

PAPER NAME

**JURNAL KHORI.doc**

AUTHOR

**Siti Khoiriyah**

WORD COUNT

**5196 Words**

CHARACTER COUNT

**35555 Characters**

PAGE COUNT

**19 Pages**

FILE SIZE

**521.0KB**

SUBMISSION DATE

**Oct 5, 2023 10:23 AM GMT+7**

REPORT DATE

**Oct 5, 2023 10:24 AM 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

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP  
KINERJA ASN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI  
VARIABEL INTERVENING PADA KANTOR  
DINAS LINGKUNGAN HIDUP DI  
KABUPATEN SITUBONDO**

Siti Khoiriyah  
[201913074@unars.ac.id](mailto:201913074@unars.ac.id)  
Universitas Abdurachman Saleh  
Situbondo

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

Lusiana Tulhusnah  
[lusiana@unars.ac.id](mailto:lusiana@unars.ac.id)  
Universitas Abdurachman Saleh  
Situbondo

**ABSTRACT**

*The Environmental Service is the executor of government affairs in the environmental sector, led by the Head of Service, who is domiciled under and accountable to the Regent through the Regional Secretary. The Environmental Service has the task of assisting the Regent in carrying out government affairs in the environmental sector. This research aims to analyze and test the effect of Leadership and Work discipline on Performance ASN at the Environmental Service through Job satisfaction. This research is explanatory. The population in this study is the State Civil Apparatus (ASN) at the Environmental Service. The sampling technique was determined by Probability sampling. This study's data analysis and hypothesis testing used the Structural Equation Model - Partial Least Square (PLS-SEM).*

*The results of direct influence hypothesis testing using the Smart PLS 3.0 application show that Leadership has a significant positive effect on Job satisfaction, Work discipline has a significant positive effect on Job satisfaction, Leadership has a negative but insignificant effect on State Civil Apparatus Performance, Work discipline has a positive but insignificant effect on State Civil Apparatus Performance, Job satisfaction has a positive but insignificant effect on State Civil Apparatus Performance. Hypothesis testing results Leadership does not significantly affect the performance of the State Civil Apparatus through job satisfaction; work discipline does not significantly affect the performance of the State Civil Apparatus through job satisfaction.*

**Keywords:** Leadership, Work Discipline, Job Satisfaction, State Civil Apparatus Performance.

**1. PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia digunakan dalam setiap tindakan organisasi. Tanpa sumber daya manusia yang mampu dan didukung oleh sumber

keuangan, bangunan, dan infrastruktur yang memadai, tujuan organisasi tidak dapat terwujud. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia adalah pertimbangan pertama untuk semua

kebutuhan mereka. Sumber daya manusia akan menjadi faktor kunci dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi dalam menjalankan operasionalnya. Elemen penting dalam suatu bisnis adalah sumber daya manusianya, yang bertindak sebagai mesin utama untuk mencapai tujuannya. Suatu organisasi berfungsi sebagai suatu sistem dengan berbagai sumber daya dan sumber pendanaan yang saling mendukung. Saat ini, jelas bahwa investasi dalam pengembangan sumber daya manusia sangat penting untuk memastikan bahwa kebutuhan organisasi dipenuhi oleh sumber daya manusia yang tersedia. Mangkunegara (2012:2) menyatakan “Manajemen sumber daya manusia adalah suatu pengolahan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu”. Untuk mencapai tujuan perusahaan dan mendorong pertumbuhan Aparatur Sipil Negara individu di tempat kerja, pengelolaan dan pemanfaatan dikembangkan untuk potensi penuh mereka.

Kepemimpinan merupakan suatu topik bahasa yang klasik, namun tetap sangat menarik untuk diteliti karena sangat menentukan berlangsungnya suatu organisasi kepemimpinan itu esensinya adalah pertanggung jawaban. Toha (2015:87) mengatakan “Kepemimpinan adalah kegiatan mempengaruhi orang lain atau seni mempengaruhi perilaku manusia, baik perorangan maupun kelompok”. Selama seseorang menunjukkan kemampuan untuk membantu orang lain mencapai tujuannya, kepemimpinan dapat terjadi di mana saja. Karena kepemimpinan adalah

topik yang terus-menerus dieksplorasi dalam budaya manusia, kepemimpinan masih merupakan bidang studi yang sangat berharga. Apalagi di zaman sekarang ini, ketika moralitas dan kesehatan mental sedang merosot. Sepertinya, menemukan pemimpin yang baik semakin sulit. Seorang pemimpin yang baik pada dasarnya adalah seorang yang siap menyerahkan sesuatu demi kepentingan orang lain dan bertindak seperti pelayan. Namun jika kita melihat pemimpin kita saat ini, mulai dari tingkat terendah hingga tertinggi, dari pusat hingga daerah, kenyataannya berbeda. Sutrisno (2011:98) mengemukakan bahwa “Kunci dalam keberhasilan suatu perusahaan merupakan kedisiplinan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan”. Rivai (2013:825) berpendapat lain bahwa “Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manager untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya agar meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”. Baik tidaknya fungsi Aparatur Sipil Negara didasarkan pada kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan oleh pegawai yang menaati petunjuk dan menyelesaikan tugasnya. Dimungkinkan untuk mengevaluasi interaksi antara pemikiran, tujuan, dan kemampuan seseorang yang mempengaruhi kinerjanya. Menurut Hasibuan (2014:160) “Kinerja Aparatur Sipil Negara adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang di

dasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu menurut standart dan kriteria yang ditetapkan sebelumnya”. Menurut Rivai (2011:309) “Kinerja Aparatur Sipil Negara merupakan suatu fungsi dari motifasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan”. Oleh karena itu mutu dan jumlah pekerjaan yang dilakukan dalam melaksanakan tugasnya telah sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan, maka Aparatur Sipil Negara beroperasi sebagaimana mestinya. Gagasan ini berpendapat bahwa aktivitas karyawan, yang dimulai dengan proses melaksanakan tugas dan mengumpulkan informasi untuk menilai hasil, membentuk kinerja karyawan. Artinya, perusahaan harus bisa mendelegasikan tanggung jawab kepada pekerja berdasarkan kualifikasinya untuk menyelesaikan pekerjaan. Handoko (2012:193) mengemukakan bahwa “Kepuasan kerja adalah sikap positif ataupun negatife dari emosional karyawan memandang pekerjaannya baik yang ditunjukkan dalam keadaan menyenangkan atau tidak”. Kepuasan kerja menurut Sutrisno (2011) bahwa “Kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antara karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis”.

Berdasarkan observasi, Dinas Lingkungan Hidup menghadapi sejumlah persoalan. Kepemimpinan adalah suatu interaksi antar pemimpin dimana pemimpin memberikan

pengaruh yang lebih besar daripada pengaruh yang diberikan padanya. Komponen kunci dari kepemimpinan yang efektif adalah kemampuan untuk membujuk orang lain agar bekerja sama guna mencapai tujuan bersama. Namun manajemen Dinas Lingkungan Hidup masih dinilai kurang kompeten.

Dalam situasi apa pun, menjaga disiplin kerja sangat penting untuk mencapai tujuan, seperti mengenakan pakaian yang pantas dan bertindak dengan pantas. Sikap seorang karyawan terhadap pekerjaannya yang dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan insentifnya disebut kepuasan kerja. Agar staf Dinas Lingkungan Hidup merasa puas dalam pekerjaannya, penting juga untuk mempertimbangkan imbalan bagi mereka. Disiplin kerja dan kebahagiaan kerja akan tercapai jika keduanya terpenuhi. Kedua belah pihak, khususnya kantor dan staf Dinas Lingkungan Hidup, mendapatkan keuntungan dari hal ini.

Visi Dinas Lingkungan Hidup selaras dengan visi pembangunan Kabupaten Situbondo tahun 2021-2026 antara lain “Mewujudkan Masyarakat Situbondo yang Berakhlak, Sejahtera, Adil dan Berdaya”. Serta mempunyai misi “Membangun Infrastruktur, Ekonomi Berkeadilan dan Berdaya Saing”. Sesuai dengan misi pembangunan kabupaten Situbondo Tahun 2021-2026.

## II. TINJAUAN PUSTAKA

### Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan aset penting yang membantu suatu departemen atau organisasi dalam mencapai tujuannya. Setelah

mengetahui betapa pentingnya sumber daya manusia bagi pengembangan perusahaan, perusahaan dengan lebih banyak model cukup menekankan pada fungsi manajemen sumber daya manusia dalam jangka panjang. Umar (2013:20) menyatakan bahwa “Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, penggerakan dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk pencapaian tujuan organisasi perusahaan terpadu”. Selanjutnya Handoko (2013:4) menyatakan bahwa “Manajemen Sumber Daya Manusia adalah proses, penarikan, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi”.

### **Kepemimpinan**

Pemimpin dan kepemimpinan adalah dua ungkapan yang dapat dibedakan namun tidak dapat dipisahkan; mereka pada dasarnya terkait sangat erat. Meskipun kepemimpinan mengacu pada serangkaian tindakan yang berkelanjutan, pemimpin pada dasarnya adalah mereka yang menjalankan kepemimpinan. Pemimpin mengacu pada diri mereka sendiri. Karena istilah “pemimpin” memiliki banyak konotasi yang berbeda, saat ini terdapat banyak definisi dari berbagai ahli. Pasolong (2013:80) mengemukakan bahwa “Kepemimpinan yaitu perilaku yang diharapkan dari kepemimpinan

birokrasi adalah perilaku yang menyesuaikan dengan situasi dilingkungan birokrasi”. Jika tempat kerja penuh dengan orang-orang yang tidak jujur, maka para eksekutif birokrasi harus bertindak terhormat untuk memberikan contoh yang baik bagi stafnya. Ketika bawahan ditemukan kurang disiplin, pemimpin memberikan contoh kepada mereka dengan menjaga kedisiplinan. Thoha (2015:14) mengemukakan yakni Pemimpin adalah seseorang yang memiliki kemampuan memimpin, artinya memiliki kemampuan untuk mempengaruhi orang lain atau kelompok tanpa mengindahkan bentuk alasannya”.

Adapun indikator kepemimpinan menurut Hasibuan (2012:170) adalah:

- 1) Kemampuan analisis, yaitu pimpinan mampu menganalisa dalam menentukan langkah-langkah pencapaian tujuan.
- 2) Keteladanan, yaitu pimpinan hendaknya mampu memberikan contoh atau teladan dengan kesederhanaan terhadap para pegawai agar tidak terlalu royal.
- 3) Rasionalitas dan Objektivitas, yaitu pimpinan dalam menentukan tujuan haruslah bersifat rasional dan dalam menilai para bawahannya hendak bersifat objektif.
- 4) Instruksi kerja, yaitu pimpinan dalam menyusun langkah-langkah dalam proses pencapaian tujuan harus terprogram, tersusun dan terkonsep.
- 5) Kemampuan mendengar saran, pemimpin yang demokratis harus mau mendengarkan bawahannya agar terhindar dari sifat otoriter.

6) Keterampilan berkomunikasi, yaitu memiliki kemampuan berkomunikasi yang baik dalam penyampaian perintah kepada karyawan.

7) Pembagian tugas, yaitu pimpinan harus bisa beradaptasi dengan lingkungan agar mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dalam pembagian tugas.

8) Ketegasan dalam bertindak, yaitu pimpinan dalam pengambilan keputusan harus bersikap tegas tanpa kompromi agar disegani oleh bawahannya.

### Disiplin kerja

Disiplin tempat kerja adalah mematuhi peraturan yang ditetapkan secara tertib. Disiplin kerja di kalangan karyawan sangatlah penting karena tanpa disiplin kerja, pencapaian tujuan perusahaan akan menjadi suatu tantangan. Menurut <sup>15</sup>Hasibuan (2016:13) “Disiplin kerja merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang berkepentingan dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal”. Menurut Sutrisno (2016:87) mengemukakan bahwa <sup>17</sup>“Disiplin merupakan sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan yang ada dalam diri karyawan, sehingga menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan”.

Menurut Hasibuan (2016:194), Indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan pada perusahaan atau organisasi, diantaranya:

1) Kemampuan

Tingkat kedisiplinan pegawai juga dipengaruhi oleh kemampuan. Karyawan harus diberi tugas sesuai dengan tingkat keterampilan mereka agar mereka dapat mengerjakan pekerjaan mereka dengan serius dan menjalankan disiplin saat melakukannya. Jika tugas diatas kemampuannya, maka kesungguhan dan kedisiplinan pegawai rendah.

2) Keteladanan Pimpinan

<sup>34</sup>Keteladanan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatannya. Keteladanan pimpinan yang kurang baik akan menyebabkan disiplin kerja karyawan juga kurang baik.

3) Keadilan

Karena manusia pada hakekatnya selalu ingin diperlakukan sama, maka keadilan juga mendukung penggunaan hukuman pegawai.

4) Pengawasan melekat

Tindakan yang benar dan paling efisien untuk menegaskan disiplin karyawan adalah pemantauan yang melekat. Tindakan, sikap, motivasi, dorongan dan output bawahan mereka harus diawasi secara aktif dan langsung oleh atasan. Untuk mengawasi dan memberikan arahan jika bawahannya bermasalah dalam menyelesaikan tugasnya, atasan harus selalu hadir ditempat kerja.

5) Tindakan hukuman

Karyawan akan menjadi lebih takut melanggar kebijakan perusahaan karena disiplin dipertahankan dengan



hukuman yang lebih berat. Pidana harus diputuskan dengan menggunakan faktor-faktor yang rasional masuk akal, dan harus dikomunikasikan kepada seluruh karyawan secara lugas. Hukuman harus proporsional dengan tingkat ketidaktaatan, bersifat instruktif, dan efektif dalam memperkuat disiplin ditempat kerja.

#### 6) Ketegasan

Pimpinan harus mengambil tindakan tegas untuk mendisiplinkan karyawan yang tidak patuh sesuai dengan konsekuensi yang ditetapkan. Pimpinan yang berani mengambil tindakan tegas dalam menghukum pekerja yang memberontak akan mendapatkan rasa hormat dan terimakasih dari pengikutnya.

#### 7) Hubungan kemanusiaan

Disiplin yang baik ditempat kerja difasilitasi oleh hubungan yang harmonis diantara rekan kerja.

### **Kinerja Aparatur Sipil Negara**

Pemahaman kinerja menunjukkan sejauh mana suatu perusahaan, baik publik, swasta, nirlaba, atau nirlaba, memandang kinerja sebagai suatu prestasi yang relevan dengan tujuannya. Hasibuan (2013:94) berpendapat bahwa “Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu”. Sedarmayanti (2014:174) menyatakan bahwa “Kinerja merupakan memenuhi atau menjalankan kewajiban suatu nazar, hasil para pekerja, proses organisasi,

terbukti secara konkrit, menyempurnakan tanggung jawab, dapat diukur, dapat dibandingkan dengan standar yang sudah ditentukan”. Kinerja mempunyai dampak terhadap kelangsungan operasional organisasi suatu perusahaan, dan kinerja yang lebih tinggi dari karyawan akan sangat bermanfaat bagi pertumbuhan organisasi atau perusahaan tersebut. Pengukuran kinerja ini menurut Bangun (2012:234), sebagai berikut:

#### 1) Jumlah pekerjaan

Yaitu jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan. Setiap pekerjaan memiliki persyaratan yang berbeda sehingga menuntut karyawan harus memenuhi persyaratan tersebut baik pengetahuan, keterampilan maupun kemampuan yang sesuai. Berdasarkan persyaratan pekerjaan tersebut dapat diketahui jumlah karyawan yang dibutuhkan untuk dapat mengerjakannya, atau setiap karyawan dapat mengerjakan berapa unit kerja.

#### 2) Kualitas pekerjaan

Yaitu setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu. Setiap pekerjaan mempunyai standar kualitas tertentu yang harus disesuaikan oleh karyawan untuk dapat mengerjakannya sesuai ketentuan. Karyawan memiliki kinerja baik bila dapat menghasilkan pekerjaan sesuai persyaratan kualitas yang dituntut pekerjaan tersebut.

#### 3) Ketepatan waktu

Yaitu setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya. Jadi, bila pekerjaan pada suatu bagian tertentu tidak selesai tepat waktu akan menghambat pekerjaan pada bagian lainnya, sehingga mempengaruhi jumlah dan kualitas hasil pekerjaan. Karyawan diharapkan mampu mengerjakan tugasnya tepat waktu pada dimensi ini. Selain penyelesaian kerja dengan tepat waktu, karyawan juga diharuskan untuk datang tepat pada waktunya, karena salah satu faktor pekerjaan yang dilakukan cepat selesai ini sesuai dengan waktu yang ditentukan. Apabila karyawan mengalami keterlambatan akan berdampak waktu pekerjaannya akan berkurang dan pekerjaannya tidak akan selesai sesuai dengan tepat waktunya.

#### 4) Kehadiran

Yaitu suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan. Ada tipe pekerjaan yang menuntut kehadiran karyawan selama delapan jam sehari untuk lima hari kerja seminggu. Kinerja karyawan ditentukan oleh tingkat kehadiran karyawan dalam mengerjakannya.

#### 5) Kemampuan kerjasama

Yaitu tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu orang karyawan saja. Jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang karyawan atau lebih, sehingga membutuhkan kerja sama antar karyawan. Kinerja karyawan dapat dinilai dari kemampuannya

bekerjasama dengan rekan sekerja lainnya.

### **Kepuasan kerja**

Kepuasan kerja adalah skenario ideal untuk dicapai. Perilaku dan kinerja karyawan dalam tugas yang diberikan dipengaruhi oleh sikap dan perasaan mereka terhadap setiap aspek pekerjaan. Karyawan akan merasa puas dalam bekerja apabila dapat melaksanakan tugasnya dengan kompeten. Kepuasan karyawan terhadap pekerjaan mereka menunjukkan bagaimana upaya mereka dapat bermanfaat bagi perusahaan, menunjukkan nilai yang diberikan pada pekerjaan yang dilakukan dengan baik.

Menurut Kaswan (2017:30) bahwa “Kepuasan kerja merupakan pendorong hasil karyawan maupun organisasi karena kepuasan kerja merupakan hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaannya memberikan hal yang di nilai penting. Lebih lanjut, Kepuasan kerja adalah keadaan emosi positif maupun negatif yang berasal dari penilaian terhadap pekerjaan atau pengalaman kerja karyawan”. Ardana (2018:13) menyatakan bahwa “Kepuasan kerja yang rendah dapat menimbulkan berbagai dampak negatif seperti disiplin kerja melosot, semangat dan gairah kerja menurun, dan sering melakukan kesalahan dalam pekerjaannya sehingga berakibat pada produktivitas kerja menurun”.

Menurut Bangun (2012:327) menyatakan bahwa “Dengan kepuasan kerja seorang pegawai dapat



merasakan pekerjaannya apakah menyenangkan atau tidak menyenangkan untuk dikerjakan”. Kepuasan kerja memiliki 3 komponen, yaitu:

1) *Value* (Nilai)

Dimana seseorang secara sengaja atau tidak sengaja menginginkan untuk memperoleh nilai atau manfaat dari pekerjaan itu sendiri.

2) *Importance of value* (Pentingnya Nilai)

Manusia dibedakan tidak hanya dari nilai-nilai yang diyakini, tapi juga dari beban atau usaha yang diberikan untuk memenuhi nilai-nilai tersebut. Perbedaan inilah yang mempengaruhi tingkat dari kepuasan seseorang.

3) *Perception* (Persepsi)

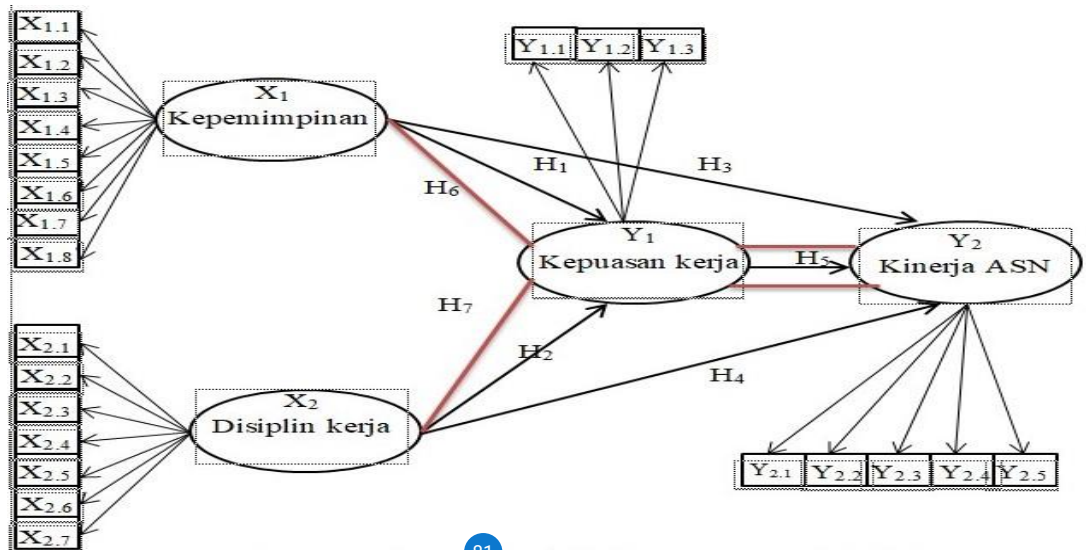
Kepuasan mencerminkan persepsi kita terhadap situasi kita saat ini dan nilai-nilai yang kita yakini.

### **Kerangka Konseptual**

Menurut Sugiyono (2016:60) “Kerangka konseptual adalah sebuah kerangka kerja yang dibangun melalui tinjauan teoritis yang menggambarkan model hubungan atau keterkaitan variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian, berteoris tentang hubungan antara faktor-faktor yang akan diteliti”. Meskipun kepemimpinan merupakan topik

perbincangan yang umum, namun kepemimpinan tetap menarik untuk dipelajari karena kepemimpinan pada akhirnya menentukan keberhasilan suatu organisasi; pada intinya, kepemimpinan adalah akuntabilitas. Disiplin kerja adalah mematuhi peraturan yang ditetapkan secara tertib. Tujuan organisasi sulit dicapai tanpa disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai karena tanpa disiplin kerja, aktivitas di tempat kerja tidak akan memberikan hasil yang cukup atau sesuai dengan harapan.

Kinerja menunjukkan sejauh mana suatu organisasi, baik publik, swasta, nirlaba, atau nirlaba, memandang kinerja sebagai suatu prestasi yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Kepuasan kerja adalah skenario ideal untuk dicapai. Berdasarkan teori maka dapat dilihat kerangka konseptual yang menggambarkan hubungan variabel independen (Kepemimpinan dan Disiplin kerja), variabel dependen (Kinerja Aparatur Sipil Negara) dan variabel intervening (Kepuasan kerja). Gambar 1 menggambarkan kerangka konseptual secara rinci:



81  
Gambar 1

### Kerangka Konseptual Penelitian

#### Hipotesis

Berikut hipotesis penelitian tersebut:

- H<sub>1</sub>: Diduga variabel Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap variabel Kepuasan.
- H<sub>2</sub>: Diduga variabel Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel Kepuasan.
- H<sub>3</sub>: Diduga variabel Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja.
- H<sub>4</sub>: Diduga variabel Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja.
- H<sub>5</sub>: Diduga variabel Kepuasan berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja.
- H<sub>6</sub>: Diduga variabel Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja melalui variabel Kepuasan.
- H<sub>7</sub>: Diduga Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja melalui variabel Kepuasan.

### III. METODE PENELITIAN

#### Rancangan Penelitian

Menurut Arikunto (2010:105) “Rancangan penelitian merupakan rancangan keseluruhan perencanaan dari suatu penelitian yang akan dilaksanakan dan akan dijadikan pedoman dalam melakukan penelitian”. Metode dan prosedur yang digunakan dalam penelitian juga dapat dianggap sebagai bagian dari desain penelitian. Pendekatan kuantitatif diambil dalam penyelidikan ini. Studi ini menggunakan metode kuantitatif. Menurut Sugiyono (2017:105) “Metode penelitian kuantitatif disebut sebagai metode positivistik karena berlandaskan pada filsafat positivisme”.

#### Waktu dan Tempat

Penentuan waktu penelitian juga sangat penting untuk mempermudah dalam melakukan penelitian. <sup>Pengaruh Kompensasi berp</sup> dengan ditentukannya waktu dalam penelitian maka memberikan target

dalam penyelesaian penelitian. Penelitian akan berlangsung sekitar 3 bulan, dari bulan Mei hingga bulan Juli 2023. Tempat penelitian yang digunakan oleh peneliti untuk melakukan penelitian bertempat di Dinas Lingkungan Hidup yang terletak pada Jalan Madura No. 17, Mimbaan Barat, Mimbaan, Kec. Panji, Kabupaten Situbondo, Jawa Timur 68322. Penelitian ini dilaksanakan guna untuk memperoleh data yang dibutuhkan agar peneliti dapat menemukan jawaban atas masalah yang telah ditentukan.

#### Populasi dan Sampel

Menurut Arikunto (2013:173) Populasi adalah keseluruhan objek penelitian. Sebuah studi populasi memenuhi syarat sebagai penelitian jika tujuannya adalah untuk melihat setiap komponen subjek yang sedang diselidiki. Dalam penelitian ini populasi di Dinas Lingkungan Hidup sebanyak 186 ASN selain kepala dinas. Menurut Sugiyono (2016:82) *probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Besarnya populasi dalam penelitian ini dengan batas kesalahan yang dipersyaratkan adalah 10%. Kantor Dinas Lingkungan Hidup Situbondo mempekerjakan 186 Aparatur Sipil Negara, sejauh yang diketahui. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 65 Aparatur Sipil Negara berdasarkan hasil rumus Slovin.

#### Metode Analisis Data

Dalam penelitian ini, Model Persamaan Struktural Partial Least Square (PLS-SEM) digunakan untuk analisis data dan pengujian hipotesis.

### IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### Analisis Deskriptif

Mengingat jenis kelamin dari 65 responden relatif beragam, maka dapat dikatakan bahwa laki-laki merupakan mayoritas sampel, laki-laki sebanyak 60 responden atau 92,3% dari keseluruhan sampel dan perempuan sebanyak 5 responden atau 7,7%.

#### Uji Validitas Konvergen

Nilai outer loading untuk masing-masing indikator ( $X_{1.1}$ ,  $X_{1.2}$ ,  $X_{1.3}$ ,  $X_{1.4}$ ,  $X_{1.5}$ ,  $X_{1.6}$ ,  $X_{1.7}$ ,  $X_{1.8}$ ,  $X_{2.1}$ ,  $X_{2.2}$ ,  $X_{2.3}$ ,  $X_{2.4}$ ,  $X_{2.5}$ ,  $X_{2.6}$ ,  $X_{2.7}$ ,  $Y_{1.1}$ ,  $Y_{1.2}$ ,  $Y_{1.3}$ ,  $Y_{2.1}$ ,  $Y_{2.2}$ ,  $Y_{2.3}$ ,  $Y_{2.4}$ , dan  $Y_{2.5}$ ) yaitu lebih dari 0,7, dengan demikian dapat dinyatakan valid. Namun bila angka *outer loading* berada dibawah 0,7 maka dinyatakan instrument penelitian tidak valid.

#### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui keandalan kuesioner yaitu sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau diandalkan dan tetap konsisten jika dilakukan dua kali atau lebih kelompok yang sama dengan alat ukur yang sama. Ghazali (2011:47) "Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu".

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
X <sub>1</sub> . Kepemimpinan	0.921	Reliabel
X <sub>2</sub> . Disiplin Kerja	0.916	Reliabel
Y <sub>1</sub> . Kepuasan Kerja	0.802	Reliabel
Y <sub>2</sub> . Kinerja Aparatur Sipil Negara	0.915	Reliabel

Berdasarkan hasil analisis diatas, menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,7, dengan demikian instrument yang digunakan reliabel.

### 93 Uji Asumsi Klasik

#### Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas adalah hubungan linier antar variabel bebas.

38 Uji multikolinieritas bertujuan untuk

#### Uji Asumsi Klasik Multikolinieritas

Variabel Penelitian	X <sub>1</sub> . Kepemimpinan	X <sub>2</sub> . Disiplin Kerja	Y <sub>1</sub> . Kepuasan Kerja	Y <sub>2</sub> . Kinerja ASN
X <sub>1</sub> . Kepemimpinan			2.832	3.249
X <sub>2</sub> . Disiplin Kerja			2.832	3.058
Y <sub>1</sub> . Kepuasan Kerja				2.137
Y <sub>2</sub> . Kinerja Aparatur Sipil Negara				

Pada aplikasi *Smart PLS 3.0* dikatakan tidak terjadi pelanggaran asumsi klasik "multikolinieritas" apabila nilai VIF (*varians inflation factor*)  $\leq 5,00$ , namun apabila nilai VIF  $> 5,00$  maka melanggar asumsi multikolinieritas, yang artinya antar variabel bebas saling mempengaruhi (angka berwarna merah).

#### Uji Normalitas

Dalam mengetahui kepastian sebaran data yang diperoleh harus dilakukan uji normalitas terhadap data yang bersangkutan. Karena belum

menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Ghazali (2017:71) menyatakan bahwa "Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terdapat korelasi yang tinggi atau sempurna antar variabel independen". Model regresi yang baik seharusnya tidak ada korelasi diantara variabel.

tentu data yang diperoleh dan didapatkan dipastikan berdistribusi normal, untuk itu perlu suatu pembuktian. Ghazali (2013:160) mengemukakan bahwa "Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel berdistribusi normal atau tidak". Uji normalitas diperlukan karena untuk melakukan pengujian-pengujian variabel normalitas lainnya dengan mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal.

## 82 Uji Goodness Of Fit (GOF)

Uji *goodness of fit* dari model statistik menggambarkan seberapa cocok model tersebut terhadap serangkaian pengamatan. Sujarweni (2015:162) mengemukakan bahwa Uji f adalah pengujian signifikansi persamaan yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel tidak bebas/terikat". Uji f sering disebut dengan uji ketepatan atau kelayakan model

### Uji Goodness Of Fit (GOF)

Kriteria	Saturated Model	Estimated Model	Cut Off	Keterangan Model
SRMR	0.088	0.088	$\leq 0.09$	Baik
d ULS	2.140	2.140	$\geq 0.05$	Baik
d G	1.934	1.934	$\geq 0.05$	Baik
Chi-Square	537.051	537.051	Diharapkan kecil	Baik
NFI	0.660	0.660	$> 0,5$ (mendekati angka 1)	Baik

## 39 Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Besarnya determinasi dapat dilihat pada *R Square* dan dinyatakan dalam bentuk persentase. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu.

### Koefisien Determinasi

Variabel Terikat	R Square	R Square Adjusted
Y <sub>1</sub> . Kepuasan Kerja	0.532	0.517
Y <sub>2</sub> . Kinerja Aparatur Sipil Negara	0.048	0.001

Berdasarkan tabel dapat diartikan bahwa:

- Variabel Kepemimpinan (X<sub>1</sub>) dan Disiplin kerja (X<sub>2</sub>) mempengaruhi Kepuasan kerja (Y<sub>1</sub>) sebesar 0,53 (53%), sedangkan sisanya 47%

(*goodness of fit*). Pada uji *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*). Model penelitian dikatakan *fit* artinya konsep model structural yang dibangun di dalam penelitian telah sesuai dengan fakta yang terjadi di lapangan, sehingga hasil penelitian bisa diterima baik dari segi teoritis maupun praktis.

dipengaruhi variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.

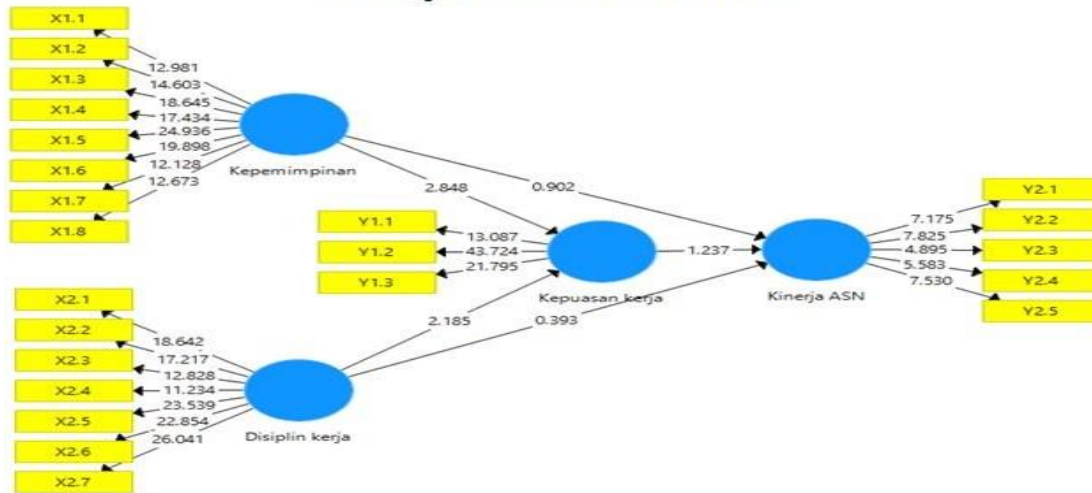
- Variabel Kepemimpinan (X<sub>1</sub>) dan Disiplin kerja (X<sub>2</sub>) mempengaruhi Kinerja Aparatur Sipil Negara (Y<sub>2</sub>) sebesar 0,5 (50%), sedangkan sisanya 50% dipengaruhi variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.

## Analisis Persamaan Struktural (*inner model*)

*Inner model* dapat dianalisis dengan menggunakan sistem *bootstrapping* melalui program *Smart PLS 3.0* maka dapat ditemukan persamaan nilai koefisien Regresi dengan menggunakan dua sistem *output* ialah *Path Coefficient* dan *Specific Indirect Effects*.



### Hasil Uji Model Struktural PLS



### Uji Hipotesis Penelitian

	Original (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
X <sub>1</sub> . Kepemimpinan → Y <sub>1</sub> . Kepuasan Kerja	0.442	0.433	0.155	2.848	0.005
X <sub>1</sub> . Kepemimpinan → Y <sub>2</sub> . Kinerja Aparatur Sipil Negara	-0.224	-0.250	0.248	0.902	0.368
X <sub>2</sub> . Disiplin Kerja → Y <sub>1</sub> . Kepuasan kerja	0.325	0.343	0.149	2.185	0.029
X <sub>2</sub> . Disiplin Kerja → Y <sub>2</sub> . Kinerja Aparatur Sipil Negara	0.098	0.125	0.248	0.393	0.695
Y <sub>1</sub> . Kepuasan Kerja → Y <sub>2</sub> . Kinerja Aparatur Sipil Negara	0.269	0.280	0.218	1.237	0.217

#### Hipotesis 1.

Kepemimpinan (X<sub>1</sub>)<sup>10</sup> berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja (Y<sub>1</sub>). Hasil uji hipotesis pertama dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu positif (0,442), Nilai *T-Statistic* yaitu 2,848 (>1,964) dan nilai *P Value* yaitu sebesar 0,005 (≤0,05),<sup>21</sup> maka dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan (X<sub>1</sub>) berpengaruh signifikan positif terhadap Kepuasan

kerja (Y<sub>1</sub>), dengan demikian Hipotesis 1 diterima.

#### Hipotesis 2.

Disiplin kerja (X<sub>2</sub>)<sup>10</sup> berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja (Y<sub>1</sub>). Hasil uji hipotesis kedua dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu positif (0,325), Nilai *T-Statistic* yaitu 2,185 (>1,964) dengan nilai *P Value* yaitu 0,029 (<0,05),<sup>6</sup> maka dapat disimpulkan bahwa Disiplin kerja (X<sub>2</sub>)<sup>3</sup>



berpengaruh signifikan positif terhadap Kepuasan kerja ( $Y_1$ ), dengan demikian Hipotesis ke 2 diterima.

### Hipotesis 3.

Kepemimpinan ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara ( $Y_2$ ). Hasil uji hipotesis ketiga dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu hasilnya negatif (-0,224), Nilai *T-Statistic* yaitu 0,902 (<1,964) dengan nilai *P Value* sebesar 0,368 (>0,05), maka dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan ( $X_1$ ) berpengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara ( $Y_2$ ), dengan demikian Hipotesis ke 3 ditolak.

### Hipotesis 4.

Disiplin Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara ( $Y_2$ ). Hasil uji hipotesis keempat dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu positif (0,098),

Nilai *T-Statistic* yaitu 0,393 (<1,964) dengan nilai *P Value* yaitu 0,695 (>0,05), maka dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara ( $Y_2$ ), dengan demikian Hipotesis ke 4 ditolak.

### Hipotesis 5.

Kepuasan kerja ( $Y_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara ( $Y_2$ ). Hasil uji hipotesis kelima dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu positif (0,269), Nilai *T-Statistic* yaitu 1,237 (<1,964) dengan nilai *P Value* yaitu 0,217 (>0,05), maka dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja ( $Y_1$ ) berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara ( $Y_2$ ), dengan demikian Hipotesis ke 5 ditolak.

## Uji Hipotesis Penelitian (Pengaruh Tidak Langsung/Uji Melalui Intervening Variabel)

Uji Hipotesis Penelitian					
	<i>Original Sample (O)</i>	<i>Sample Mean (M)</i>	<i>Standard Deviation (STDEV)</i>	<i>T Statistics (O/STDEV)</i>	<i>P Value</i>
$X_1$ .Kepemimpinan → $Y_1$ . Kepuasan kerja → $Y_2$ . Kinerja Aparatur Sipil Negara	0.119	0.124	0.115	1.030	0.303
$X_2$ . Disiplin Kerja → $Y_1$ . Kepuasan kerja → $Y_2$ . Kinerja Aparatur Sipil Negara	0.088	0.094	0.087	1.001	0.317

### Hipotesis 6.

Kepemimpinan ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara ( $Y_2$ ) melalui Kepuasan Kerja ( $Y_1$ ). Hasil uji hipotesis keenam

dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu positif (0,119), Nilai *T-Statistic* yaitu 1,030 (<1,964) dengan nilai *P Value* yaitu 0,303 (>0,05), maka dapat disimpulkan bahwa

Kepemimpinan ( $X_1$ ) tidak signifikan mempengaruhi Kinerja Aparatur Sipil Negara ( $Y_2$ ) melalui Kepuasan kerja ( $Y_1$ ), dengan demikian Hipotesis ke 6 ditolak.

#### Hipotesis 7.

Disiplin kerja ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara ( $Y_2$ ) melalui Kepuasan kerja ( $Y_1$ ). Hasil uji hipotesis ketujuh dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu positif (0,088), Nilai T-Statistic yaitu 1,001 ( $<1,964$ ) dengan nilai P Value yaitu 0,317 ( $>0,05$ ), maka dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja ( $X_2$ ) tidak signifikan mempengaruhi Kinerja Aparatur Sipil Negara ( $Y_2$ ) melalui Kepuasan Kerja ( $Y_1$ ), dengan demikian Hipotesis ke 7 ditolak.

#### Pembahasan

##### Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kepuasan kerja

Hasil uji hipotesis menyatakan bahwa Kepemimpinan berpengaruh signifikan positif terhadap Kepuasan kerja dengan nilai *original sample* yaitu positif (0,442) dan nilai P Value yaitu sebesar 0,005 ( $\leq 0,05$ ). Berdasarkan pengujian maka dapat disimpulkan **Hipotesis 1 diterima**, maka jika Kepemimpinan meningkat maka Kepuasan kerja akan meningkat, begitupun sebaliknya jika Kepemimpinan menurun maka kepuasan kerja juga akan menurun. Hasil penelitian ini mendukung dan memperkuat temuan penelitian terdahulu oleh Siti Kamilah (2020).

##### Pengaruh Disiplin kerja terhadap Kepuasan kerja

Hasil uji hipotesis kedua dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu positif (0,325) dengan nilai P Value yaitu 0,029 ( $<0,05$ ), maka dapat disimpulkan bahwa Disiplin kerja berpengaruh signifikan positif terhadap Kepuasan kerja dengan demikian **Hipotesis ke 2 diterima**. Berdasarkan pengujian maka dapat disimpulkan bahwa jika Disiplin kerja meningkat maka Kepuasan kerja akan meningkat, begitupun sebaliknya jika Disiplin kerja menurun maka Kepuasan kerja juga akan menurun. Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu oleh Nur Faizah (2021).

##### Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara

Hasil uji hipotesis ketiga dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu hasilnya negatif (-0,224) dengan nilai P Value sebesar 0,368 ( $>0,05$ ), maka dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan berpengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara, dengan demikian **Hipotesis ke 3 ditolak**. Berdasarkan pengujian maka meningkatnya Kepemimpinan tidak mempengaruhi kenaikan Kinerja Aparatur Sipil Negara. Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu oleh Rika Astika (2021).

##### Pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara

Hasil uji hipotesis keempat dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu positif (0,098) dengan nilai P Value yaitu 0,695 ( $>0,05$ ), maka dapat

disimpulkan bahwa Disiplin kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja Aparatur Sipil Nnegara, dengan demikian **Hipotesis ke 4 ditolak**. Berdasarkan pengujian maka meningkatnya Disiplin kerja tidak mempengaruhi kenaikan Kinerja Aparatur Sipil Negara. Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu oleh Elianti (2020).

#### **Pengaruh Kepuasan kerja terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara**

Hasil uji hipotesis kelima dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu positif (0,269) dengan nilai *P Value* yaitu 0,217 ( $>0,05$ ) maka dapat disimpulkan bahwa Kepuasan kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara, dengan demikian **Hipotesis ke 5 ditolak**. Berdasarkan pengujian maka dapat disimpulkan  $H_5$  menyatakan bahwa peningkatan Kepuasan kerja tidak mempengaruhi kenaikan Kinerja Aparatur Sipil Negara. Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu oleh Rika Astika (2021).

#### **Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara melalui Kepuasan kerja**

Hasil uji hipotesis keenam dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu positif (0,119) dengan nilai *P Value* yaitu 0,303 ( $>0,05$ ) maka dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara melalui Kepuasan kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan, dengan demikian **Hipotesis ke 6 ditolak**. Hasil penelitian ini

menolak hasil penelitian terdahulu oleh Siti Kamilah (2020) dan Rika Astika (2021).

#### **Pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara melalui Kepuasan kerja**

Hasil uji hipotesis ketujuh dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu positif (0,088) dengan nilai *P Value* yaitu 0,317 ( $>0,05$ ), maka dapat disimpulkan bahwa Disiplin kerja terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara melalui Kepuasan kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan, dengan demikian **Hipotesis 7 ditolak**. Hasil penelitian ini menolak hasil penelitian terdahulu oleh Nur Faizah (2021) dan Rika Astika (2021).

### **v. Kesimpulan**

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

1. Kepemimpinan berpengaruh signifikan positif terhadap Kepuasan kerja, ( $H_1$  diterima);
2. Disiplin kerja berpengaruh signifikan positif terhadap Kepuasan kerja, ( $H_2$  diterima);
3. Kepemimpinan berpengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara, ( $H_3$  ditolak);
4. Disiplin kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara, ( $H_4$  ditolak);
5. Kepuasan kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap

Kinerja Aparatur Sipil Negara, ( $H_5$  ditolak);

6. Kepemimpinan tidak signifikan mempengaruhi Kinerja Aparatur Sipil Negara melalui Kepuasan kerja, ( $H_6$  ditolak);

7. Disiplin kerja tidak signifikan mempengaruhi Kinerja Aparatur Sipil Negara melalui Kepuasan kerja, ( $H_7$  ditolak).

68

### 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 Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Situbondo

Bagi Kepala Dinas Lingkungan Hidup dapat menjadi petunjuk tentang pentingnya penerapan Kepemimpinan saat ini. Kepemimpinan tersebut mampu membentuk kepribadian melayani yang baik untuk seluruh karyawan yang ada di Dinas Lingkungan Hidup yang pada akhirnya nanti bisa berdampak pada kenaikan kinerja.

- Perlu peningkatan Kepemimpinan dengan cara meningkatkan Pembagian tugas
- Perlu peningkatan Disiplin kerja dengan cara meningkatkan Pengawasan melekat
- Perlu peningkatan Kepuasan kerja dengan cara meningkatkan Nilai kemanfaatan/keberhargaan kerja
- Perlu peningkatan Kinerja Aparatur Sipil Negara dengan cara

meningkatkan Ketepatan waktu kerja

#### 2. Bagi Universitas Abdurachman Saleh Situbondo

Hasil penelitian ini bagi Universitas dapat menjadi dasar pengembangan kurikulum Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), yang selanjutnya dapat menambah pengetahuan dan informasi bagi sivitas akademika tentang pentingnya penggunaan variabel Kepemimpinan, Disiplin kerja, Kepuasan kerja, dan Kinerja Aparatur Sipil Negara.

#### 3. Bagi Peneliti Lainnya

Hasil penelitian ini bagi peneliti lain hendaknya dapat menjadi bahan masukan untuk mengembangkan model-model penelitian terbaru yang berkaitan dengan variabel Kepemimpinan, Disiplin kerja, Kepuasan kerja, dan Kinerja Aparatur Sipil Negara serta sesuai dengan kebutuhan keilmuan saat ini.

### DAFTAR PUSTAKA

- Ardana. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori Konsep Dan Indikator*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Arief, M.Y., Agustin, R.D. 2022. Pengaruh komitmen Kerja dan kemampuan kerja terhadap Kinerja ASN dengan Budaya organisasi sebagai variabel intervening pada dinas peternakan dan perikanan Kabupaten Situbondo. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis GROWTH*,

Vol.1. No. 5, Juni 2022:945-961.

- 63 Arikunto. 2010. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- \_\_\_\_\_. 2013. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Bangun, W. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- 31 Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Edisi 4. BP-undip. Semarang.
- \_\_\_\_\_. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- \_\_\_\_\_. 2017. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Handoko. 74 2012. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPF. E.
- \_\_\_\_\_. 2013. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPF. E.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2012. *Manajemen SDM*. Edisi Revisi, Cetakan Ke Tigabelas. Jakarta: Bumi Aksara.
- \_\_\_\_\_. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- \_\_\_\_\_. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Keempatbelas. Jakarta, Penerbit: Bumi Aksara.
- 90 \_\_\_\_\_. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksar.
- Kaswan. 2017. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Bandung: Afabeta.
- 53 Mangkunegara, A.A.P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Pasolong, H. 14 2013. *Teori Administrasi Publik*. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, V. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Rajawali Press.
- \_\_\_\_\_. 43 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*. Rajagrafindo persada, Bandung.
- 30 Sedarmayanti. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT. Refka Aditama.
- Sugiyono. 4 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- \_\_\_\_\_. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta, CV.
- Sujarweni, V. Wiratna. 2015. *Metodelogi Penelitian Bisnis Dan Ekonomi*, 33. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.

55

Sutrisno, E. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

32

\_\_\_\_\_. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Thoha, M. 2015. *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Jakarta: Rajawali Pers.

Tulhusnah, L. Dewi, E. A. & Soeliha, S. 2022. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervenning Pada Bappeda Kabupaten Situbondo”. *Jurnal Mahasiswa Kewirausahaan. JME. Vol.1 No.5 930-944. ISSN:2964-898X. <http://unars.ac.ic/ojs/index.php/jme/article/view/2129>.*

76

48

61

Umar Husein. 2013. *Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.



● **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.

- |          |  |               |
|----------|--|---------------|
| <b>1</b> | <p><b>Ni Nyoman Kasi, I Made Hedy Wartana, I Ketut Eli Sumerta. "PENGAR...</b></p> <p>Crossref</p>       | <b>&lt;1%</b> |
| <b>2</b> | <p><b>Presli Panusunan Simanjuntak, Afif Fatchur Rozzy. "PERBANDINGAN P...</b></p> <p>Crossref</p>       | <b>&lt;1%</b> |
| <b>3</b> | <p><b>Rochiyat Setiawan, Ridwan Idham. "PENGARUH KREATIVITAS DAN PE...</b></p> <p>Crossref</p>           | <b>&lt;1%</b> |
| <b>4</b> | <p><b>Zulfanul Qahfi, Berlian Primadani Satria Putri. "Pengaruh Electronic Wo...</b></p> <p>Crossref</p> | <b>&lt;1%</b> |
| <b>5</b> | <p><b>Narti - Narti, Sriyadi Sriyadi, Nur Rahmayani, Mahmud Syarif. "Pengam...</b></p> <p>Crossref</p>   | <b>&lt;1%</b> |
| <b>6</b> | <p><b>Ahmad Mubarak, Agustian Zein. "Pengaruh Kepemimpinan dan Motiva...</b></p> <p>Crossref</p>         | <b>&lt;1%</b> |
| <b>7</b> | <p><b>Akhmad Junaedi. "PENGARUH RENUMERASI DAN ETOS KERJA TERH...</b></p> <p>Crossref</p>                | <b>&lt;1%</b> |
| <b>8</b> | <p><b>Stevy Moniharapon. "ANALISIS PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KO...</b></p> <p>Crossref</p>             | <b>&lt;1%</b> |
| <b>9</b> | <p><b>Widya Rahmawatia, Masril Masril, Arfah Piliang. "PENGARUH PENDAP...</b></p> <p>Crossref</p>        | <b>&lt;1%</b> |

- 10

**Ahmad Deddy. "PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL T...**

Crossref

<1%
- 11

**Amran Amran, Tarmizi Taher. "ANALISIS PENGARUH DISIPLIN KERJA ...**

Crossref

<1%
- 12

**Ni Putu Sri Primayanti, A.A Ketut Sri Asih. "PENGARUH MOTIVASI KER...**

Crossref

<1%
- 13

**Azizah Hanum. "PENGARUH DESAIN PRODUK DAN HARGA TERHADA...**

Crossref

<1%
- 14

**Fathurachman. "PENGARUH KOMPENSASI DAN PENEMPATAN KERJA...**

Crossref

<1%
- 15

**Alfiani Rosyadah. "PENGARUH KEDISIPLINAN, KOMPENSASI DAN BUD...**

Crossref

<1%
- 16

**Ayu Novita Sari, Mega Puspita Sari. "Peran Gaya Kepemimpinan dan M...**

Crossref

<1%
- 17

**Lisawanto Lisawanto. "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pega...**

Crossref

<1%
- 18

**Istiqomah Dian Supriati. "ANALISIS PERAN PEMIMPIN INFORMAL DAL...**

Crossref

<1%
- 19

**Ni Wayan Widnyani, I Wayan Suartina. "Pengaruh Etika Kerja, Budaya O...**

Crossref

<1%
- 20

**Agusthina Risambessy. "PENGARUH KEPEMIMPINAN INOVATIF DAN ...**

Crossref

<1%
- 21

**Anggi Tiara Novira, Reni Oktavia, Yuztitya Asmaranti. "PENGARUH KO...**

Crossref

<1%

- 22

**Haryani Haryani, Jajuk Herawati. "Analisis Peran Mediasi Kepuasan Ke...**

Crossref

<1%
- 23

**Sang Ayu Putu Arie Indraswarawati, Cokorda Gde Bayu Putra, I Putu Te...**

Crossref

<1%
- 24

**Nadya Annisa, Roswaty Roswaty, Budi Setiawan. "Pengaruh Strategi Pr...**

Crossref

<1%
- 25

**Yopi Okta Sali, Hamid Halin, Susi Handayani. "Pengaruh Tingkat Pendi...**

Crossref

<1%
- 26

**Ibror Muttaqi, Shofia Amin, Dwi Kurniawan. "Studi komparatif disiplin k...**

Crossref

<1%
- 27

**M. Yusuf Alfian Rendra Anggoro KR, Basri Modding, Achmad Gani, St. ...**

Crossref

<1%
- 28

**Occy Rahmada Ningsih, Sugeng Susetyo, Paulus Suluk Kananlua. "PER...**

Crossref

<1%
- 29

**Rizqa Amalia, Anik Herminingsih. "PENGARUH KEPUASAN KERJA, KO...**

Crossref

<1%
- 30

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

Crossref

<1%
- 31

**Dwi Artati, Siti Laeli Wahyuni. "PENGARUH KEBIJAKAN DIVIDEN, LEVE...**

Crossref

<1%
- 32

**Firdha Muharraran, Ivan Elisabeth Purba, Donal Nababan. "RELATIONS...**

Crossref

<1%
- 33

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

Crossref

<1%

- 34 M. Arifki Zainaro, M. Ricko Gunawan, Suhartini Suhartini. "Faktor - Fakt... <1%  
Crossref
- 
- 35 Muhammad Amien Rais, Mahfudnurnajamuddin Mahfudnurnajamuddi... <1%  
Crossref
- 
- 36 Sulaiman Zuhdi, Elly Nielwaty, Prihati. "Innovations on Monitoring Syst... <1%  
Crossref
- 
- 37 ANGGA HENDHARSA B2041171004. "PERAN KOMITMEN ORGANISAS... <1%  
Crossref
- 
- 38 Ayu Ramadhani Tyas, Ika Yustina Rahmawati. "Faktor-Faktor Yang ... <1%  
Crossref
- 
- 39 Jaka Darmawan, Widya Eka Saputri. "Faktor-Faktor Ekonomi yang Me... <1%  
Crossref
- 
- 40 Lilis Yuaningsih. "Penerapan Kedisiplinan Dalam Meningkatkan Kinerja... <1%  
Crossref
- 
- 41 Rizkison Rizkison, Martino Wibowo, Abdul Rohim. "Pengaruh Manfaat ... <1%  
Crossref
- 
- 42 Rudi Erwandi. "PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH TERHA... <1%  
Crossref
- 
- 43 Anak Agung Dwi Widyani, I Wayan Agus Permana Putra. "Pengaruh Re... <1%  
Crossref
- 
- 44 Aprillinda Angie Waworega, Hendrik Manossoh, Steven J. Tangkuman. ... <1%  
Crossref
- 
- 45 Fikri Dzikrillah. "PENGARUH KEGIATAN MUHADHARAH DAN MUDZAK... <1%  
Crossref

- 46

**Irwan Cahyadi. "Motivasi Kerja Karyawan LPP RRI Mataram Dan Penga...**

Crossref

<1%
- 47

**Muhammad Tamrin, Hendra Gunawan. "The effects of organizational c...**

Crossref

<1%
- 48

**Natalia Tupamahu, Bernhard Tewal, Irvan Trang. "PENGARUH KESEIM...**

Crossref

<1%
- 49

**Riyadi Chrishartanto, Syahnur Said. "PENGARUH KOMPETENSI, MOTIV...**

Crossref

<1%
- 50

**Sri Wartini. "ANALISIS KINERJA ORGANISASI MELALUI KEPEMIMPINA...**

Crossref

<1%
- 51

**Sri Wayati Ningsih, Lina Mahardiana, Risnawati Risnawati. "PENGARUH...**

Crossref

<1%
- 52

**Runi Linda Oktavia, Muhammad Yusuf, Hendra Suwardana. "The Effect ...**

Crossref

<1%
- 53

**Selji Salgangga. "PENGARUH STANDAR OPERASIONAL PROSEDUR DA...**

Crossref

<1%
- 54

**Sri Mulyeni. "Pengaruh Komunikasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerj...**

Crossref

<1%
- 55

**Gudiyatmi ., Endang Wuryandini, Noor Miyono. "The Impact of Participa...**

Crossref

<1%
- 56

**Rosianawati Lovendah. "PENGARUH MOTIVASI, PENGEMBANGAN KA...**

Crossref

<1%
- 57

**Yeni Widyastuti. "Pengaruh Kepemimpinan Kepala sekolah, Etos Kerja ...**

Crossref

<1%

- 58 Adang Suryana, Toni Suyono, Elma Nurhafidah Iskandar. "PENGARUH ... <1%  
Crossref
- 
- 59 Hendrayanto Hendrayanto, Masruhi Kamidin. "Penguatan Kompetensi, ... <1%  
Crossref
- 
- 60 Nona Jane Onoyi. "Dampak Pandemi Covid-19 Terhadap Prediksi Keba... <1%  
Crossref
- 
- 61 Sobirin Sobirin, Ratmono Ratmono. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Da... <1%  
Crossref
- 
- 62 VENNY KARTIKA SARI. "PENGARUH HARGA, PROMOSI, BUKTI FISIK, D... <1%  
Crossref
- 
- 63 Ade Suparman. "Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Keputusan Pe... <1%  
Crossref
- 
- 64 Adisa Putra Sitohang, Nur Aktif Budiono. "Effect of Job Satisfaction, Q... <1%  
Crossref
- 
- 65 Anwar Anwar. "Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) ter... <1%  
Crossref
- 
- 66 I Kadek Putrayasa, I Made Astrama. "Pengaruh Etos Kerja dan Job Inse... <1%  
Crossref
- 
- 67 Mohammad Tajuddin, Tumirin Tumirin, Eva Desembrianita. "Budaya Or... <1%  
Crossref
- 
- 68 Nita Despri Kartikasari, Hermin Endratno. "ANALISIS FAKTOR-FAKTOR ... <1%  
Crossref
- 
- 69 Veny Puspita. "PENGARUH PENGEMBANGAN PRODUK USAHA, KERAG... <1%  
Crossref



- 70 Ari Misbakhudin. "PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA, PE... <1%  
Crossref
- 
- 71 Fauzan Fauzan. "PENGARUH SIKAP KERJA, TEAM WORK DAN LOCUS ... <1%  
Crossref
- 
- 72 Herijanto Bekti. "Optimizing the Performance of the State Civil Apparat... <1%  
Crossref
- 
- 73 Ilham K. "PENGARUHKOMPENSASI, KEPEMIMPINAN, DAN DISIPLINKE... <1%  
Crossref
- 
- 74 Lutfi Fauzan Putraaji. "Analisis Pembinaan Dan Pengawasan Terhadap ... <1%  
Crossref
- 
- 75 Sintia Devi Nurdalia, Agtovia Frimayasa, Didin Himah Pekasa. "PENGA... <1%  
Crossref
- 
- 76 Alif Fajri Husaeni, Adi Wiratno. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Mo... <1%  
Crossref
- 
- 77 Desi Marlina. "Pengaruh Pola Pembinaan Dan Pengawasan Kepala Sek... <1%  
Crossref
- 
- 78 Harsida S, Aryati Arfah, M Arifin. "Analisis Pengaruh Pertumbuhan Eko... <1%  
Crossref
- 
- 79 MAKSI MAKSI MAKSI. "Volume 2 Nomor 1 Juni 2011", JURNAL RISET ... <1%  
Crossref
- 
- 80 Maswar, Zikriati Mahyani, Muhammad Jufri. "PENGARUH MOTIVASI ... <1%  
Crossref
- 
- 81 Nevin Wijaya, Veronika Veronika, Silvia Kosasih, Feby Natalia. "Pengar... <1%  
Crossref

- 82 Novryansyah Novryansyah, Dita Oki Berliyanti, Ida Ariyani. "FAKTOR YA... <1%  
Crossref
- 
- 83 Sudirman ., Melifia Liantifa. "PERAN KEPUASAN KERJA PEMEDIASI M... <1%  
Crossref
- 
- 84 Sukron Ma'mun. "Kepemimpinan Pendidikan Dalam Persepektif Islam", ... <1%  
Crossref
- 
- 85 Umi Wahidatul Lailiyah, Tri Harsini Wahyuningsih. "ANALISIS FAKTOR-... <1%  
Crossref
- 
- 86 Yogananda Enggara Putra Hana, Ambar Lukitaningsih, Kusuma Chandr... <1%  
Crossref
- 
- 87 Andi Nurul Tenriwali Hasanuddin, Haliah Haliah, Darwis Said. "Psychol... <1%  
Crossref
- 
- 88 Indra Lestari Sumbung, Syaikhul Falah, Alfiana Antoh. "PENGARUH MO... <1%  
Crossref
- 
- 89 Masitha Aulia Putri, Diana Puspitasari. "Pengaruh Stres Kerja, Beban K... <1%  
Crossref
- 
- 90 Mei Florencia. "PENGARUH PERUBAHAN BUDAYA ORGANISASI, STRE... <1%  
Crossref
- 
- 91 Yolisia Framita Agus, Indah Umiyati, Asep Kurniawan. "DETERMINANT... <1%  
Crossref
- 
- 92 Andini Dwi Saputri, Susi Handayani, Muhammad Kurniawan DP. "Penga... <1%  
Crossref
- 
- 93 Kalcum Patiro, Tri Oldy Rotinsuluu, George M.V. Kawung. "ANALISIS P... <1%  
Crossref

- 
- 94 Maya Sofiana, Rita Wahyuni, Endang Supriyadi. "Studi Komparasi Kepu... <1%  
Crossref
- 
- 95 Meyga Putri Nofianingsih, Meko Sagrim, Darmawanto Uria. "ANALISIS... <1%  
Crossref
- 
- 96 Sutrisno Sutrisno, Ferdy Leuhery, Andi Tenry Sose, Antje Tuasela, Dar... <1%  
Crossref

● Excluded from Similarity Report

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

EXCLUDED SOURCES

<b>Titi Astutiningtyas, Kusuma Chandra, Gendro Wiyono. "Analisis Gaya Kepemi...</b>	<b>7%</b>
Crossref	
<b>Euis Rahma Nursyifa Subardjo, Wandy Zulkarnaen, Asep Suwarna. "Pengaruh ...</b>	<b>7%</b>
Crossref	
<b>Ni Made Mariani, Lina Mahardiana, Risnawati Risnawati. "PENGARUH INDIVID...</b>	<b>7%</b>
Crossref	
<b>Megawati Nadin Putri Burhanuddin, Serlin Serang, Mapparenta Mapparenta. "...</b>	<b>6%</b>
Crossref	
<b>Dede Jajang Suyaman, Junjun Sirojudin, Dewi Puspasari. "PENGARUH MOTIV...</b>	<b>6%</b>
Crossref	
<b>Lamria Rini Melati Siregar, Susy Alestriani Sibagariang, Benjamin Albert Sima...</b>	<b>5%</b>
Crossref	
<b>Daniel Yusuf. "PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINE...</b>	<b>5%</b>
Crossref	
<b>Anak Agung Ngurah Gede Suindrawan, Anak Agung Bagus Wirateja, I Koman...</b>	<b>5%</b>
Crossref	
<b>Rohmatun Hasanah, Indah Rianti, Titin Hartini. "PENGARUH KARAKTERISTIK I...</b>	<b>5%</b>
Crossref	
<b>Udin Putra, Bakri Hasanuddin, Wiri Wirastuti. "PENGARUH MOTIVASI KERJA D...</b>	<b>5%</b>
Crossref	

<b>Adi Setya Pamungkas, Sri Yuni Widowati. "PENGARUH KEPEMIMPINAN, LING...</b>	<b>5%</b>
Crossref	
<b>Rahmat Ghazali, Lina Mahardiana, Risnawati Risnawati. "PENGARUH KOMPET...</b>	<b>4%</b>
Crossref	
<b>Devri Christy Singon, Bernhard Tewal, Rita N Taroreh. "PENGARUH MOTIVASI,...</b>	<b>4%</b>
Crossref	
<b>PAULINUS JANG B2043142011. "ANALISIS PENGARUH KOMPENSASI DAN P...</b>	<b>4%</b>
Crossref	
<b>Budi Widadi, Fania Mutiara Savitri. "FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI...</b>	<b>4%</b>
Crossref	
<b>Angger Kusumodewi, Nazifah Husainah, Cecep Haryoto. "PENGARUH MOTIV...</b>	<b>4%</b>
Crossref	
<b>Thirza Ardisha. "Peran Efektivitas Komunikasi dan Kepuasan Kerja Terhadap ...</b>	<b>4%</b>
Crossref	
<b>Rivan Ti Tomi, Jonfrid Siae, Olivia Winda Ony Panjaitan. "Pengaruh Gaya Kepe...</b>	<b>4%</b>
Crossref	
<b>Made Yully Martiana Dewi. "EFEK MODERASI DISIPLIN KERJA PADA PENGAR...</b>	<b>4%</b>
Crossref	
<b>Lia Suprihartini, Dayu Fatira, Dodi Dermawan. "Pengaruh Komunikasi Kompen...</b>	<b>4%</b>
Crossref	
<b>Putu Angga Semara, Ni Putu Isha Aprinica, Putu Eka Wirawan. "Pengaruh Kom...</b>	<b>4%</b>
Crossref	
<b>Dodi Kusuma Hadi Soedjoko. "DAMPAK DISIPLIN KERJA DAN KOMPENSASI ...</b>	<b>4%</b>
Crossref	

<b>Taufikur Rahman, Siti Solikhah. "Analisis Pengaruh Rotasi Kerja, Motivasi Kerj...</b>	<b>4%</b>
Crossref	
<b>Hariman Syaleh, Rohimah Nur Nasution. "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi...</b>	<b>4%</b>
Crossref	
<b>Baiq Rafikasari Eka Yudiana, Mahyuddin Nasir, Mukmin Suryatni. "Pengaruh K...</b>	<b>4%</b>
Crossref	
<b>Andi Muhammad Rifqi A. Darmawangsa, Suriyanti Suriyanti, Ramlawati Ramla...</b>	<b>4%</b>
Crossref	
<b>Mauliya Siti Aisyah, Teguh Ariefiantoro. "ANALISIS DISIPLIN KERJA PADA SA...</b>	<b>4%</b>
Crossref	
<b>Ni putu Christilian Pratiwi, Greis M Sendow, Genita G Lumintang. "PENGARUH ...</b>	<b>4%</b>
Crossref	
<b>I Nyoman Rahayu Putra, I Made Hedy Wartana. "PENGARUH KESELAMATAN ...</b>	<b>4%</b>
Crossref	
<b>Annisa Nurhandayani. "Work From Home dan Beban Kerja Terhadap Kinerja P...</b>	<b>4%</b>
Crossref	
<b>Ikhsan Johari, Mahfudnurnajamuddin Mahfudnurnajamuddin, Serlin Serang. "...</b>	<b>4%</b>
Crossref	
<b>Syarifuddin Nasution, Ade Parlaungan, Fauziah Hanum. "Pengaruh Kemampu...</b>	<b>4%</b>
Crossref	
<b>Agung Anggriawan, Lina Mahardiana, Risnawati Risnawati. "PENGARUH PENE...</b>	<b>4%</b>
Crossref	
<b>Rafika Rachmaniah. "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kin...</b>	<b>4%</b>
Crossref	



<b>Ni Luh Gede Ranti Andari, I Nengah Aristana. "PENGARUH DISIPLIN KERJA D...</b>	<b>4%</b>
Crossref	
<b>Elfira Toqwy, Edward Edward. "PENGARUH PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISA...</b>	<b>4%</b>
Crossref	
<b>Zhendy Citra Larrynsia Wijanarko. "PENGARUH PENGAWASAN PIMPINAN TE...</b>	<b>4%</b>
Crossref	
<b>Ahmad Sumitra, Deni Muhammad Danial, Eryy Sunarya. "Dampak Kemampuan...</b>	<b>4%</b>
Crossref	
<b>Isrokin Isrokin, Zulfina Adriani. "ANALISIS PENGARUH KEPEMIMPINAN TRAN...</b>	<b>4%</b>
Crossref	
<b>Yanti Mayasari Ginting, Teddy Chandra, Melan Susanty Purnamasari, Megiwat...</b>	<b>4%</b>
Crossref	
<b>Wildayana Wildayana, Machasin Machasin, Yulia Efni. "Pengaruh Pengawasan...</b>	<b>4%</b>
Crossref	
<b>I Nyoman Tri Mulya Sentanu, I Wayan Eka Mahendra, Ni Made Ayu Sulasmini. ...</b>	<b>3%</b>
Crossref	
<b>Rhoni Ilham Tampubolon. "ANALISIS PENGARUH PELATIHAN DAN DISIPLIN ...</b>	<b>3%</b>
Crossref	
<b>Arum Tantya, Ratna Damayanti. "Pengembangan Karir, Kepuasan dan Disiplin ...</b>	<b>3%</b>
Crossref	
<b>Kadek Surya Prabawa, I Made Sudjana, Dika Pranadwipa Koeswiyono. "Penga...</b>	<b>3%</b>
Crossref	
<b>Jeli Nata Liyas. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi kerja, dan Disiplin K...</b>	<b>3%</b>
Crossref	

<b>Ridho Wijaya. "Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja ...</b>	<b>3%</b>
Crossref	
<b>Setyaji Sasongko, Abu Talkah. "The Influence of Motivation, Work Environmen...</b>	<b>3%</b>
Crossref	
<b>Taufik Qarismail, Prayekti Prayekti. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transfor...</b>	<b>3%</b>
Crossref	
<b>Syafri Yanto, Slamet Widodo, Sugeng Susetyo. "Pengaruh Kepuasan Kerja Ter...</b>	<b>3%</b>
Crossref	
<b>Maryani Maryani, Trisniarty Adjeng Moelyati, Mustofa Marlibatubara. "Faktor-f...</b>	<b>3%</b>
Crossref	
<b>Fika Fibriyanita. "Analisis Hubungan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerj...</b>	<b>3%</b>
Crossref	
<b>Evi Sofiana, Tri Wahyuarini, Syarifah Noviena. "Pengaruh Beban Kerja dan Stre...</b>	<b>3%</b>
Crossref	
<b>Ni Putu Dhelia Martha Lestari, I Made Hedy Wartana. "PENGARUH GAYA KEP...</b>	<b>3%</b>
Crossref	
<b>Irwan Suaeb. "PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADA...</b>	<b>3%</b>
Crossref	
<b>Yolanda Pouw, H. Muhdi B. Hi Ibrahim. "THE INFLUENCE OF HUMAN RESOUR...</b>	<b>3%</b>
Crossref	
<b>Putri MAULIZA. "Pengaruh Pengawasan, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pega...</b>	<b>3%</b>
Crossref	
<b>Enah Pahlawati, Efrita Norman, Rio Kartika Supriyatna. "Dampak Stres Kerja d...</b>	<b>3%</b>
Crossref	

<b>Dwi Ariestianah, Zunaidah Zunaidah, Omar Hendro. "Pengaruh Kepemimpinan...</b>	<b>3%</b>
Crossref	
<b>Mulyadi Mulyadi, Harmita Harmita, Hafidz Maulana, Yelvi Apriandini. "Import...</b>	<b>3%</b>
Crossref	
<b>Irwan Desyantoro, Hardani Widhiastuti. "Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja te...</b>	<b>3%</b>
Crossref	
<b>Aditya Rachman, Zulfina Adriani, Dwi Kurniawan. "Pengaruh kemampuan kerja...</b>	<b>3%</b>
Crossref	
<b>Arlini Fitriana Hidayahati, Ike Kusdyah Rachmawati. "PENGARUH KEPEMIMPI...</b>	<b>3%</b>
Crossref	
<b>Elza Oktariani Oktariani, Fauziah Afriyani, Emida Emilda. "Pengaruh Lingkungaa...</b>	<b>3%</b>
Crossref	
<b>Izmi Anisa Oktaviani, Indra Jaya, Rohman Willian. "Pengaruh kompensasi terh...</b>	<b>3%</b>
Crossref	
<b>Firman Hidayat, Maman Suryaman, Risma Fitriani, Billy Nugraha. "Pengaruh M...</b>	<b>3%</b>
Crossref	
<b>Diana Anita Sari, Tryas Irvani, Anik Nurhidayati. "PENGARUH KOMPENSASI, M...</b>	<b>3%</b>
Crossref	
<b>Windi Purwati Aprileoni, Dita Rulina, Refo Seftiawan. "PENGARUH KEDISIPLIN...</b>	<b>3%</b>
Crossref	
<b>Muhammad Dede Septiadi, Luis Marnisah, Susi Handayani. "Pengaruh Motiva...</b>	<b>3%</b>
Crossref	
<b>Kasriah Kasriah, Anggriani Profita, Dharma Widada. "ANALISIS PENGARUH K...</b>	<b>3%</b>
Crossref	

<b>Adela Pramesrianto, Shofia Amin, Rts. Ratnawati. "Pengaruh pengembangan ...</b>	<b>3%</b>
Crossref	
<b>Abdul Aziz Nugraha Pratama, Aprina Wardani. "Pengaruh Kemampuan Kerja d...</b>	<b>3%</b>
Crossref	
<b>Tania Desfira Putri Rosyana, Rita Yuanita Toendan, Peridawaty. "PENGARUH ...</b>	<b>3%</b>
Crossref	
<b>Syarifah Ida Farida, Muhammad Makna Fauzi. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan...</b>	<b>3%</b>
Crossref	
<b>Ni Made Dwi Ari Sugiastini, Putu Krisna Adwitya Sanjaya, I Made Suasti Puja. "...</b>	<b>3%</b>
Crossref	
<b>Rasman Rasman, Sofyan Sofyan, Dedy Suhery, Syarifah Hanim. "Pengaruh Dis...</b>	<b>3%</b>
Crossref	
<b>Selica Natalia Palar, Lucky O. H Dotulong, Genita G Lumintang. "PENGARUH K...</b>	<b>3%</b>
Crossref	
<b>Melli Haryani, Muhammad Idris, Diah Isnaini Asiati. "Pengaruh Disiplin Kerja, ...</b>	<b>3%</b>
Crossref	
<b>Jemmi Nurasia. "PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHA...</b>	<b>3%</b>
Crossref	
<b>Muthi'ah Putri, Siti Komariah Hildayanti, Meilin Veronica. "Pengaruh Motivasi ...</b>	<b>3%</b>
Crossref	
<b>Harry Kurniawan, Machasin Machasin, Sakdanur Nas. "Analisis Kinerja UMKM...</b>	<b>3%</b>
Crossref	
<b>Ende Ende, Ahmad Asep Firdaus. "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kiner...</b>	<b>3%</b>
Crossref	

<b>Hari Apriyansyah, Muhammad Idris, Choiriyah Choiriyah. "Pengaruh Lingkung...</b>	<b>3%</b>
Crossref	
<b>Agnes Nati, Tarsisius Timuneno, Rolland Epafras Fanggalda. "PENGARUH INS...</b>	<b>3%</b>
Crossref	
<b>Andana Budi Tami, Sri Yuni Widowati. "ANALISIS PENGARUH KEPEMIMPINA...</b>	<b>3%</b>
Crossref	
<b>Selfira Rizqi Nursyahputri, H Romat Saragih. "PENGARUH PELATIHAN TERHA...</b>	<b>3%</b>
Crossref	
<b>Riscki Elita Rosihana Rosihana. "Pengaruh Motivasi Kerja, Persepsi, dan Lingk...</b>	<b>3%</b>
Crossref	
<b>Nur Fitriani, Mr. Basukiyatno. "PENGARUH KOMPENSASI DAN BUDAYA ORGA...</b>	<b>3%</b>
Crossref	
<b>Lisnawati Patiung, Yusram Adi, Andi Hendra Syam. "Pengaruh Motivasi, Kedis...</b>	<b>3%</b>
Crossref	
<b>Chessy Jenifer Gerung, Lucky O. H. Dotulong, Michael Ch Raintung. "ANALISI...</b>	<b>3%</b>
Crossref	
<b>Muhammad Sugito, Slamet Harjatno. "The Effect of Job Satisfaction, Motivati...</b>	<b>3%</b>
Crossref	
<b>Helena I Gst Ayu Putu Pusparini, Made Yudi Darmita, Evevdido Dos Santos. "...</b>	<b>3%</b>
Crossref	
<b>Kandung Joko Nugroho. "Analisis Beban Kerja, Motivasi Kerja Dan Lingkunga...</b>	<b>3%</b>
Crossref	
<b>Obi Seprianto. "Pengaruh Keterlibatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Ki...</b>	<b>3%</b>
Crossref	

<b>Ernawati Ernawati, Arman Paramansyah, Suranto Suranto. "ANALISA PENGAR...</b>	<b>3%</b>
Crossref	
<b>Berryansyah Hidayat, Shofia Amin, Sry Rosita. "Pengaruh disiplin kerja dan ko...</b>	<b>3%</b>
Crossref	
<b>Radot Angga Sitorus. "Analysis of the Effect of Third Party Funds (DPK), Net I...</b>	<b>3%</b>
Crossref	
<b>Toto Iswanto. Jurnal Riset Akuntansi Politala, 2019</b>	<b>3%</b>
Crossref	
<b>Ketut Melinda Sari, I Gede Putu Kawiana. "PENGARUH HUMAN RELATION, DI...</b>	<b>3%</b>
Crossref	
<b>Bambang Somantri, Andi Riyanto, Galih Raspati, Eva Marsusanti. "Optimalisas...</b>	<b>3%</b>
Crossref	
<b>Candra Ardi Wibowo. "Pengaruh Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja Dan Komp...</b>	<b>3%</b>
Crossref	
<b>Luluk Listiana. "Analisis Disiplin Kerja Dan Kontroling Kerja Terhadap Kinerja ...</b>	<b>3%</b>
Crossref	
<b>Abunawas Abunawas, Mansyur Ramli, Ramlawati Ramlawati. "Pengaruh Kom...</b>	<b>3%</b>
Crossref	
<b>Enok Sureskiarti, Vina Avioleta. "PENGARUH SPIRITUAL LEADERSHIP TERHA...</b>	<b>3%</b>
Crossref	
<b>Dwi Retno Wahyuni. "PENGARUH KUALITAS PELAYANAN, PROMOSI, DAN KE...</b>	<b>3%</b>
Crossref	
<b>Dinaria Br Sembiring. "Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompetensi terhadap Kiner...</b>	<b>3%</b>
Crossref	



<b>Yudhistira Pradhipta Aryoko, Purnadi Purnadi, Akhmad Darmawan. "PENGARU...</b>	<b>3%</b>
Crossref	
<b>Fadli Akbar, Dyah Pikanthi Diwanti. "Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komunika...</b>	<b>3%</b>
Crossref	
<b>Lidya Hutabarat, Calvin Anggen, Murniati Murniati. "Pengaruh Motivasi Kerja d...</b>	<b>2%</b>
Crossref	
<b>Wazirman Wazirman, Nurkawati Nurkawati, Pretti Pretti, Yandi Yandi. "The in...</b>	<b>2%</b>
Crossref	
<b>Metik Asmike, Bagus Setiono. "Pengaruh Person Job-Fit Dan Stres Kerja Terh...</b>	<b>2%</b>
Crossref	
<b>Lisna Devi, Sri Mulyati, Indah Umiyati. "PENGARUH PENGETAHUAN KEUANGA...</b>	<b>2%</b>
Crossref	
<b>Mashudi Mashudi, Luluk Fauziah, Tika Kapita Fachrista. "THE INFLUENCE OF ...</b>	<b>2%</b>
Crossref	
<b>Gabriel Ronaldo Rares, Victor. P. K. Lengkong, Merinda H.Ch. Pandowo, Christ...</b>	<b>2%</b>
Crossref	
<b>Oktaviani Bengan Tupen, Epsilandri Septyarini. "Pengaruh Gaya Kepemimpina...</b>	<b>2%</b>
Crossref	
<b>Nasa Al Akbar, Gendut Sukarno. "Analisis Employee Engagement, Komitmen ...</b>	<b>2%</b>
Crossref	
<b>Andi Armansyah, Idris Azis, Niluh Putu Evvy Rossanty. "PENGARUH KOMPEN...</b>	<b>2%</b>
Crossref	
<b>Soegihartono Soegihartono. "PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR, PENEMP...</b>	<b>2%</b>
Crossref	

<b>Prpto Wardoyo, Edy Swasono. "Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Kema...</b>	<b>2%</b>
Crossref	
<b>Riesta Chahya Agustina, Awan Santosa. "PENGARUH DAR, DER DAN TATA KE...</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>Yudhistira Pradhipta Aryoko, Alfato Yusnar Kharismasyah, Iqbal Maulana. "Ke...</b>	<b>2%</b>
Crossref	
<b>Wahjuny Djamaa, Yustin Triastuti, Putri Diaz Tami. "Pengaruh Fee Audit, Kom...</b>	<b>2%</b>
Crossref	
<b>Shofi Hidayatullah, Sumarni Sumarni, Sry Rosita. "Pengaruh pengelolaan kebe...</b>	<b>2%</b>
Crossref	
<b>Sylvia Margareth Sabarofek, Paulus Habel Sawor, Makarius Bajari. "PENGARU...</b>	<b>2%</b>
Crossref	
<b>Farah Diba Rizqika. "PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONA...</b>	<b>2%</b>
Crossref	
<b>Nur Islamiyanti Anti, Muliha Halim, Muh. Ilham. "PENGARUH KEGIATAN EKO...</b>	<b>2%</b>
Crossref	
<b>Made Bagus Setya Prabawa, Ida Bagus Made Wiyasha, I Ketut Muliadisa. "Pe...</b>	<b>2%</b>
Crossref	
<b>Marten Apuy. "PENGARUH UPAH DAN JAMINAN SOSIAL TERHADAP PRESTA...</b>	<b>2%</b>
Crossref	
<b>Isyana Emita, Otto Siregar, Irwin Sukrisno Sugeng. "PENGARUH KOMPENSASI...</b>	<b>2%</b>
Crossref	

<b>Herman Dwi umar Said. "Analisis Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kedisipli...</b>	<b>2%</b>
Crossref	
<b>Fajri, Fahrudin JS Pareke Pareke, Nasution. "PENGARUH KEPEMIMPINAN, DI...</b>	<b>2%</b>
Crossref	
<b>Achmadi Haseran. "Pengaruh Pendelegasian Wewenang dan Pengawasan Ter...</b>	<b>2%</b>
Crossref	
<b>Amran Amran. "KINERJA APARATUR PENGAWASAN INTERNAL PEMERINTA...</b>	<b>2%</b>
Crossref	
<b>Alfin Eka Wardana. "PENGARUH PENDIDIKAN, PELATIHAN DAN PENGALAMA...</b>	<b>2%</b>
Crossref	
<b>Yesika Lopang Lopang, Greis M. Sendow, Yantje Uhing. "PENGARUH FAKTOR ...</b>	<b>2%</b>
Crossref	
<b>Nur Fitriyani Hesti Karini, Imanda Firmantyas Pertiwi. "PENGARUH BUSINESS ...</b>	<b>2%</b>
Crossref	
<b>Ine Mariane, Iwan Henri Kusnadi, Muhammad Rifqi Baihaqi. "PENGARUH PEL...</b>	<b>2%</b>
Crossref	
<b>Ena Etikawati, Raswan Udjang. "Strategi Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kin...</b>	<b>2%</b>
Crossref	
<b>Deni Faisal Mirza, Titi Swarni Lumbantobing Swarni Lumbantobing, Heny Pera...</b>	<b>2%</b>
Crossref	
<b>Devi Isma Wulayanti. "PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KAR...</b>	<b>2%</b>
Crossref	
<b>Bunga Hidayati, Sukaris Sukaris, Alkusani Alkusani, Heru Baskoro, Ahmad Qo...</b>	<b>2%</b>
Crossref	

<b>Budiman Abdulah. "PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP ...</b>	<b>2%</b>
Crossref	
<b>Arjunaita Arjunaita, Happy Fitria, Rohana Rohana. "Peran Kepala Sekolah dala...</b>	<b>2%</b>
Crossref	
<b>Widayanti Widayanti. "ANALISIS MOTIVASI INTRINSIK PEGAWAI PADA KANT...</b>	<b>2%</b>
Crossref	
<b>Nevi Laila Khasanah, Taufik Mukmin. "Pengaruh Pembiayaan Mudharabah, M...</b>	<b>2%</b>
Crossref	
<b>Edi Kurnianto, Yuly Peristiwati. "Performance Analysis of Officers Reviewing...</b>	<b>2%</b>
Crossref	
<b>Asep Saefulloh, Roziana Ainul Hidayati, Etika Asia Fahmi. "PENGARUH KOMP...</b>	<b>2%</b>
Crossref	
<b>Abdurrahman Abdurrahman. "PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINER...</b>	<b>2%</b>
Crossref	
<b>Rahmad Rahmad. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Moti...</b>	<b>2%</b>
Crossref	
<b>Mohamad Rafdi Zhafari, Hemmy Fauzan, Nofrianto Nofrianto. "PENGARUH KE...</b>	<b>2%</b>
Crossref	
<b>Hendri Hermawan Adinugraha. "Persepsi Konsumen Non-Muslim Terhadap K...</b>	<b>2%</b>
Crossref	
<b>Dina Gumay Putri, Darius Antoni. "Pengaruh Kompensasi Sumber Daya Manus...</b>	<b>2%</b>
Crossref	
<b>Wiwit Murfitriana, Hengky Widhiandono. "PENGARUH MOTIVASI INTRISIK,KE...</b>	<b>2%</b>
Crossref	

<b>Rhoni Ilham Tampubolon. "ANALISIS PENGARUH PENGALAMAN KERJA DAN ...</b>	<b>2%</b>
Crossref	
<b>Syamsudin Syamsudin, Ratu Erlina Gentari, Suhartini Suhartini. "Analisis Peng...</b>	<b>2%</b>
Crossref	
<b>Anita Ike Lestari, Hengky Widiandhono. "PENGARUH MOTIVASI, KOMPENSAS...</b>	<b>2%</b>
Crossref	
<b>Ni Made Putri Aryawati, I Nengah Aristana. "KEPEMIMPINAN, KOMUNIKASI D...</b>	<b>2%</b>
Crossref	
<b>Mardiana Puspasari, Wani Fitriah. "Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, dan Ling...</b>	<b>2%</b>
Crossref	
<b>Ahmad Sahri Romadon, Ericke Fridatien. "ANALISIS PENGARUH KOMPETENS...</b>	<b>2%</b>
Crossref	
<b>Arina Fauziah, Kusuma Chandra Kirana, Epsilandri Septyarini. "Lingkungan Ke...</b>	<b>2%</b>
Crossref	
<b>Ria Ananda. "PENGARUH IKLIM ORGANISASIONAL TERHADAP DISIPLIN KER...</b>	<b>2%</b>
Crossref	
<b>Sri Indira Hartawati, Lina Mariana. "PENGARUH SARANA DAN PRASARANA T...</b>	<b>2%</b>
Crossref	
<b>Sam Cay, Raden Yeti Sumiaty. "PENGARUH KOMPENSASI DAN PROMOSI JAB...</b>	<b>2%</b>
Crossref	
<b>I Putu Angga Wahyudi, Toni Herlambang, Ni Nyoman Putu Martini. "Effect of A...</b>	<b>2%</b>
Crossref	
<b>Fitriani Fitriani, Mansyur Ramly, Muhsin Wahid. "Pengaruh Kemampuan, Loyal...</b>	<b>2%</b>
Crossref	

<b>Diana Santi Putri Mariani, Vera Firdaus. "Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja ...</b>	<b>2%</b>
Crossref	
<b>Pocerattu V. Alfonso. "PENGARUH KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA ...</b>	<b>2%</b>
Crossref	
<b>M Dana Prihadi, Siska Meilani. "Pengaruh Efektivitas Kinerja Terhadap Produk...</b>	<b>2%</b>
Crossref	
<b>Intan Novita Sari, Myrna Sofia, Nurhasanah Nurhasanah. "Pengaruh Quality Of...</b>	<b>2%</b>
Crossref	
<b>Viola Amdya Rifqi, Hermin Endratno. "PENGARUH PERCEIVED QUALITY, PERC...</b>	<b>2%</b>
Crossref	
<b>Tjokorda Istri Dharmayanti, I Gede Putu Kawiana, I Made Astrama. "Pengaruh ...</b>	<b>2%</b>
Crossref	
<b>Irvan Maulana, Rita Rahmawati, Euis Salbiah. "PENGARUH KEPEMIMPINAN K...</b>	<b>2%</b>
Crossref	
<b>Agnes Dwita Susilawati, Setyowati Subroto. "PENGARUH SISTEM INFORMASI ...</b>	<b>2%</b>
Crossref	
<b>Agau Lenin, Achmad Syamsudin. "Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terha...</b>	<b>2%</b>
Crossref	
<b>Asep Hardiansyah, Zahara Tussoleha Rony, Soehardi Soehardi. "PENGARUH D...</b>	<b>2%</b>
Crossref	
<b>Musyodik Musyodik, Omar Hendro, Trisniarty Adjeng Moelyati. "Pengaruh Lin...</b>	<b>2%</b>
Crossref	
<b>M. Zikwan, A. Muhyiddin Khotib. "MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DI ...</b>	<b>2%</b>
Crossref	



<b>Sofiyatus Soleha, Miftahus Surur. "Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Belajar Ter...</b>	<b>2%</b>
Crossref	
<b>Novena Margaretta, Woro Utari, Subijanto. "PENGARUH KOMPENSASI, MOTI...</b>	<b>2%</b>
Crossref	
<b>Wahyu Hidayat Setiyadi, Mulyadi Mulyadi, Dheo Rimbano. "The Influence of W...</b>	<b>2%</b>
Crossref	
<b>Any Isvandiar, Anang Purwanto. "PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, DISIPLI...</b>	<b>2%</b>
Crossref	
<b>Jonathan Saily. "ANALISIS PENGARUH STRES KERJA, URAIAN PEKERJAAN, ...</b>	<b>2%</b>
Crossref	
<b>Luh Kadek Budi Kartini, Mutria Farhaeni, Katarina Mariana Yaas. "PENGARUH...</b>	<b>2%</b>
Crossref	
<b>Jeli Nata Liyas. "Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada ...</b>	<b>2%</b>
Crossref	
<b>Sri Dwi Ratih Wijayanti, Lina Mahardiana, Risnawati Risnawati. "PENGARUH K...</b>	<b>2%</b>
Crossref	
<b>Hani Fitria Rahmani. "Pengaruh Sistem Informasi Sumber Daya Manusia dan ...</b>	<b>2%</b>
Crossref	
<b>Dona Elvia Desi. "Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerj...</b>	<b>2%</b>
Crossref	
<b>Aditya Novi Puspita, Sumartik Sumartik. "Analisis Pengaruh Kompensasi dan ...</b>	<b>2%</b>
Crossref	
<b>Tindan, Rita Yuanita Toendan, Shinta Devi Ayu. "Pengaruh Kompensasi Dan Di...</b>	<b>2%</b>
Crossref	

Rizki Akbari, Kokom Komariah, Dicky Jhoansyah. "Dampak Hubungan Karyaw... Crossref	2%
Kadek Agung Uliana, David P. E. Saerang, Joubert B. Maramis. "PENDIDIKAN ... Crossref	2%
Vernita Meilina Putri Herawati. "PENGARUH DISIPLIN, PENDIDIKAN DAN LING... Crossref	2%
Sandy Kristian Mamuaya, Joyce Jacinta Rares, Weliam Agustinus Areros. "PE... Crossref	2%
Hermawati Hermawati, Syofian Syofian. "PENGARUH ETOS KERJA, KOMPETE... Crossref	2%
Desi Armi Eka Putri. "Pengaruh Pendapatan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja ... Crossref	2%
Sumar Sumar, Soehardi Soehardi, Zahara Tussoleha Rony, Betty Nurbaiti. "PE... Crossref	2%
Firli Agusetiawan Shavab, Fuadi Fuadi, Rohman B. "The Influence of and Lead... Crossref	2%
Sadri Amin, Irdha Yusra. "PENGARUH PEMBERIAN KESEJAHTERAAN PEGAW... Crossref	1%
Avelin Triani Veronica Sinaga, Innocentius Bernarto. "PENGARUH DISIPLIN KE... Crossref	1%
Mega Wati Indah Ponumbol, Victor P. K. Lengkong, Mac D. B. Walangitan. "PE... Crossref	1%
Mohammad Yahya Arief, Silsilatuk Faizah. "Pengaruh Marketing Mix Terhada... Crossref	1%

<b>Editya Nurdiana. "Pengaruh Disiplin dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan ...</b>	<b>1%</b>
Crossref	
<b>Sriwahyuni Attakwa, Ramlawati Ramlawati, A.M. Hasbi. "Pengaruh Motivasi, K...</b>	<b>1%</b>
Crossref	
<b>Hidayatul Khusnah. "Pengaruh Spiritualitas di Tempat Kerja, Komitmen Organi...</b>	<b>1%</b>
Crossref	
<b>Budi Susanto, Nursamsu Nursamsu. "PENGARUH BAURAN PEMASARAN DAN...</b>	<b>1%</b>
Crossref	
<b>Taufiq Hidayat Hasibuan. "Pengaruh Kompetensi dan Karakter Dosen Terhada...</b>	<b>1%</b>
Crossref	
<b>Inas Maulana Cahya Werdhi. "Kecerdasan Emosional dan Motivasi Serta Dam...</b>	<b>1%</b>
Crossref	
<b>Sheylla Akseleria Wijaya, Juliani Pudjowati, Abdul Fattah. "PENGARUH PERTU...</b>	<b>1%</b>
Crossref	
<b>I Dewa Putu Ardiana, Syahrir Natsir, Yoberth Kornelius. "PENGARUH KOMPEN...</b>	<b>1%</b>
Crossref	
<b>Fifi Widyaningsih, Supri Wahyudi Utomo. "PENGARUH GOOD CORPORATE GO...</b>	<b>1%</b>
Crossref	
<b>Ratna Aprilia, Suryadi Suryadi, Yateno Yateno. "Pengaruh Orientasi Belanja, Ke...</b>	<b>1%</b>
Crossref	
<b>Elok Hermawati, Ike Kusdyah R, Tin Agustina K. "PENGARUH BEBAN KERJA, ...</b>	<b>1%</b>
Crossref	
<b>Mac Donald Walangitan. "PERBANDINGAN TINGKAT PELAYANAN TERHADAP...</b>	<b>1%</b>
Crossref	

Vidyanto Vidyanto, A Fahira Nur, Nur Eka Dyastuti, Andi Saifah, Nur Rahmawat... <1%

Crossref

---

Asih Widi Lestari. "IMPLEMENTASI PERATURAN MENTERI KEUANGAN NOMO... <1%

Crossref

---

Bayu Sentosa. "PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJ... <1%

Crossref

---

Desi Rahmawati, Lona Chinsia Alfattama, Dian Respati Rindang. "OPTIMALIS... <1%

Crossref

---

Ade Satria, Siti Maryam. "Analisis gaya kepemimpinan terhadap kedisiplinan d... <1%

Crossref