 2013", JURNAL RIS...</b>	<b>2%</b>
Crossref	
<b>Ni Made Mariani, Lina Mahardiana, Risnawati Risnawati. "PENGARUH INDIVID...</b>	<b>2%</b>
Crossref	
<b>Rosento - RST, Resti Yulistria, Eka Putri Handayani. "Pengaruh Lingkungan Ke...</b>	<b>2%</b>
Crossref	
<b>Nurdin Nurdin, Tjipto Djuhartono. "Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan K...</b>	<b>2%</b>
Crossref	
<b>Muhammad Aditya Nugroho. "The effect of compensation, work environment ...</b>	<b>2%</b>
Crossref	
<b>Marten Apuy. "PENGARUH UPAH DAN JAMINAN SOSIAL TERHADAP PRESTA...</b>	<b>2%</b>
Crossref	
<b>Endang Wahyundari, Mulyoto Mulyoto. "Kontribusi Budaya Organisasi, Komit...</b>	<b>2%</b>
Crossref	
<b>Novita Dayang Sari, Maria Maria. "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Penysera...</b>	<b>2%</b>
Crossref	
<b>Ayu Evida Restianah. "PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, BEBAN KERJA DAN ...</b>	<b>2%</b>
Crossref	
<b>Abdul Aziz Nugraha Pratama, Aprina Wardani. "Pengaruh Kemampuan Kerja d...</b>	<b>2%</b>
Crossref	

Akhmad Muhammadin. "Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi ... Crossref	2%
Tania Desfira Putri Rosyana, Rita Yuanita Toendan, Peridawaty. "PENGARUH ... Crossref	2%
Nurul Cahyani, Jeni Kamase, Aminuddin Aminuddin. "Pengaruh Motivasi Kerja... Crossref	2%
Muh. Firman, Syamsu Nujum, Ibrahim Dani. "Pengaruh Budaya Organisasi, Ko... Crossref	2%
Ahmad Zikri, Sry Rosita, Dwi Kurniawan. "Peran perilaku kerja terhadap promo... Crossref	2%
Subhan Akbar Abbas, Baharuddin Semmaila, Serlin Serang. "Pengaruh Motiva... Crossref	2%
Amran Amran, Tarmizi Taher. "ANALISIS PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN B... Crossref	2%
Ribka Exanti Palandeng, Olivia S Nelwan, Yantje Uhing. "PENGARUH PROMOSI... Crossref	1%
Dewi Retno Budiastuti. "Penggunaan Media Sosial Instagram, Youtube, dan Fa... Crossref	1%
Sri Sudarmi. "EFFECT OF SUPERVISION OF SUPERVISORY, WORK MOTIVATIO... Crossref	1%
Muthiah Hanafathinah Rahmi, Syahrir Mallongi, Siti Sukmawati S. "Pengaruh ... Crossref	1%
Berryansyah Hidayat, Shofia Amin, Sry Rosita. "Pengaruh disiplin kerja dan ko... Crossref	1%



<b>Mochammad Faisal Fadli. "PENGARUH MOTIVASI, KEMAMPUAN DAN KESEM...</b>	<b>1%</b>
Crossref	
<b>Ratih Ratih, Hartanti Hartanti, Eka Dyah Setyaningsih. "Inovasi dan Daya K...</b>	<b>1%</b>
Crossref	
<b>Andi Muhammad Rifqi A. Darmawangsa, Suriyanti Suriyanti, Ramlawati Ramla...</b>	<b>1%</b>
Crossref	
<b>Irwan Cahyadi. "Motivasi Kerja Karyawan LPP RRI Mataram Dan Pengaruhnya ...</b>	<b>1%</b>
Crossref	
<b>Fauzan Fauzan. "PENGARUH INSENTIF, KOMPENSASI DAN REWARD TERHAD...</b>	<b>1%</b>
Crossref	
<b>Heny Devita Sari, Pompong Budi Setiadi, Sri Rahayu. "Pengaruh Kompetensi d...</b>	<b>1%</b>
Crossref	
<b>Harjoni Desky. "PENGARUH ETOS KERJA ISLAMI DAN GAYA KEPEMIMPINAN...</b>	<b>1%</b>
Crossref	
<b>Endang Rahmawati. "PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVI...</b>	<b>1%</b>
Crossref	
<b>Jenni Elfrida Jenni Elfrida, Arie Hendra Saputro Arie Hendra Saputro. "Pengar...</b>	<b>1%</b>
Crossref	
<b>Yuda Pratiwi, Lukman Hakim, Nora Surmilasari. "Keberagaman Hak dan Kewaj...</b>	<b>1%</b>
Crossref	
<b>A. Saldy Arnansyah Harsan, Mansyur Ramly, Mukhlis Sufri. "Pengaruh Kepemi...</b>	<b>1%</b>
Crossref	
<b>Ridha Nur Indah Sari, Bahar Sinring, Lukman Chalid. "Pengaruh Kemampuan K...</b>	<b>1%</b>
Crossref	

<b>Mukhtar Hidayat. "PENGARUH KEDISIPLINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KIN...</b>	<b>1%</b>
Crossref	
<b>Nur Ahmad budi Yulianto. "Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap O...</b>	<b>1%</b>
Crossref	
<b>Nailin Nikmatul Maulidiyah, Ardini Manzilatun Nikmah. "PENINGKATAN KINER...</b>	<b>1%</b>
Crossref	
<b>Desfitriady Desfitriady, Intan Pandini. "Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompens...</b>	<b>1%</b>
Crossref	
<b>Jely Yulita Lessar, Serlin Serang, Rahman Sudirman. "Pengaruh Lingkungan K...</b>	<b>1%</b>
Crossref	
<b>Miftahul Laili Hasanah, Muhammad Kristiawan. "Supervisi Akademik dan Bag...</b>	<b>1%</b>
Crossref	
<b>Mardiana Puspasari, Wani Fitriah. "Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, dan Ling...</b>	<b>1%</b>
Crossref	
<b>Marcy Lolita Pattiapon, Nil E. Maitimu. "Desain Produk Case Handphone Berb...</b>	<b>1%</b>
Crossref	
<b>Kadek Oka Putra Astawa, Yulia Aji Puspitasari. "Analisis Pengamanan Pagar P...</b>	<b>1%</b>
Crossref	
<b>Farida Nuraeni Yusuf, R. Ira Irawati, Mas Halimah. "ANALISIS FAKTOR-FAKTO...</b>	<b>1%</b>
Crossref	
<b>Elizabeth Irene Putri Sianturi, Hamid Halin, Susi Handayani. "Pengaruh Penera...</b>	<b>1%</b>
Crossref	
<b>Mohammad Tajuddin, Tumirin Tumirin, Eva Desembrianita. "Budaya Organisa...</b>	<b>1%</b>
Crossref	

Dilla Ramadani, Achmad Gani, St. Sukmawati. "Pengaruh Motivasi, Kemampu...	1%
Crossref	
Ibror Muttaqi, Shofia Amin, Dwi Kurniawan. "Studi komparatif disiplin kerja kar...	1%
Crossref	
Mohamad Rafdi Zhafari, Hemmy Fauzan, Nofrianto Nofrianto. "PENGARUH KE...	1%
Crossref	
Haris Fauzi. "Pengaruh Keadilan Prosedural Partisipatif dan Internal Locus Of ...	1%
Crossref	
Mega Selly Ananda, Muhammad Wadud, Susi Handayani. "Pengaruh Beban Ke...	1%
Crossref	
Darmadi Darmadi. "Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Mening...	1%
Crossref	
Vicky Karina, Silvy Sondari Gadzali, Isniar Budiarti. "PENGARUH LINGKUNGAN...	1%
Crossref	
Valentina Kurniawati, Singgih Tiwut Atmojo. "How do Motivation and Work En...	1%
Crossref	
Syamsuriadi Syamsuriadi, Muhammad Ybnu Taufan, Abdurahman Basalamah...	1%
Crossref	
Surianti - Ningsih. "Pengaruh Motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhad...	1%
Crossref	
Ni Nyoman Sudiyani, Ni Putu Yuliana Ria Sawitri. "PERAN KEPUASAN KERJA ...	1%
Crossref	
Norainun Norainun. "SISTEM PEMBERIAN KOMPENSASI DALAM MENINGKAT...	1%
Crossref	

Rochiyat Setiawan, Ridwan Idham. "PENGARUH KREATIVITAS DAN PENGEMB...	1%
Crossref	
Aprilia Dian Evasari. "A PENGARUH PEMBAGIAN KERJA DAN BUDAYA KERJA...	1%
Crossref	
Johannes ., Edward ., Suhaibah Kadarsih. "PENGARUH PROFESIONALISME D...	1%
Crossref	
Yohana Jublina Pogo Aso, Walid Jumlad. "Analisis Situation Awareness pada ...	1%
Crossref	
Imam Gunawan. "PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN K...	1%
Crossref	
Diah Pebriyanti, Lina Mahardiana, Risnawati Risnawati. "PENGARUH KOMPET...	1%
Crossref	
Ayu Novita Sari, Mega Puspita Sari. "Peran Gaya Kepemimpinan dan Motivasi ...	1%
Crossref	
Andri Asoka Sidantara Rosadi, Yudiyanto Joko Purnomo. "Pengaruh Sistem In...	1%
Crossref	
Muhammad Asman, Novi Darmalia. "PENGARUH PENERAPAN ABSENSI SIDIK...	1%
Crossref	
Udin Putra, Bakri Hasanuddin, Wiri Wirastuti. "PENGARUH MOTIVASI KERJA D...	<1%
Crossref	
Maudy Rosalina, Lela Nurlaela Wati. "PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TER...	<1%
Crossref	
Haikal Pirous, M. Ryzki Wiryawan, Mellani Diah Anggraeni. "Pengaruh Mutasi ...	<1%
Crossref	

Istikomah Istikomah. "STRATEGI KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DALAM ... <1%

Crossref

Djunizar Djamaludin, Yuyun Tyas, Eka Trismiyana. "HUBUNGAN LINGKUNGAN... <1%

Crossref

Bonifasius Tano. "KINERJA APARAT DALAM MEMBERIKAN PELAYANAN DI K... <1%

Crossref

Heru Sutapa, Slamet Riadi, Bondan Subagyo. "ANALISIS PENGARUH KOMPE... <1%

Crossref

Kristya Damayanti, Tetty Widiyastuti, Dinda Dwi Septasari. "Pemberian Pelatih... <1%

Crossref

Sri M. Djangkarang, William A. Areros, Roy F. Runtuwene. "Peranan Kepuasan ... <1%

Crossref

Muhamad Rizki, Shinta Doriza, Agus Dudung. "KONSEP SISTEM MANAJERIAL... <1%

Crossref

Dedik Tri Istiantara. "Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia Berb... <1%

Crossref

Elisa Sari, Rina Dwiarti. "Pendekatan Hierarki Abraham Maslow pada prestasi ... <1%

Crossref

Muhammad Amin, Septi Puspita Sari, Abdul Rachman. "Faktor-Faktor yang M... <1%

Crossref

Silvy Sondari Gadzali, Nurfauziah Lestari, Muhammad Arif Kurniawan. "PENG... <1%

Crossref

Asfa Muzdalifah, Yasir Arafat, Susanti Faipri Selegi. "Pengaruh Model Pembel... <1%

Crossref

Dian Triyani, Dyah ayu Belawanti Sarbina, Lulus Prapti N.S.S. "ANALISIS PENG... <1%

Crossref

Lita Norfiana, Titien Agustina, Alfiannor Alfiannor. "PENGARUH PENGAWASA... <1%

Crossref

Ilmi Sawianti, Musdalifah Musdalifah, Susdiyanto Susdiyanto. "Pengaruh Sara... <1%

Crossref

Suradi Suradi, Ahmad Hanafie, Muh Ralfiansyah Samudera Irwan, Abdussala... <1%

Crossref

Hardianti Abubakar, Yolanda MTN Apituley, Lilian M. Soukotta. "PEMANFAAT... <1%

Crossref

Debbi Ayu Shintya Dewi, Handini Arga Damar Rani. "Rancang Bangun Sistem ... <1%

Crossref

Siti Chasani. "Hubungan tingkat pengetahuan dan perilaku dengan personal h... <1%

Crossref

Ida Ayu Gde Suwiprabayanti Putra. "Implementasi Resource Traffic Managem... <1%

Crossref

Alfiansyah Henry Puranto, Lady Silk Moonligh, Teguh Arifianto. "Analisa Peng... <1%

Crossref

Maman Tarman. "UPAYA PEMBERDAYAAN ANAK DI PANTI ASUHAN KUNCU... <1%

Crossref

Jecklyn Waromi, Andrei Maryen, Rendy Patiasina. "Pengaruh Kepemimpinan T... <1%

Crossref

Meiskyarti Luma. "Hubungan Lingkungan Kerja dengan Stres Kerja Guru di SD... <1%

Crossref

**Julet Finka Tanauma, Bernhard Tewel, Greis Sendow. "Profesionalisme Kerja ... <1%**

Crossref

**Ayi Najmul Hidayat, Rismawan Rismawan, Parid Abdul Hadi. "Peran Manajem... <1%**

Crossref

**Budiman Budiman, Edi Purnomo, Andika Triansyah. "PENGARUH METODE SIR... <1%**

Crossref

**Abdul Haris Chaitami, Andika Triansyah, Fitriana Puspa Hidasari. "MENINGKA... <1%**

Crossref

**Bena Ginting. "Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja dan Budaya Organisasi Terh... <1%**

Crossref

**Bagus Aries Riyadi. "PENGARUH PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA ... <1%**

Crossref

**Sudiyono, Relisa. "DAMPAK PANDEMI COVID-19 TERHADAP KETERSERAPA... <1%**

Crossref

**Dwi Febri S, Sri Rahayu, Wiralestari. "Pengaruh Penerapan SAP, Kompetensi ... <1%**

Crossref

**Tyesa Sri Handayuni, Ifdil Ifdil. "The concept of anxiety in practice exam amon... <1%**

Crossref

**Safil Hendroyogi, Mugi Harsono. "KETERKAITAN ANTARA PERSEPSI PENTIN... <1%**

Crossref

**Lukman Hakim, Eko Sugiyanto. "Manajemen Stres Kerja Pengusaha Untuk Me... <1%**

Crossref

**Yoan Gigir, Karel Pandelaki, Arthur E. Mongan. "Hubungan Kompetensi dan Ko... <1%**

Crossref

Nikmatun Wavira, Eky Prasetya Pertiwi, Pipit Rika Wijaya Wijaya. "Makna Men... <1%  
Crossref

---

Nurul Fathmah Faudzan, Achmad Mudrikah, Sidiq Aulia Rahman. "Peningkata... <1%  
Crossref