

PAPER NAME

JURNAL TEGUH NEW.pdf

WORD COUNT

5040 Words

CHARACTER COUNT

33079 Characters

PAGE COUNT

18 Pages

FILE SIZE

507.3KB

SUBMISSION DATE

Sep 22, 2023 1:12 PM GMT+7

REPORT DATE

Sep 22, 2023 1:13 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

59
**PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PDAM
KABUPATEN BONDOWOSO DENGAN
KOMPENSASI SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING**

Teguh Umar Fahlezzi
teguhumar19@gmail.com
Universitas Abdurachman Saleh
Situbondo

Muhammad Yahya Arief
YahyaArief@unars.ac.id
Universitas Abdurachman Saleh
Situbondo

Minullah
minullah@unars.ac.id
Universitas Abdurachman Saleh
Situbondo

54
ABSTRACT

The aim of this study is to examine how the factors of Motivation and Work Environment impact Employee Performance within the Regional Water Supply Company (PDAM) of Bondowoso Regency, with compensation acting as an intervening variable. This analysis was conducted through the application of the Partial Least Square (PLS) structural equation model.

The results of hypothesis testing using the Smart PLS 3.0 application indicate that motivation has a significantly positive effect on compensation (H_1 accepted), the work environment has a significantly positive effect on compensation (H_2 accepted), motivation has a positive but not significant effect on employee performance (H_3 rejected), the work environment has a significantly positive effect on employee performance (H_4 accepted), compensation has a significantly positive effect on employee performance (H_5 accepted), motivation has a significantly positive effect on employee performance through compensation (H_6 accepted), and the work environment has a significantly positive effect on employee performance through compensation (H_7 accepted).

89
Keywords: Motivation, Work Environment, Compensation, And Employee Performance.

I. PENDAHULUAN

Masalah utama yang dianggap sebagai isu yang berkaitan dengan sumber daya manusia antara lain mengelola sumber daya manusia untuk

menciptakan kemampuan sumber daya manusia, mengelola diversitas tenaga kerja untuk meraih keunggulan kompetitif, mengelola sumber daya manusia untuk meraih keunggulan

kompetitif, mengelola sumber daya manusia untuk menghadapi globalisasi. Meningkatkan sumber daya manusia dalam proses transformasi dilakukan aktivitas pengembangan yang berhubungan dengan peran utama manajer sumber daya manusia yang baru, yaitu sebagai seorang bisnis, pembentuk perubahan, konsultan bagi organisasi atau mitra kerja, perumus dan pengimplementasi strategi, manajer bakat, minat dan kepemimpinan dan sebagai manajer aset dan pengendalian biaya. Tugas utama pimpinan dalam kondisi tersebut adalah mengarahkan dan mengatur program pelatihan, pendidikan dan pengembangan sumber daya manusia perlu diterapkan dalam kantor atau organisasi untuk meningkatkan kemampuan sumber daya manusia yang ada.

Hasibuan (2014:141) menyatakan bahwa pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal". Sutrisno (2016:110), berpendapat bahwa "Motivasi adalah faktor pendorong seseorang untuk melakukan suatu aktifitas tertentu, motivasi seringkali diartikan sebagai faktor pendorong perilaku manusia". Motivasi kerja ialah faktor pendorong atau daya penggerak untuk bekerja bagi karyawan atau pegawai dalam sebuah organisasi. Motivasi kerja dapat memacu karyawan untuk bekerja keras sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan dan akan berpengaruh pada pencapaian tujuan organisasi.

Lingkungan kerja fisik dalam suatu instansi merupakan suatu kondisi pekerjaan untuk memberikan suasana dan situasi kerja karyawan yang nyaman dalam pencapaian tujuan yang diinginkan oleh suatu perusahaan atau instansi pemerintah. Menurut Nitisemito (2018:183) "Lingkungan kerja sebagai segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan".

Menurut Moekijat (2012:135) "Instansi yang mempunyai lingkungan kerja yang baik dan nyaman akan memberikan motivasi bagi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya, selain itu kondisi kerja yang baik akan membantu mengurangi kejenuhan dan kelelahan, sehingga diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai". Pemberian kompensasi terhadap pegawai dikemukakan oleh Notoatmodjo (2014:142) "Kompensasi sangat penting bagi karyawan itu sendiri sebagai individu, karena besarnya kompensasi merupakan pencerminan atau ukuran nilai pekerjaan karyawan itu sendiri". Sebaliknya besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi loyalitas kerja karyawan.

Apabila kompensasi diberikan secara tepat dan benar para karyawan akan memperoleh loyalitas kerja dan termotivasi untuk mencapai tujuan organisasi begitu sebaliknya jika kompensasi itu diberikan tidak memadai atau tidak tepat, loyalitas karyawan justru akan menurun. Maka dari itu tidak dapat dihindari lagi bahwa kompensasi merupakan harapan

utama bagi setiap karyawan terhadap organisasinya. Menurut Hasibuan (2014:119) ¹ Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan". Program kompensasi adalah merupakan pencerminan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia

⁴⁴ Kinerja Rivai (2015:309) Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan". ³ Kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dari pengertian tersebut menjelaskan bahwa kinerja karyawan merupakan serangkaian tindakan karyawan mulai dari proses sampai pelaksanaannya kegiatan yang dikumpulkan untuk diketahui hasilnya. ¹

Fenomena yang terjadi pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Bondowoso dalam hal motivasi kerja yang rendah seperti halnya dalam pemberian motivasi seperti kebutuhan penghargaan dan aktualisasi diri karyawan. Hal ini ditandai dengan kurangnya penghargaan dari PDAM tidak ada kesempatan promosi yang cenderung tertutup dan hanya dinikmati oleh orang-orang tertentu yang memiliki kedekatan hubungan dengan kepala. Kemudian masalah lainnya yakni adanya karyawan yang tidak ditempatkan pada pekerjaan yang

sesuai dengan latar belakang pendidikan dan pengalaman, sehingga mereka tidak dapat memotivasi diri sesuai kemampuan bidangnya. Kondisi seperti ini dapat menyebabkan terciptanya iklim yang buruk di organisasi/instansi, dan mengurangi kualitas karyawan dalam bekerja.

Lingkungan kerja pada PDAM Bondowoso masih memerlukan banyak pembenahan diantaranya ruangan yang ada terlihat kurangnya penempatan layout, kemudian warna ruangan yang ada terlihat kurang sejuk juga masih kurang dari sisi kerapian tata ruang masih kurang maksimal, karena masih ditemui penataan berkas kerja yang kurang rapi dan kurangnya perlengkapan kerja sebagai penunjang dalam keamanan pelaksanaan pekerjaan diluar kantor. Masalah lingkungan kerja perlu diperhatikan karena berdampak dalam proses produktifitas. Dimana karyawan tersebut ⁸¹ melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, dimana untuk mengoptimalkan kinerja karyawan harus tercipta iklim organisasi atau lingkungan yang kondusif sebagai prasyarat peningkatan kinerja karyawan secara maksimal..

⁹⁵ II. TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Rivai (2015:1) "Manajemen SDM adalah rangkaian strategis, proses dan aktivitas yang didesain untuk menunjang tujuan perusahaan dengan cara mengintegrasikan kebutuhan perusahaan dan individu SDM". Dessler (2017:5) mendefinisikan

8 Manajemen sumber daya manusia sebagai kebijakan dan praktik menentukan aspek manusia atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen, termasuk merekrut, menyaring, melatih, memberi penghargaan, dan penilaian". Menurut Siagian (2018:6) "Manajemen sumber daya manusia yaitu suatu prosedur berkelanjutan yang bertujuan untuk memasok organisasi atau perusahaan dengan orang-orang yang tepat untuk ditempatkan pada posisi dan jabatan yang tepat pada saat organisasi memerlukannya".

Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan (2014:143) "Motivasi adalah memberikan dorongan yang dapat menimbulkan semangat kerja kepada seseorang dengan tujuan untuk bekerja secara baik, efektif dan terintegrasi sehingga mendapat kepuasan". Menurut Griffin (2013:86) "Motivasi adalah serangkaian kekuatan yang mengakibatkan orang-orang berperilaku dengan cara tertentu". Indikator-indikator untuk mengetahui tingkat motivasi kerja pada, yaitu:

- 1) Kebutuhan fisik
Pemberian gaji yang layak kepada pegawai, pemberian bonus, uang makan, uang transport, fasilitas perumahan dan lain sebagainya.
- 2) Kebutuhan rasa aman dan keselamatan
Fasilitas keamanan dan keselamatan kerja, dana pensiun, tunjangan kesehatan, asuransi kecelakaan dan perlengkapan keselamatan lainnya.

- 3) Kebutuhan sosial
Melakukan interaksi dengan orang lain yang diantaranya dengan menjalin hubungan kerja yang harmonis, kebutuhan untuk diterima dalam kelompok dan kebutuhan untuk mencintai dan dicinta.
- 4) Kebutuhan akan penghargaan
Pengakuan dan penghargaan berdasarkan kemampuannya, yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai pegawai lain dan pimpinan terhadap prestasi kerjanya.
- 5) Aktualisasi diri
Kebutuhan manusia untuk berkembang lebih baik lagi dari kehidupan sebelumnya dengan menggunakan kemampuan, keterampilan, dan potensi yang dimiliki untuk menjadi lebih baik lagi.

Lingkungan Kerja

29 Sedarmayanti (2013:08-12) Lingkungan kerja yang baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman". Nitisemito (2018:47) "Lingkungan 21 kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pegawai dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya *air conditioner* (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya".

Berdasarkan 96 beberapa teori maka akan dijadikan indikator lingkungan kerja menurut Nitisemito (2018:47) adalah :

- 1) **Lingkungan kerja yang bersih**
Lingkungan kerja yang bersih adalah lingkungan kerja yang terbebas dari sampah, kotoran, dan polusi sehingga dengan lingkungan kerja yang bersih akan memberikan rasa nyaman.
- 2) **Penerangan yang cukup tidak menyilaukan**
Cahaya dalam ruangan kerja tidak terlalu terang dan tidak terlalu gelap sehingga harus disesuaikan keseimbangan penerangannya.
- 3) **Pertukaran yang baik yang menyehatkan badan**
Pergantian *shift* karyawan harus diatur sebaik mungkin, karena dengan tereturnya *shift* kerja karyawan maka akan mengurangi resiko karyawan sakit akibat terlalu banyak jam kerja.
- 4) **Jaminan terhadap keamanan yang menimbulkan ketenangan**
Jaminan seperti asuransi kesehatan dan jaminan lainnya dari organisasi sangat penting, karena dengan jaminan tersebut akan menimbulkan rasa aman bagi karyawan.
- 5) **Kebisingan yang mengganggu konsentrasi**
Suasana yang nyaman dan jauh dari kebisingan sangat diperlukan karyawan dalam bekerja, karena jika suasana yang bising akan mengganggu konsentrasi karyawan dalam bekerja.

Kompensasi

Sastrohadiwiryono (2015:181) “Kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh kantor kepada para tenaga kerja, karena

tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan kantor guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan”. Menurut Nawawi (2015:315) “Kompensasi adalah penghargaan atau ganjaran pada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya, melalui kegiatan yang disebut bekerja”.

Menurut Nawawi (2015:316) Kompensasi dapat dibuat tolak ukur sebagai indikator yaitu:

- 1) **Gaji**
Gaji biasanya berhubungan dengan tarif kerja per jam. Gaji merupakan basis bayaran yang kerap kali digunakan bagi pekerja-pekerja produksi dan pemeliharaan. Gaji umumnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan, atau tahunan.
- 2) **Tunjangan**
Tunjangan merupakan kompensasi tambahan yang bertujuan untuk mengikat karyawan agar tetap bekerja pada perusahaan. Seperti asuransi kesehatan dan jiwa, liburan yang ditanggung perusahaan, program pensiun, dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian.
- 3) **Insentif**
Insentif adalah tambahan kompensasi di atas atau diluar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi.
- 4) **Kesejahteraan karyawan**
Kesejahteraan karyawan adalah balas jasa pelengkap (material dan non-material) yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan, yang bertujuan mempertahankan

kondisi fisik dan mental karyawan agar produktivitas kerja karyawan meningkat.

Kinerja Karyawan

Sedarmayanti (2013:174) menyatakan bahwa “Kinerja merupakan memenuhi atau menjalankan kewajiban suatu nazar, hasil para pekerja, proses organisasi, terbukti secara konkrit, menyempurnakan tanggungjawab, dapat diukur, dapat dibandingkan dengan standar yang sudah ditentukan”. Siagian (2018:227) mendefinisikan “Kinerja sebagai suatu keseluruhan kemampuan seseorang untuk bekerja sedemikian rupa sehingga mencapai tujuan kerja secara optimal dan berbagai sasaran yang telah diciptakan dengan pengorbanan yang secara rasio lebih kecil dibandingkan dengan hasil yang dicapai”.

Pengukuran kinerja ini menurut Bangun (2018:234) antara lain adalah sebagai berikut :

- 1) Jumlah pekerjaan
Jumlah pekerjaan yang dikerjakan secara individu maupun tim dengan syarat yang sudah ada. Semua pekerjaan mempunyai syarat yang beda dapat menuntut karyawan wajib melakukan syarat itu dengan baik sesuai pengetahuan, skill, dan kemampuan yang bagus.
- 2) Kualitas pekerjaan
Setiap karyawan pada organisasi diharapkan memenuhi syarat agar dapat menghasilkan pekerjaan berkualitas dengan tuntutan pekerjaan yang ada. Semua

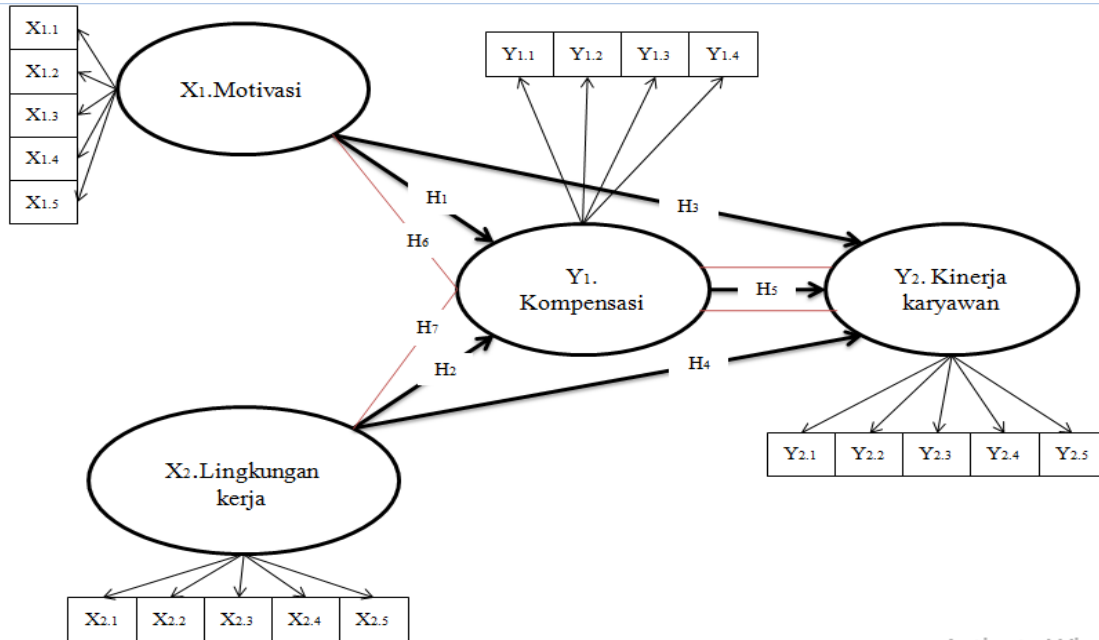
kegiatan mempunyai ketentuan kualitas yang ada sesuai dengan karyawan agar dalam pekerjaannya sesuai standart.

- 3) Ketepatan waktu
Setiap tanggungjawab memiliki karakteristik yang berbeda, untuk berbagai macam pekerjaan tentu wajib selesai sesuai target waktu yang ditentukan. Pelaksanaan sebuah pekerjaan tertunda tidak sesuai waktu yang sudah ditentukan akan akan berdampak terhadap kualitas pekerjaan itu sendiri.
- 4) Kehadiran
Kehadilan karyawan sangat dituntut disiplin dalam melaksanakan pekerjaan harus tepat waktu. Terdapat beberapa jenis pekerjaan yang mana diharuskan mengutamakan kedisiplinan kehadiran karyawan selama 8 jam dalam sehari selama 5 hari kerja dalam satu minggu.
- 5) Kemampuan kerjasama
Semua pekerjaan yang dilakukan tidak harus dengan satu orang karyawan saja. Pekerjaan tertentu bisa dikerjakan oleh dua orang atau lebih dalam hal ini diperlukannya kerja sama sesama karyawan dan dapat dilihat seberapa tinggi dari kerjasama tersebut antar karyawan dalam menyelesaikan sebuah pekerjaan dalam tim.

Kerangka Konseptual

Menurut Sugiyono (2016:60) “Mengemukakan bahwa kerangka konseptual adalah suatu hubungan atau kaitan antara konsep satu terhadap konsep yang lainnya dari masalah yang

ingin diteliti”. Kerangka konseptual ini gunanya untuk menghubungkan atau menjelaskan secara panjang lebar tentang suatu topik yang akan dibahas. Kerangka konseptual dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 1
Kerangka Konseptual Penelitian

Hipotesis

Berdasarkan kerangka konseptual penelitian tersebut, maka dapat disusun:

- H₁ : Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kompensasi.
- H₂ : Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kompensasi.
- H₃ : Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan.
- H₄ : Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan.
- H₅ : Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan.

- H₆ : Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan melalui Kompensasi.
- H₇ : Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan melalui Kompensasi.

RANCANGAN PENELITIAN

Sugiyono (2016:60) mengatakan “Kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori yang berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting”. Rancangan penelitian ini dimulai dari start kemudian mengkaji ketiga

variabel, variabel bebas yaitu, Motivasi, Lingkungan kerja, dan variabel intervering Kompensasi kemudian variabel terikat Kinerja karyawan

Waktu dan Tempat

Waktu dan tempat ini dilaksanakan selama 3 bulan dimulai dari bulan Maret sampai dengan bulan Mei 2022. Penelitian ini dilakukan di Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Bondowoso di Jl. Mastrip, Sentong, Sukowiryo, Kecamatan Bondowoso, Kabupaten Bondowoso, Jawa Timur, 68219.

Populasi dan sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditaruh kesimpulannya". Teknik pengambilan sample dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2016:85) menyatakan bahwa sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel yang semua anggota populasi digunakan sebagai sampel".

Populasi dalam penelitian ini yaitu Karyawan di Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Bondowoso di Jl. Mastrip, Sentong, Sukowiryo, Kecamatan Bondowoso, Kabupaten Bondowoso yang berjumlah 35 selain Pimpinan PDAM.

Metode Analisis Data

Analisis data dan pengujian hipotesis dalam penelitian ini

menggunakan *Structural Equation Model - Partial Least Square (PLS-SEM)*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

35 responden diketahui bahwa jenis kelamin cukup bervariasi, sehingga dapat disimpulkan bahwa jenis kelamin responden yang paling dominan adalah Laki-laki yaitu sebesar laki-laki 26 orang sebanyak dengan presentase sebesar 74,3%.

Uji Validitas Konvergen

Nilai *outer loading* untuk masing-masing indikator ($X_{1.1}$, $X_{1.2}$, $X_{1.3}$, $X_{1.4}$, $X_{1.5}$, $X_{2.1}$, $X_{2.2}$, $X_{2.3}$, $X_{2.4}$, $X_{2.5}$, $Y_{1.1}$, $Y_{1.2}$, $Y_{1.3}$, $Y_{1.4}$, $Y_{1.5}$, $Y_{2.1}$, $Y_{2.2}$, $Y_{2.3}$, $Y_{2.4}$, dan $Y_{2.5}$) yaitu lebih dari 0,7 dengan demikian dinyatakan valid. Uji validitas Konvergen dapat dilihat pada *output Construct Reliability and Validity* yaitu dengan memperhatikan nilai *Average Variance Extracted (AVE)*.

Uji Reliabilitas

Hasil pengujian memiliki indikasi bahwa kehandalan kuesioner yang digunakan sebagai alat pengukur termasuk pada kategori berkorelasi kuat untuk tiap variabel tersebut. Uji reliabel ini memberikan indikasi bahwa kehandalan kuesioner yang digunakan sebagai alat pengukur untuk tiap variabel termasuk pada kategori berkorelasi tinggi dan diterima. Karena setiap nilai *alpha* melebihi nilai *Cronbach's Alpha* yaitu: 0,70 maka semua variabel adalah reliabel.

Rekapitulasi Hasil Uji Reliabilitas

Kategori	Cronbach's Alpha	Keterangan
X ₁ . Motivasi	0,89	Reliabel
X ₂ . Lingkungan kerja	0,90	Reliabel
Y ₁ . Kompensasi	0,86	Reliabel

50 Uji Asumsi Klasik Uji Multikolinieritas

Pengujian multikolinieritas dilakukan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel. Uji Multikolinieritas dapat dilakukan dengan melihat nilai *Collinierity Statistic* (VIF) pada “*Inner VIF VALUES*”. dikatakan tidak terjadi pelanggaran asumsi klasik

“Multikolinieritas” apabila VIF (*Varians Inflation Factor*) $\leq 5,00$, namun apabila nilai VIF $> 5,00$ maka melanggar asumsi Multikolinieritas atau variabel bebas saling mempengaruhi hasil dari pengujian uji asumsi klasik multikolinieritas tidak terjadi pelanggaran multikolinieritas karena hasil dari pengujian dibawah 0,50.

Tabel Uji Asumsi Klasik Multikolinieritas

Variabel Penelitian	X ₁ . Motivasi	X ₂ . Lingkungan kerja	Y ₁ . Kompensasi	Y ₂ . Kinerja karyawan
X ₁ . Motivasi			4,43	4,83
X ₂ . Lingkungan kerja			4,43	6,48
Y ₁ . Kompensasi				5,02
Y ₂ . Kinerja karyawan				

37 Uji Normalitas

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

11 Uji Goodness Of Fit (GOF)

Uji *goodness of fit* (uji kelayakan model) dilakukan untuk mengukur

ketepatan fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai aktual secara statistik. Pada uji *Smart PLS.3.0*, uji ini menggunakan lima ukuran model yaitu **SRMR** (*Standardized Root Mean Square Residual*), **d_ULS**, **d_G**, **Chi-Square** dan **NFI** (*Normed Fit Index*). Model penelitian dikatakan fit artinya konsep model struktural yang dibangun di dalam penelitian telah sesuai dengan fakta yang terjadi di lapangan, sehingga hasil penelitian bisa diterima dengan baik dari segi teoritis maupun praktis hasil penelitian menunjukkan kesesuaian dengan fenomena penelitian di lapangan.

Uji Goodness Of Fit (GOF)

	<i>Saturated Model</i>	<i>Estimated Model</i>	<i>Cut Off</i>	Keterangan Model
SRMR	0,09	0,09	≤ 0.09	Baik
d_ ULS	1,74	1,74	≥ 0.05	Baik
d_ G	3,48	3,48	≥ 0.05	Baik
Chi-Square	419,52	419,52	Diharapkan Kecil	Baik
NFI	0,54	0,54	>0,5 (mendekati angka 1)	Baik

Uji Koefisien Determinasi

Uji *inner model* dilakukan untuk menguji hubungan antara konstruk eksogen dan endogen yang telah dihipotesiskan. Uji ini dapat diketahui melalui nilai R-Square untuk variabel dependen. Perubahan nilai *R-Square* dapat digunakan untuk menilai pengaruh variabel laten independen tertentu terhadap variabel laten dependen. Berdasarkan tabel tersebut, dapat diartikan bahwa :

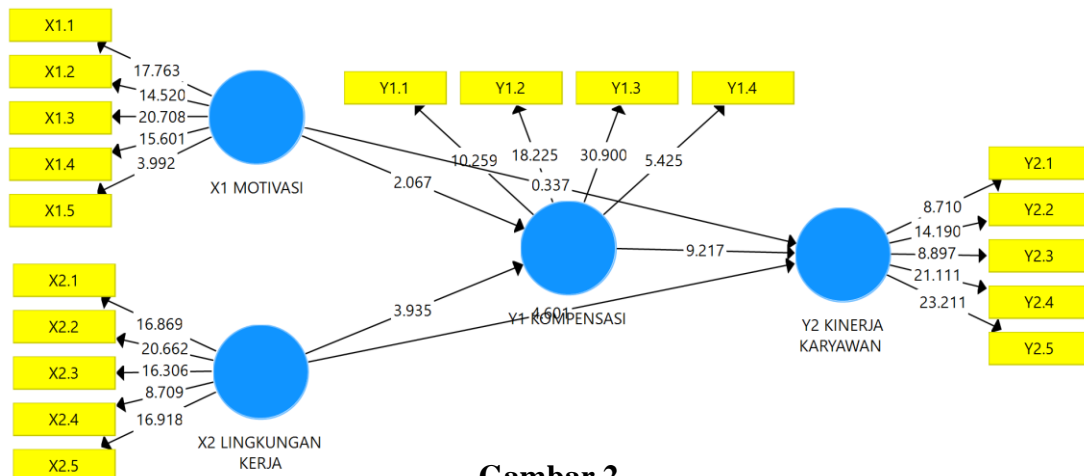
- a. Variabel Motivasi (X_1) dan Lingkungan kerja (X_2) mempengaruhi Kompensasi (Y_1) sebesar 0.80 (80%) sedangkan sisanya 20% dipengaruhi variabel

lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.

- b. Variabel Motivasi (X_1) dan Lingkungan kerja (X_2) mempengaruhi Kinerja karyawan (Y_2) sebesar 0.85 (85%) sedangkan sisanya 15% dipengaruhi variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.

Analisis Persamaan Struktural (*inner model*)

Hasil analisis penelitian dengan menggunakan analisis Smart PLS (*partial least square*) tersebut selanjutnya dibuat persamaan struktural sebagai berikut:



Gambar 2.
Hasil Uji Model Struktural dengan Aplikasi Smart PLS

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 Values</i>
X ₁ Motivasi -> Y ₁ Kompensasi	0,320	0,314	0,155	2,067	0,039
X ₁ Motivasi -> Y ₂ Kinerja karyawan	-0,020	-0,024	0,060	0,337	0,736
X ₂ Lingkungan kerja -> Y ₁ Kompensasi	0,606	0,615	0,154	3,935	0,000
X ₂ Lingkungan kerja -> Y ₂ Kinerja karyawan	0,336	0,342	0,073	4,601	0,000
Y ₁ Kompensasi -> Y ₂ Kinerja karyawan	0,693	0,690	0,075	9,217	0,000

Hipotesis 1.

Motivasi (X₁) berpengaruh signifikan terhadap Kompensasi (Y₁). Hasil uji hipotesis dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu (0,320) positif. Nilai *T-Statistic* yaitu 2,067 (>1,964) dan nilai *P Value* yaitu sebesar 0,039 (<0,05) maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi (X₁) berpengaruh positif signifikan terhadap Kompensasi (Y₁) dengan demikian **Hipotesis ke 1 diterima**

Hipotesis 2.

Lingkungan kerja (X₂) berpengaruh signifikan terhadap Kompensasi (Y₁). Hasil uji hipotesis dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu (0,606) positif. Nilai *T-Statistic* yaitu 3,935 (>1,964) dan nilai *P Value* yaitu sebesar 0,000 (<0,05) maka dapat disimpulkan bahwa Lingkungan kerja (X₂) berpengaruh positif signifikan terhadap Kompensasi (Y₁) dengan demikian **Hipotesis ke 2 diterima**

Hipotesis 3.

Motivasi (X₁) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y₂). Hasil uji hipotesis dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu (-0,020) negatif. Nilai *T-Statistic* yaitu 0,337 (<1,964) dan nilai *P Value* yaitu sebesar 0,736 (>0,05) maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi (X₁) berpengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y₂) dengan demikian **Hipotesis ke 3 ditolak.**

Hipotesis 4.

Hasil uji hipotesis dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu (0,336) positif. Nilai *T-Statistic* yaitu 4,601 (>1,964) dan nilai *P Value* yaitu sebesar 0,000 (<0,05) maka dapat disimpulkan bahwa Lingkungan kerja (X₂) berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y₂) dengan demikian **Hipotesis ke 4 diterima.**

Hipotesis 5.

Kompensasi (Y_1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y_2). Hasil uji hipotesis dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu (0,693) positif. Nilai *T-Statistic*

yaitu 9,217 (>1,964) dan nilai *P Value* yaitu sebesar 0,000 (<0,05) maka dapat disimpulkan bahwa Kompensasi (Y_1) berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y_2) dengan demikian **Hipotesis ke 5 diterima.**

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

Analisis Persamaan Struktural (Inner Model)

	<i>Original Sample (O)</i>	<i>Sample Mean (M)</i>	<i>Standard Deviation (STDEV)</i>	<i>T Statistics ((O/STDEV)</i>	<i>P Values</i>
X ₁ Motivasi -> Y ₁ Kompensasi -> Y ₂ Kinerja karyawan	0,222	0,216	0,109	2,026	0,043
X ₂ Lingkungan kerja -> Y ₁ Kompensasi -> Y ₂ Kinerja karyawan	0,420	0,424	0,116	3,608	0,000

Hipotesis 6.

Motivasi (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y_2) melalui Kompensasi (Y_1). Hasil uji hipotesis dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu (0,222) positif. Nilai *T-Statistic* yaitu 2,026 (>1,964) dan nilai *P Value* yaitu sebesar 0,043 (<0,05) maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi (X_1) berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y_2) melalui Kompensasi (Y_1) dengan demikian **Hipotesis ke 6 diterima.**

Hipotesis 7.

Lingkungan kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y_2) melalui Kompensasi (Y_1) Hasil uji hipotesis dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu (0,420) positif. Nilai *T-Statistic* yaitu 3,608 (>1,964) dan nilai *P Value* yaitu sebesar 0,000 (<0,05)

maka dapat disimpulkan bahwa Lingkungan kerja (X_2) berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y_2) melalui Kompensasi (Y_1) dengan demikian **Hipotesis ke 7 diterima.**

Pembahasan

Pengaruh Motivasi terhadap Kompensasi

Hasil analisis menunjukkan bahwa menyatakan Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kompensasi dengan nilai *original sample* yaitu (0,32) dan nilai *P Value* yaitu sebesar 0,03 (<0,05). Maka dapat disimpulkan **H₁ Diterima.** Motivasi yang diterapkan oleh perusahaan kepada semua karyawan yang ada sudah dapat diterima dengan baik oleh karyawan, hal tersebut memang sangat dibutuhkan oleh semua karyawan karena motivasi salah satu hal yang

dapat mempengaruhi bahkan dapat berdampak terhadap kompensasi yang diterimanya dengan begitu perusahaan harus mempertahankan motivasi seperti apa yang telah diterapkannya kepada karyawan dengan feedback sebuah kebutuhan yang harus diberikan kepada karyawan yang telah melakukan tanggungjawab yang diberikannya oleh perusahaan. Hasil penelitian ini mendukung dan memperkuat temuan penelitian terdahulu oleh Yusuf T (2019).

Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kompensasi

Hasil analisis ³² menunjukkan bahwa menyatakan Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kompensasi dengan nilai *original sample* ⁶³ yaitu (0,60) dan nilai P Value yaitu sebesar 0,00 (<0,05). Maka dapat disimpulkan **H₂ Diterima**. Lingkungan kerja perusahaan yang mana merupakan aspek yang menjadi faktor utama dalam pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan oleh semua karyawan lingkungan kerja dapat mempengaruhi hasil dari semua aktivitas yang dilakuka oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikaan kepadanya. Lingkungan kerja yang mendukung akan berdampak terhadap peningkatan pekerjaan yang dilakukan sehingga akan juga akan menganalami peningkatan terhadap kompensasi yang akan diperoleh oleh karyawan dari apa yang sudah dilakukannya, namun juga sesuai dengan posisi yang dimiliki oleh setiap karyawannya. Hasil penelitian ini mendukung dan memperkuat

temuan penelitian terdahulu oleh Indah Fadila Setya R (2020).

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis menunjukkan bahwa menyatakan Motivasi ²³ berpengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap Kinerja karyawan dengan nilai *original sample* yaitu (-0,02) dan nilai P Value yaitu sebesar 0,73 (>0,05). Maka dapat disimpulkan **H₃ Ditolak**. maka jika dengan adanya peningkatan motivasi yang dimiliki oleh setiap karyawan tidak akan mempengaruhi kenaikan kinerja karyawan itu sendiri dikarenakan pada sebelumnya motivasi yang diberikan kepada setiap karyawan tidak sesuai dengan kebutuhan motivasi dalam bekerja. Dalam hal ini akan memerlukan waktu dalam mengembalikan motivasi yang memang diperlukan oleh setiap karyawan dalam bekerja sehingga akan berdampak terhadap kenaikan kinerja karyawan dalam bekerja. Kinerja merupakan salah satu poin penting bagi perusahaan untuk menentukan ⁵⁵ hasil dari pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan. Hasil penelitian ini menolak temuan penelitian terdahulu oleh Indah Nela P (2019).

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis menunjukkan bahwa menyatakan Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja karyawan dengan nilai *original sample* yaitu (0,33) dan nilai P Value yaitu sebesar 0,00 ⁵³ (<0,05). Maka dapat disimpulkan **H₄ Diterima**,

dari hasil tersebut sudah menjelaskan bahwa lingkungan dapat mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan dalam hal ini perusahaan sudah memberikan lingkungan yang baik dan sesuai dengan kebutuhan dari semua karyawan baik lingkungan kerja yang ada di internal perusahaan maupun lingkungan kerja di eksternal perusahaan. Begitu juga jika lingkungan kerja yang tidak sesuai dengan keinginan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan baik didalam perusahaan maupun pada saat diluar perusahaan akan berdampak terhadap penurunan kinerja bahkan tidak ada peningkatan terhadap kinerja dari karyawan. Hasil penelitian ini mendukung dan memperkuat temuan penelitian terdahulu oleh Bambang Wahyudi Wicaksono (2020).

49 Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis menunjukkan bahwa menyatakan Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja karyawan dengan nilai *original sample* yaitu (0,69) dan nilai P Value yaitu sebesar 0,00 (<0,05). Maka dapat disimpulkan **H₅ Diterima**. Hasil menunjukkan bahwa kompensasi dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan hasil tersebut kompensasi yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan apa yang diinginkan dengan jumlah dan tanggungjawab yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan, begitu sebaliknya jika perusahaan memberikan atau menerapkan kompensasi yang tidak sesuai dengan keinginan karyawan atau kondisi kebutuhan karyawan dari

kompensasi maka akan dapat menurunkan kinerja karyawan tersebut. Hasil penelitian ini mendukung dan memperkuat temuan penelitian terdahulu oleh Bambang Wahyudi Wicaksono (2020).

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Kompensasi

Hasil analisis menunjukkan bahwa menyatakan Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja karyawan melalui Kompensasi dengan nilai *original sample* yaitu (0,22) dan nilai P Value yaitu sebesar 0,04 (<0,05). Maka dapat disimpulkan **H₆ Diterima**. Motivasi dapat dilihat seperti apa dalam penerapannya yang dilakukan oleh perusahaan kepada semua karyawan tanpa terkecuali, disisi lain selain motivasi ialah kompensasi dalam hal ini juga menjadi perhatian khusus oleh perusahaan kepada karyawan dalam pemberian kompensasi kepada karyawan yang memiliki tanggung jawab masing-masing dalam bekerja sehingga mendapatkan output terhadap peningkatan kinerja karyawan terhadap perusahaan. Peran variabel mediasi kompensasi memiliki pengaruh yang positif signifikan pengaruhnya dalam memediasi variabel motivasi terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini mendukung dan memperkuat temuan penelitian terdahulu oleh Yusuf T (2019).

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kompensasi

Hasil analisis menunjukkan bahwa menyatakan Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja karyawan melalui Kompensasi dengan nilai *original sample* yaitu (0,42) dan nilai *P Value* yaitu sebesar 0,00 ($<0,05$). Maka dapat disimpulkan **H7 Diterima**. Lingkungan kerja yang dimiliki oleh perusahaan baik didalam perusahaan itu sendiri maupun diluar perusahaan menjadi penentu hasil dari pekerjaan yang dilakukan oleh semua karyawan karena lingkungan kerja salah satu aspek yang menjadi aspek dalam keterlibatan dalam pelaksanaan pekerjaan, selain itu didukung oleh Kompensasi menjadi peran didalam perusahaan, kompensasi penentu seberapa tinggi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sehingga juga mendukung peningkatan kinerja dari semua karyawan. Dengan demikian peran variabel mediasi Kompensasi memiliki pengaruh positif signifikan dalam memediasi pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menolak temuan penelitian terdahulu oleh Bobby Andhika Pratama (2020).

Kesimpulan

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

1. Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kompensasi (H_1 diterima).
2. Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kompensasi (H_2 diterima).

3. Motivasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja karyawan (H_3 ditolak).
4. Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja karyawan (H_4 diterima).
5. Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja karyawan (H_5 diterima).
6. Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja karyawan melalui Kompensasi (H_6 diterima).
7. Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja karyawan melalui Kompensasi (H_7 diterima).

Saran

Bagi Universitas Abdurachman Saleh Situbondo

Hasil penelitian ini untuk menambah pengetahuan khususnya tentang manajemen sumber daya manusia sebagai bahan kajian di jadikan bahan referensi mengenai Disiplin kerja, Kompensasi, Kepuasan kerja dan Kinerja karyawan.

Bagi Peneliti

- a. Untuk peneliti selanjutnya jika ingin melakukan penelitian yang serupa agar mempertimbangkan adanya faktor-faktor lain selain motivasi dan lingkungan dengan intervening kompensasi, yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan itu sendiri, seperti faktor kepemimpinan, budaya organisasi, disiplin kerja, kepuasan kerja, insentif, pendidikan & pelatihan.
- b. Harus lebih memahami tentang fokus penelitian yang akan diteliti

dengan memperbanyak studi literatur atau refrensi yang berkaitan dengan penelitian yang akan dilakukan.

Bagi PDAM Bondowoso

- a. Perlu meningkaka motivasi dengan cara meningkatkan aktualisasi diri pada seluruh karyawan PDAM Bondowoso.
- b. Perlu meningkakan jaminan terhadap keamanan yang menimbulkan ketenagan bagi karyawan PDAM Bondowoso.
- c. Perlu meningkatkan kompensasi denga cara memberikan insentiv bagi karyawan.
- d. Perlu meningkatkan pengawasan agar karyawan bekerja lebih efektif dan efisien.

DAFTAR PUSTAKA

⁷ Arikunto, S. 2013. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Renika Cipta.

Bangun, W. 2018, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Erlangga, Bandung. ⁷³

Dessler, G. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi kesembilan. Jakarta: Indek Kelompok Gramedia.

Fadila, S. R. 2020. Pengaruh Insentif Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Samarinda Iilir Kota Samarinda. *e Journal Pemerintah Integratif*, Vol 8. No.1. ISSN: 2337-8670. Prodi Ilmu Pemerintahan. ³⁸ Fakultas ⁸⁶

Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman.

Ghozali, I. 2018. *Aplikasi Analisis*. Edisi Sembilan. ²⁴ Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Griffin. 2013. ⁵⁷ *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.

Hasibuan, M.S.P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung, PT. Bumi Aksa.

Hutapea, dkk. 2013. *Kompetensi Plus*. Jakata: PT. Gramedia Pustaka Utama.

Indah, N. P. S. 2019. Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Cabang Medan Perintis Kemerdekaan. Skripsi. Tidak Diterbitkan. Fakultas Ekonomi Dan Bisni. Universitas Sumatera Utara Medan. ⁵

Malthis. 2014. ⁷⁷ *Human Resource Management* (edisi 10). Jakata : Salemba Empat.

Mansjunegara, A. A. P. 2018 ⁴⁵ *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Minullah, Karnadi. 2020. "Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada UD.Sri Mulya Arjasa

- Kabupaten Sumenep". *Jurnal Growth*. Vol.18. No.2. 114-128. ISSN:0215-1030.
<http://unars.ac.id/ojs/index.php/growt-journal/article/view/988>.
- Moekijat. 2012. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Bandar Maju, Bandung.
- ³⁰ Nawawi, H. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Gajah Mada University Press. Yogyakarta.
- Nazir, M. 2022. *Metode Penelitian*. Bogor: PT. ASI.
- ⁶⁵ Notoatmodjo, S. 2014. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- NitiseMITO. A. S. 2018. *Manajemen Personalialia*. Jakarta: Ghelia Indonesia.
- Pratama, B, A. 2020. ³¹ *Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Dream Tour & Travel Surabaya*. ⁶¹ *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*. Vol.9 No.1. e-ISSN: 2461-0593.
- ³⁹ Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Surabaya. STIESIA.
- Rivai, V. 2015. ²⁷ *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Pabrik*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- SastrohadiwiryO, S. 2015. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Bandung: Bumi Aksara.
- Sedarmayanti. 2013. ¹⁹ *Sumber Daya Manusia dan Kepuasan Kerja*. Bandung : CV Mandar Maju.
- Siagian, S.P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sugiyono, 2016. ³⁶ *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung: CV. Alfabeta.
- Supranto, J. 2018. *Statistik Teori dan Aplikasi Edisi Kedelapan*. Jakarta: Erlangga.
- ⁸² Sutrisno, E. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak Ke Enam. Pranada Media Grup, Jakarta.
- Thohardi, A. 2014. ⁵⁶ *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Universitas Tanjung Pura, Mandar Maju.
- Widarjono, A. 2013. *Analisis Statistika Multifariat Terapan*, Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Wicaksono, B, W. 2020. ⁴⁶ *Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.ULTRA SAKTI*. *Jurnal Manajemen Bisnis*. Vol.23 No.2. Institut Bisnis Nusantara.

Yusuf, T. 2019. Pengaruh Kompensasi⁶⁷ Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Daerah Kabupaten Lampung Timur. Jurnal *Simplex*. Vol.2 No.2. Universitas Muhammdiyah Metro.

Yahya, M, A Ayu. R, P. & Aditya B. 2022. Pengaruh Motivasi Kerja⁵ Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Melalui Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervenning Pada SMK Negeri 1 Kendit. Jurnal Mahasiswa Kewirausahaan. JME. Vol.1 No.6 1264-1276. ISSN.2964-898X.

<http://unars.ac.id/ojs/index.php/jme/article/view/2176>.

● **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 | <p>Nasa Al Akbar, Gendut Sukarno. "Analisis Employee Engagement, Kom...</p> <p>Crossref</p> | <1% |
| 2 | <p>Willy Faisal, Ahmad Zubaidi, Hakimul Ikhwan. "PENGARUH PENGETAH...</p> <p>Crossref</p> | <1% |
| 3 | <p>Efi Yuliana, Khotim Fadhli. "Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Ka...</p> <p>Crossref</p> | <1% |
| 4 | <p>Hamdani Hamdani, Rita Yuni Mulyanti, Fatimah Abdillah. "PENGARUH ...</p> <p>Crossref</p> | <1% |
| 5 | <p>Lugas Rofiliana, Mohammad Rofiuddin. "Faktor-faktor yang mempenga...</p> <p>Crossref</p> | <1% |
| 6 | <p>Sisilia Cincing. "Pengaruh Total Quality Management (TQM) Dan Peng...</p> <p>Crossref</p> | <1% |
| 7 | <p>Indra Widiyawanto, Sri Muljaningsih. "Pengaruh Mutasi Jabatan dan Pe...</p> <p>Crossref</p> | <1% |
| 8 | <p>Muhammad Febriansyah, Heriyanto Z.. "Pengaruh Motivasi dan Penga...</p> <p>Crossref</p> | <1% |
| 9 | <p>Supriati Supriati. "PENGARUH PELATIHAN PENGEMBANGAN DAN KO...</p> <p>Crossref</p> | <1% |

- 10

Adela Pramesrianto, Shofia Amin, Rts. Ratnawati. "Pengaruh pengemb...

Crossref

<1%
- 11

Agung Hidayatullah. "Pengaruh Motivasi Belajar Dan Manajemen Kelas...

Crossref

<1%
- 12

Ari Misbakhudin. "PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA, PE...

Crossref

<1%
- 13

I Gede Sri Mulyarta, I Made Sudjana, Arik Agustina. "Pengaruh Lingkun...

Crossref

<1%
- 14

Muhammad Amien Rais Tanjung, Prayekti Prayekti. "Pengaruh Budaya ...

Crossref

<1%
- 15

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

Crossref

<1%
- 16

Sri Harini, Sudarijati, Muhamad Andri Yani. "OCCUPATIONAL HEALTH ...

Crossref

<1%
- 17

Abdullah Umar, Yuliati Yuliati, Susanti Wahyuningsih. "Analisis Pengaru...

Crossref

<1%
- 18

Dwi Ariestianah, Zunaidah Zunaidah, Omar Hendro. "Pengaruh Kepemi...

Crossref

<1%
- 19

Ipong Dekawati, Nani Hermawati, Aan Juhana Senjaya. "The Effects of ...

Crossref

<1%
- 20

Mashudi Mashudi. "Antecedent Kinerja Pegawai di Universitas Muham...

Crossref

<1%
- 21

Ilyas Wira Dirga, Aryati Arfah. "PENGARUH KEPUASAN KERJA, STRES ...

Crossref

<1%

- 22

Kadek Loka Suristya, Nyoman Rasmien Adi. "PENGARUH KOMPETENSI ... <1%

Crossref
- 23

Vita Rinika, Triana Ananda Rustam. "PENGARUH KEPUASAN KERJA D... <1%

Crossref
- 24

Mardi Astutik. "Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi terhada... <1%

Crossref
- 25

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

Crossref
- 26

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

Crossref
- 27

Sri Wayati Ningsih, Lina Mahardiana, Risnawati Risnawati. "PENGARUH... <1%

Crossref
- 28

Berlian Ritha Belo, Meinarni Asnawi, Anthonius H.C. Wijaya. "ANALISIS ... <1%

Crossref
- 29

Charren Fransisca, Lina Mahardiana, Yoberth Kornelius. "PENGARUH P... <1%

Crossref
- 30

Endah Sri Bintari, Abdul Kadir, Melania, Fredy Jayen Rahmiati. "The Infl... <1%

Crossref
- 31

Hasan Pratama Putra, Miuhammad Idris, Choriyah Choiriyah. "Pengar... <1%

Crossref
- 32

Jeli Nata Liyas. "Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawa... <1%

Crossref
- 33

Alfiani Rosyadah. "PENGARUH KEDISIPLINAN, KOMPENSASI DAN BUD... <1%

Crossref

- 34 Gricilia Cheysi Aspani, Greis Mike Sendow, Jeffry L.A Tampenawas. "P... <1%
Crossref
-
- 35 Muhammad Amanuddin, Septi Budi Sartika. "Profil Gaya Mengajar Gur... <1%
Crossref
-
- 36 Nur Wakhidah Lulu'ul Jannah, Hermin Endratno. "PENGARUH MOTIVA... <1%
Crossref
-
- 37 Ratna Aprilia, Suryadi Suryadi, Yateno Yateno. "Pengaruh Orientasi Bel... <1%
Crossref
-
- 38 Yaomil Ahsan Hijaz, Abdul Rahman Mus, St Sukmawati. "Pengaruh Disi... <1%
Crossref
-
- 39 Devi Oktavia Puspita Sari. "PENGARUH MOTIVASI KERJA, LINGKUNGA... <1%
Crossref
-
- 40 Dimas Galang Pradana. "Pengaruh Kompensasi dan Pemberian Bonus ... <1%
Crossref
-
- 41 MUKHLISHOTUL JANNAH. "PENGARUH PEMBERIAN INSENTIF TERHA... <1%
Crossref
-
- 42 Sri Dinarwati. "Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerj... <1%
Crossref
-
- 43 Andang Nofiana, Hengky Widhiandono. "ANALISIS PENGARUH KEPUA... <1%
Crossref
-
- 44 Faisal Sailistia, Raka Pria Anugrah, Farah Chalida Hanoum. "HUBUNGA... <1%
Crossref
-
- 45 Muhammad Mansyur. "Pengaruh Iklim Komunikasi dan Motivasi Terha... <1%
Crossref

- 46 Riyadini Riyan Utamii, Suwandi Suwandi, Yuniwati Yuniwati, Devi Gustia... <1%
Crossref
-
- 47 Samsuri ., Hari Purwanto. "PENGARUH SIKAP DAN MOTIVASI TERHAD... <1%
Crossref
-
- 48 Tri Bodroastuti, Tjandra Tirtono. "PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI... <1%
Crossref
-
- 49 Wenty Febrianti, Lela Nurlaela Wati. "PENGARUH KOMPENSASI TERHA... <1%
Crossref
-
- 50 Widarta Widarta. "Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhada... <1%
Crossref
-
- 51 Aditya Rachman, Zulfina Adriani, Dwi Kurniawan. "Pengaruh kemampu... <1%
Crossref
-
- 52 Agung Anggriawan, Lina Mahardiana, Risnawati Risnawati. "PENGARU... <1%
Crossref
-
- 53 Gabriel Ronaldo Rares, Victor. P. K. Lengkong, Merinda H.Ch. Pandowo... <1%
Crossref
-
- 54 Hana Diawati, Kokom Komariah, Nor Norisanti. "Peran Motivasi Kerja d... <1%
Crossref
-
- 55 Harjoni Desky. "PENGARUH ETOS KERJA ISLAMI DAN GAYA KEPEMIM... <1%
Crossref
-
- 56 Helena I Gst Ayu Putu Pusparini, Made Yudi Darmita, Evevdido Dos Sa... <1%
Crossref
-
- 57 Yulina Eliza, Yenni Resvianti, Yudha Eka Saputra, Yuharmen Yuharmen.... <1%
Crossref

- 58 Amran Amran. "KINERJA APARATUR PENGAWASAN INTERNAL PEME... <1%
Crossref
-
- 59 Arief Amirudin, Mombang Sihite, Edi Supriadi. "PENGARUH e-SYSTEM ... <1%
Crossref
-
- 60 Dina Satriani Fansuri, Hannifiah Alfiyani. "Penerapan Payroll Karyawan ... <1%
Crossref
-
- 61 Enicar Nangoy, Maryam Mangantar, Paulina Van Rate. "Analisis Pengar... <1%
Crossref
-
- 62 Meitiana, TM. Murniati, Syahruji Maruwan. "Pengaruh Pembelajaran Or... <1%
Crossref
-
- 63 Bernadeth Tongli, Bartholomeus Tandiayu, Johanis Panggeso, Charles ... <1%
Crossref
-
- 64 Dwiki Hisyamul Mubarak, Sulastri Irbayuni. "PENGARUH KEPEMIMPIN... <1%
Crossref
-
- 65 Fauzan Fauzan. "PENGARUH INSENTIF, KOMPENSASI DAN REWARD T... <1%
Crossref
-
- 66 Graselsya Febri Arung Bangalino, Nurwidiyanto Nurwidiyanto, Louis Soe... <1%
Crossref
-
- 67 M. Yasak Yahdillah, Edy Swasono. "Analisis Kualitas Sumber Daya Man... <1%
Crossref
-
- 68 Rena Vidia Hodijah, Iwan Setiawan, Ramadhani Irma Tripalupi. "Pengar... <1%
Crossref
-
- 69 Robeet Thadi. "Pengaruh Kemampuan Komunikasi Pimpinan terhadap ... <1%
Crossref

- 70 Thirza Ardisha. "Peran Efektivitas Komunikasi dan Kepuasan Kerja Ter... <1%
Crossref
-
- 71 Wazirman Wazirman, Nurmayati Nurmayati, Prettii Prettii, Yandi Yandi. ... <1%
Crossref
-
- 72 Angger Kusumodewi, Nazifah Husainah, Cecep Haryoto. "PENGARUH ... <1%
Crossref
-
- 73 Asep Ilham Dahlan, Emron Edison. "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Bu... <1%
Crossref
-
- 74 Endah Agustien, Pantius Drahen Soeling. "Pengaruh Organizational Co... <1%
Crossref
-
- 75 Fathurachman. "PENGARUH KOMPENSASI DAN PENEMPATAN KERJA... <1%
Crossref
-
- 76 James Adolf Paparang, I Ketut Sutapa, I Putu Andreas Adi Astawa. "PE... <1%
Crossref
-
- 77 Mei Florencia. "PENGARUH PERUBAHAN BUDAYA ORGANISASI, STRE... <1%
Crossref
-
- 78 Mia Saraswati, Fika Aryani. "Pengaruh Capital Adequacy Ratio (CAR) d... <1%
Crossref
-
- 79 Muhammad Aditya Nugroho. "The effect of compensation, work enviro... <1%
Crossref
-
- 80 Novi Nazilah, Misnaniarti Misnaniarti, Yuanita Windusari. "ANALISA HU... <1%
Crossref
-
- 81 Panji Pramuditha, Tjutju Yuniarsih, Hady Siti Hadijah. "Peningkatan Kin... <1%
Crossref

- 82

Rizki Agung Pradana, Bowo Santoso. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, ...

Crossref

<1%
- 83

Soegeng Wahyoedi, Hery Winoto Tj, Guntur Novizal. "Peran Organizatio...

Crossref

<1%
- 84

Subhan Akbar Abbas, Baharuddin Semmaila, Serlin Serang. "Pengaruh ...

Crossref

<1%
- 85

Surajiyo Surajiyo. "Pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerj...

Crossref

<1%
- 86

Tasya Lailatul Hakim, Kezia Arum Sary. "PENGARUH KONTEN VIDEO V...

Crossref

<1%
- 87

Tjokorda Istri Dharmayanti, I Gede Putu Kawiana, I Made Astrama. "Pe...

Crossref

<1%
- 88

Efrita Norman, Rio Kartika Supriyatna, Dedi Junaedi. "Prinsip Kompens...

Crossref

<1%
- 89

I Made Windu Windika, I Nengah Aristana. "PENGARUH MOTIVASI DAN...

Crossref

<1%
- 90

Mohammad Rhamadhani Sidik, Idris Azis, Wiri Wirastuti. "PENGARUH L...

Crossref

<1%
- 91

Pundani Eki Pratiwi, Gusti Yuli Asih, Dewi Puspita Sari. "Penggunaan St...

Crossref

<1%
- 92

Uwais Rachman Karomi, Nelly Martini. "Pengaruh Kompetensi Dan Mot...

Crossref

<1%
- 93

Alfian Affandy Hadinata, Dewi Andriani. "The Influence of Internal Com...

Crossref

<1%

-
- 94 **Andi Armansyah, Idris Azis, Niluh Putu Evvy Rossanty. "PENGARUH KO...** <1%
Crossref
-
- 95 **Evi Sofiati. "PENGARUH REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP KINE...** <1%
Crossref
-
- 96 **I Made Sucita Dana, I Putu Bagus Suthanaya. "KOMUNIKASI DAN LING...** <1%
Crossref
-
- 97 **Ni Made Ayu Nila Septianingrum, Fitriana Yuliasuti. "COMPARISON BE...** <1%
Crossref
-
- 98 **Wahyu Sigit Widodo, Anike Retawati, Fiasco Darung. "Pengaruh kompe...** <1%
Crossref
-
- 99 **Yulandri Yulandri, Onsardi Onsardi. "Pengaruh Kompensasi dan Disipli...** <1%
Crossref

● Excluded from Similarity Report

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

EXCLUDED SOURCES

Made Ayu Nilasari Putri, Anak Agung Istri Ari Parwati. "Pengaruh motivasi dan... Crossref	9%
Aprianto Patmanegara, Didik Subiyanto, Pristin Prima Sari. "Pengaruh Motivasi... Crossref	8%
Adi Setya Pamungkas, Sri Yuni Widowati. "PENGARUH KEPEMIMPINAN, LING... Crossref	8%
Riswanda Imawan Firdaus, Roziana Ainul Hidayati. "Pengaruh Disiplin Kerja, Li... Crossref	7%
Jon M Maizar, May Yuliza, Endar Wita, Sintia Ramadhani. "Pengaruh Disiplin K... Crossref	7%
Hari Apriyansyah, Muhammad Idris, Choiriyah Choiriyah. "Pengaruh Lingkung... Crossref	7%
Ni Made Martini, A. A. Ketut Sri Asih, Ni Made Ernila Junipisa. "PENGARUH ... Crossref	7%
Dina Gumay Putri, Darius Antoni. "Pengaruh Kompensasi Sumber Daya Manu... Crossref	7%
Rindu Famelia Sari, Suwanto Suwanto. "Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi ... Crossref	6%
I Gede Ari Andika Pratama, I Made Sunata. "PENGARUH KOMUNIKASI, KOMP... Crossref	6%

Kuyun Lindasari, Jajuk Herawati, Epsilandri Septyarini. "Pengaruh Kompensas...	6%
Crossref	
Diana Anita Sari, Tryas Irvani, Anik Nurhidayati. "PENGARUH KOMPENSASI, M...	6%
Crossref	
Sutrisno Sutrisno, Hendy Tannady, Deddy Novie Citra Arta, Anugriaty Indah As...	6%
Crossref	
Daniel Yusuf. "PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINE...	6%
Crossref	
Wayan Arya Paramarta, I Putu Purnama Astika. "Motivasi Sebagai Mediasi Pe...	6%
Crossref	
Sumiatik Sumiatik, Sumitro Sarkum, Zuriani Ritonga. "Analisis Pengaruh Kom...	6%
Crossref	
Ni Putu Sintia Juliani, Gusti Alit Suputra. "Pengaruh Budaya Organisasi dan Li...	6%
Crossref	
Maswar, Zikriati Mahyani, Muhammad Jufri. "PENGARUH MOTIVASI KERJA ...	6%
Crossref	
Huda Pramana, Jajuk Herawati, Epsilandri Septyarini. "Pengaruh Motivasi Kerj...	6%
Crossref	
Dilla Ramadani, Achmad Gani, St. Sukmawati. "Pengaruh Motivasi, Kemampu...	6%
Crossref	
Nurul Cahyani, Jeni Kamase, Aminuddin Aminuddin. "Pengaruh Motivasi Kerja...	6%
Crossref	
Valentina Kurniawati, Singgih Tiwut Atmojo. "How do Motivation and Work En...	6%
Crossref	

Muhammad Arif, Sigit Indrawijaya. "KOMPETENSI DAN KOMUNIKASI ORGANI...	6%
Crossref	
Rina Loliyana. "PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA, DAN LI...	6%
Crossref	
Andana Budi Tami, Sri Yuni Widowati. "ANALISIS PENGARUH KEPEMIMPINA...	6%
Crossref	
Ronny Hardiansyah Wicaksana, Marjam Desma Rahadhini, Alwi Suddin. "KINE...	6%
Crossref	
Lukiyana Lukiyana, Linayatul Mukaromah. "Moderasi Work Amospheree Atas ...	6%
Crossref	
Jely Yulita Lessar, Serlin Serang, Rahman Sudirman. "Pengaruh Lingkungan K...	6%
Crossref	
Kadek Agus Eka Prananda Putra, Fatrisia Yulianie, I Wayan Restu Suarmana. "...	6%
Crossref	
Inda Zarkasi, Hamid Halin, Luis Marnisah. "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingk...	6%
Crossref	
Nia Trisniati, Budiman Abdulah. "PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN K...	6%
Crossref	
Muhammad Furqan Thamrin, Baharuddin Semmaila, Aminuddin Aminuddin. "...	6%
Crossref	
I Komang Janur Artha Yasa, Made Yudi Darmita. "PENGARUH KOMUNIKASI D...	5%
Crossref	
Taufikur Rahman, Siti Solikhah. "Analisis Pengaruh Rotasi Kerja, Motivasi Kerj...	5%
Crossref	

Fika Rama Lestari, Marzolina Marzolina, Henni Noviasari. "Pengaruh Kepemi...	5%
Crossref	
Megawati Nadin Putri Burhanuddin, Serlin Serang, Mapparenta Mapparenta. "...	5%
Crossref	
Budi Widadi, Fania Mutiara Savitri. "FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI...	5%
Crossref	
Novia Tri Ratnasari, Jajuk Herawati, Epsilandri Septyarini. "Pengaruh Lingkun...	5%
Crossref	
I Ketut Mustika. "PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN STRES KERJA SERTA...	5%
Crossref	
Megawati Megawati, Bakri Hasanuddin, Yoberth Kornelius. "PENGARUH LING...	5%
Crossref	
Jeli Nata Liyas. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi kerja, dan Disiplin K...	5%
Crossref	
Lidya Hutabarat, Calvin Anggen, Murniati Murniati. "Pengaruh Motivasi Kerja d...	5%
Crossref	
Leonardo Lengkey, Dr. Greis M. Sendow, SE.,MAB, Regina Trifena Saerang,S...	5%
Crossref	
Ronal Libani, Susi Handayani, Meilin Veronica. "Pengaruh Pelatihan dan Motiv...	5%
Crossref	
Musyodik Musyodik, Omar Hendro, Trisniarty Adjeng Moelyati. "Pengaruh Lin...	5%
Crossref	
Muhammad Audityawan Arief, Badia Perizade, Zunaidah Zunaidah, Yuliani Yul...	5%
Crossref	

Abdul Aziz Nugraha Pratama, Aprina Wardani. "Pengaruh Kemampuan Kerja d...	5%
Crossref	
A. Saldy Arnansyah Harsan, Mansyur Ramly, Mukhlis Sufri. "Pengaruh Kepemi...	5%
Crossref	
Candra Ardi Wibowo. "Pengaruh Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja Dan Komp...	5%
Crossref	
Rafi Muhammad Farhan, Kis Indriyaningrum. "PENGARUH DISIPLIN KERJA, M...	5%
Crossref	
Ida Bagus Agung Andi Bhisma Manuaba, Ni Putu Nina Eka Lestari. "FAKTOR-F...	5%
Crossref	
Aidel Oktaviani, Shofia Amin, Rts. Ratnawati. "Pengaruh persepsi keadilan ko...	5%
Crossref	
Jenever Supit, Jacky. S.B. Sumarauw, Lucky O.H. Dotulong. "PENGARUH KOM...	5%
Crossref	
Iis Oktavia, Hamid Halin, Endah Dewi Purnamasari. "Pengaruh Lingkungan K...	5%
Crossref	
Desianti Desianti, Rabihatun Idris, Muklis Kanto, Munandar Munandar. "Kontri...	5%
Crossref	
Jufrizen Jufrizen. "Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerj...	5%
Crossref	
Candra Nur Akbal, Syahnur Said, Rusjdin Rusjdin. "Pengaruh Kepemimpinan, ...	5%
Crossref	
PAULINUS JANG B2043142011. "ANALISIS PENGARUH KOMPENSASI DAN P...	4%
Crossref	

Andy Praditya, Teguh Ariefiantoro, Edy Suryawardana. "ANALISIS PENGARUH ...	4%
Crossref	
Moch Rizal, Fensi Handayani. "PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN NO...	4%
Crossref	
Bambang Tri Pamungkas. "PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI ...	4%
Crossref	
Andre Muaja, Bernhard Tewal, Genita Grace Lumintang. "PENGARUH GAYA K...	4%
Crossref	
Ummi Sangidah, Prayekti Prayekti, Epsilandri Septyarini. "Pengaruh Pelatihan ...	4%
Crossref	
Ni Komang Nariani. "PENGARUH KOMPENSASI, KEPEMIMPINAN DAN LINGK...	4%
Crossref	
I Nyoman Tri Mulya Sentanu, I Wayan Eka Mahendra, Ni Made Ayu Sulasmini. ...	4%
Crossref	
Agau Lenin, Achmad Syamsudin. "Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terha...	4%
Crossref	
Lia Suprihartini, Dayu Fatira, Dodi Dermawan. "Pengaruh Komunikasi Kompen...	4%
Crossref	
Susindra Katili, Heri Prasetyo. "PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN ...	4%
Crossref	
Azwar Anas, Ginta Ginting, Joko Rizky Widokarti. "Pengaruh Kompetensi dan ...	4%
Crossref	
Ni Luh Indah Armantari, Ida Ayu Putu Widani Sugianingrat, Ida Ayu Mashyuni. ...	4%
Crossref	

Silvia Sari Sitompul. "Model Pengujian Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja m...	4%
Crossref	
I Ketut Sudama. "Komitmen Organisasi Sebagai Mediasi Motivasi dan Disiplin ...	4%
Crossref	
Sukarta Atmaja. "FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KEPUASAN KERJ...	4%
Crossref	
Farah Diba Rizqika. "PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONA...	4%
Crossref	
Abdul Majid, Abu Talkah. "Analisis Motivasi Kerja, Insentif, Dan Lingkungan K...	4%
Crossref	
A. Rahadi Iqzal Anshari, Abdul Rahman Mus, Serlin Serang. "Pengaruh Kompe...	4%
Crossref	
Norma Nitha, Sapar Sapar. "PENGARUH INSENTIF, KOMPETENSI, MOTIVASI, ...	4%
Crossref	
Diah Rahayu, Lie Liana. "Motivasi, Kompensasi dan Budaya Organisasi terhad...	4%
Crossref	
Ridha Nur Indah Sari, Bahar Sinring, Lukman Chalid. "Pengaruh Kemampuan K...	4%
Crossref	
Ni Made Mariani, Lina Mahardiana, Risnawati Risnawati. "PENGARUH INDIVID...	4%
Crossref	
Fahrizal Fahmi, Muhammad Yusuf. "Pengaruh Kompensasi dan Dukungan Org...	4%
Crossref	
Irwan Desyantoro, Hardani Widhiastuti. "Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja te...	4%
Crossref	

Ni Wayan Diah Suarniti Dewi, I Wayan Pantiyasa, Ni Made Rinayanthi. "Pengar...	4%
Crossref	
Anita Ike Lestari, Hengky Widiandhono. "PENGARUH MOTIVASI, KOMPENSAS...	4%
Crossref	
Putri Pratiwi, Abdul Fatah. "Pengaruh Keselamatan Kerja dan Lingkungan Kerj...	4%
Crossref	
Siti Aizah. "PENGARUH BUDAYA KERJA, LINGKUNGAN KERJA, KOMPENSASI ...	4%
Crossref	
Bagja Hidayah, Kholil Nawawi, Syariah Gustiawati. "Pengaruh Motivasi Kerja d...	4%
Crossref	
Yohanes Susanto, Surajiyo Surajiyo. "PENGARUH MOTIVASI, LINGKUNGAN K...	4%
Crossref	
Yohanes Wau, Marselino Wau. "Pengaruh Disiplin dan Lingkungan Kerja terha...	4%
Crossref	
Alpon Newegalen, Yusram Adi, Hafipah Hafipah. "Pengaruh Kompetensi, Kom...	4%
Crossref	
Friska Septriyanda Patraini, Fajar Gustiawaty Dewi, Dewi Sukmasari. "PENGAR...	4%
Crossref	
Dewa Ayu Suci Candra Dewi, Ni Wayan Alit Erlina Wati. "PENGARUH EFEKTIVI...	4%
Crossref	
Kadek Surya Prabawa, I Made Sudjana, Dika Pranadwipa Koeswiyono. "Penga...	4%
Crossref	
Tindan, Rita Yuanita Toendan, Shinta Devi Ayu. "Pengaruh Kompensasi Dan Di...	4%
Crossref	

Euis Rahma Nursyifa Subardjo, Wandy Zulkarnaen, Asep Suwarna. "Pengaruh ...	3%
Crossref	
Nur Sabilillah Ayuningtias, Toni Herlambang, Tatit Diansari Reskiputri. "Penga...	3%
Crossref	
Syaiva Hairun Nisa, Emilda Emilda. "Analisis Pengaruh Kompensasi dan Lingk...	3%
Crossref	
Selica Natalia Palar, Lucky O. H Dotulong, Genita G Lumintang. "PENGARUH K...	3%
Crossref	
Ketut Sudarsana. "ANALISIS PENGARUH STRES KERJA DAN KOMPENSASI T...	3%
Crossref	
Martina Trisnawaty, Parwoto Parwoto. "PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DA...	3%
Crossref	
Juita Juita, Sapar Sapar, Salju Salju. "MENINGKATKAN KEPUASAN MASYARA...	3%
Crossref	
Udin Putra, Bakri Hasanuddin, Wiri Wirastuti. "PENGARUH MOTIVASI KERJA D...	3%
Crossref	
Kasman Kasman, Serlin Serang, Moh. Zulkifli Murfat. "Pengaruh Kompetensi, ...	3%
Crossref	
Novi Susanti, Mardiana. "PENGARUH STRES KERJA DAN MOTIVASI KERJA T...	3%
Crossref	
Julia Raisa Putri, Saskia Yusuf, Sunaryo Sunaryo. "Pengaruh Kompensasi dan ...	3%
Crossref	
Helmut Martahi Saoloan Tambunan. "PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN ...	3%
Crossref	

Mawari Gusnawati, Vivi Nila Sari, Nila Pratiwi. "ANALISIS PENGARUH PELATI...	3%
Crossref	
Ende Ende, Ahmad Asep Firdaus. "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kiner...	3%
Crossref	
Putri Ispri sayura Agustin. "Putri Pengaruh Keselamatan Kerja, Kesehatan Kerj...	3%
Crossref	
Santiago Pereira, Syahnur Said. "Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, d...	3%
Crossref	
Agus Marimin. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Budaya Or...	3%
Crossref	
Ni Made Dwi Ari Sugiastini, Putu Krisna Adwitya Sanjaya, I Made Suasti Puja. "...	3%
Crossref	
Suharto Suharto. "Pengukuran Prestasi Kerja Karyawan Menggunakan Motiva...	3%
Crossref	
Heri Saptomo Yulius, Margareth Sabarofek, Fachira Fachira. "PENGARUH BEB...	3%
Crossref	
Ni Nyoman Sudyani, Ni Putu Yuliana Ria Sawitri. "PERAN KEPUASAN KERJA ...	3%
Crossref	
Ferdy . Roring. "PENGARUH KEPEMIMPINAN, PEMBAGIAN KERJA DAN KOMP...	3%
Crossref	
Sintha Dewi Agustina, Zulfina Adriani. "ANALISIS MOTIVASI KERJA DALAM M...	3%
Crossref	
Jemmi Nurasia. "PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHA...	3%
Crossref	

Ernawati Ernawati, Arman Paramansyah, Suranto Suranto. "ANALISA PENGAR...	3%
Crossref	
Dio Christian, M. Kurniawan. "Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terha...	3%
Crossref	
Della Maylianda. "Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karya...	3%
Crossref	
Arbi Leo Baskoro, Sri Yuni Widowati, Aprih Santoso. "MENAKAR DETERMINA...	3%
Crossref	
Dini Dwi Damayanti. "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Lingkun...	3%
Crossref	
Dodi Wahyu Priadi. "Dampak Gaya Kepemimpinan dan Tunjangan Profesi Gur...	3%
Crossref	
Venny Vidayanti, Kintan Tasya putri Tungkaki, Listyana Natalia Retnaningsih. "...	3%
Crossref	
Budiyono Pristyadi, Muhammad Rantau Edy Santoso. "PENGARUH MOTIVASI ...	3%
Crossref	
Kasmir Rahim, Sry Rosita, Sumarni Sumarni. "Pengaruh kompensasi terhadap ...	3%
Crossref	
Dessi Rosdiana, Dewi Indriasih. "PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, PENGAW...	3%
Crossref	
Adissya Maya Andara. "INFLUENCE OF WORK COMPENSATION AND MOTIVA...	3%
Crossref	
Rohmatun Hasanah, Indah Rianti, Titin Hartini. "PENGARUH KARAKTERISTIK I...	3%
Crossref	

Desi Kristanti, Ria Lestari. "PENGARUH DISIPLIN KERJA KARYAWAN DAN MO...	3%
Crossref	
Almalika Firgandhini Kadri, H. Muhdi B. Hi Ibrahim, Andri Irwanan, Septyana P...	3%
Crossref	
Nelli Sulistiana. "Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyaw...	3%
Crossref	
Abu Sari, Fakhry Zamzam, Harun Syamsudin. "Pengaruh Kepemimpinan, Kom...	3%
Crossref	
Syaiful Amri, Rosyia Wardani, Kristi Maria Magdalena. "Pengaruh Kompensasi...	3%
Crossref	
Mega Selly Ananda, Muhammad Wadud, Susi Handayani. "Pengaruh Beban Ke...	3%
Crossref	
Afrizal Azis, Rio Eldianson, Maruli Tua Tampubolon. "Kesejahteraan Karyawan...	3%
Crossref	
Any Isvandiari, Lutfiatul Fuadah. "Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Ter...	3%
Crossref	
Hannia Hannia, Roswaty Roswaty, Emilda Emilda. "Pengaruh Pemberian Insen...	2%
Crossref	
Antriyati Rani Tatodi, Rita N. Taroreh, Yantje Uhing. "PENGARUH IKLIM ORGA...	2%
Crossref	
Aria Mulyapradana, Tri Rosewati, Farikhul Muafiq. "Pengaruh Pemberian Kom...	2%
Crossref	
Winda Feriyana. "Iklim Kerja dan Fungsi Pengarahan Serta Pengaruhnya Terh...	2%
Crossref	

Didin Hikmah Perkasa, Budi Satria. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transfor...	2%
Crossref	
Muhammad Fadel Salim, Jeni Kamase, Serlin Serang. "Analisis Faktor-Faktor ...	2%
Crossref	
Syamsuriadi Syamsuriadi, Muhammad Ybnu Taufan, Abdurahman Basalamah...	2%
Crossref	
Izmi Anisa Oktaviani, Indra Jaya, Rohman Willian. "Pengaruh kompensasi terh...	2%
Crossref	
Nurhanispa Nurhanispa, Idris Azis, Wiri Wirastuti. "PENGARUH KOMPENSASI ...	2%
Crossref	
Owen Christian Manopo, Victor P. K Lengkong, Yantje Uhing. "PRAKTEK MAN...	2%
Crossref	
Solikatun, Uswatun Hasanah. "Korelasi Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah...	2%
Crossref	
Ayu Fitriani, Ardiani Ika Sulistyawati. "FAKTOR - FAKTOR YANG MEMPENGAR...	2%
Crossref	
Cyntia Cokro, Cindy Tifani, Bagus Bagus, Jocelyn Tania, Felix Felix. "Perilaku ...	2%
Crossref	
Diah Pranitasari, Wati Setianingsih, Dodi Prastuti, Pristina Hermastuti, Enung ...	2%
Crossref	
Yati Suhartini. "Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir terhadap Qua...	2%
Crossref	
Yuchep Budi Prayogo, Aglis Andhita Hatmawan. "Pengaruh Pembekalan dan ...	2%
Crossref	

Nafiudin Nafiudin. "Peningkatan Kinerja Karyawan Pada Dealer Honda Auto S...	2%
Crossref	
Lynawati Lynawati. "PENGARUH KOMPENSASI, STRES KERJA, DAN KOMUNI...	2%
Crossref	
Fransisca Fransisca, Francisca Titing Koerniawaty, Ni Made Rinyanthi. "Studi...	2%
Crossref	
Aldi Rohmadon, Prayekti Prayekti. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Spiritual, Li...	2%
Crossref	
Andari, Nafiudin, Dita Qur'aini Ramadhanty. "Upaya Peningkatan Kinerja Kary...	2%
Crossref	
Dede Jajang Suyaman, Junjun Sirojudin, Dewi Puspasari. "PENGARUH MOTIV...	2%
Crossref	
Khoirul Mustofa. "Pengaruh Evaluasi Pelatihan, Perencanaan Karir Dan Penge...	2%
Crossref	
Kadek Raditya Awidiya, I. Gusti Salit Ketut Netra. "The Influence of Work Motiv...	2%
Crossref	
Fitria Elvi. "Pengaruh Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Ho...	2%
Crossref	
Jihan Natassa Jihan, Ahmad Satria Efendi, Feby Ihsan Ayu. "Hubungan Komp...	2%
Crossref	
Yuniarti Yuniarti. "Pengaruh Kompetensi, Kompensasi Dan Motivasi Terhadap ...	2%
Crossref	
Riesta Chahya Agustina, Awan Santosa. "PENGARUH DAR, DER DAN TATA KE...	2%
Crossref	

Farida Nuraeni Yusuf, R. Ira Irawati, Mas Halimah. "ANALISIS FAKTOR-FAKTO...	2%
Crossref	
ling Sri Hardiningrum. "KINERJA KARYAWAN SWALAYAN MEKAR KOTA KEDI...	2%
Crossref	
Adelina Safitri, Susanto Susanto. "PENGARUH MOTIVASI INTRINSIK,MOTIVA...	2%
Crossref	
Norainun Norainun. "SISTEM PEMBERIAN KOMPENSASI DALAM MENINGKAT...	2%
Crossref	
Eymilia Oktavia, Muhammad Safri, Yohanes Vyn Amzar. "Faktor-faktor yang m...	2%
Crossref	
Eymilia Oktavia, Muhammad Safri, Yohanes Vyn Amzar. "Faktor-faktor yang m...	2%
Crossref	
Novita Supriantikasari, Endang Sri Utami. "PENGARUH RETURN ON ASSETS, ...	2%
Crossref	
Ahmad Sumitra, Deni Muhammad Danial, Eryy Sunarya. "Dampak Kemampuan...	2%
Crossref	
Erpina Purba. "Hubungan Antara Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kin...	2%
Crossref	
Abdul Rokhman. "Analisis Kinerja Guru Madrasah Ibtidaiyah Ditinjau dari Kom...	2%
Crossref	
Jaya Naviga Armandanto, Edy Swasono. "Analisis Motivasi Dan Pelatihan Kerj...	2%
Crossref	
Agustine Prokaningsih Sumuweng, Manggaukang Manggaukang. "Pengaruh ...	2%
Crossref	

Prilialianty Fakhriyah. "PENGARUH LAYANAN TRANSPORTASI ONLINE (GOJE... Crossref	2%
Suryadi Suryadi, Nani Septiana, Peti Ninda Maryuni. "Pengaruh Inovasi, Promo... Crossref	2%
Nova Riana, Khoirul Fajri, Karin Alsyauami. "PENGARUH KOMPENSASI TERHAD... Crossref	2%
Andi Indah Fajrawati Rapi, Syamsu Nujum, Zaenal Arifin. "Pengaruh Budaya K... Crossref	2%
William Admajaya Antolis, Idris Idris, Yoberth Kornelius. "IMPLIKASI KECERDA... Crossref	2%
Mohamad Rafdi Zhafari, Hemmy Fauzan, Nofrianto Nofrianto. "PENGARUH KE... Crossref	2%
Supiani Supiani, Nurdin Nurdin, Ahmad Syahid, Hatta Fakhurrozi. "Manajeme... Crossref	1%
Shofi Hidayatullah, Sumarni Sumarni, Sry Rosita. "Pengaruh pengelolaan kebe... Crossref	1%
Asep Saefulloh, Roziana Ainul Hidayati, Etika Asia Fahmi. "PENGARUH KOMP... Crossref	1%
Rahmat Hidayat. "PENGARUH MOTIVASI, KOMPETENSI DAN DISIPLIN KERJA... Crossref	1%
Siti Noor Hidayati, Suryadi Dwi Saputra. "Pengaruh Kepemimpinan, Kompensa... Crossref	1%
Irwan Cahyadi. "Motivasi Kerja Karyawan LPP RRI Mataram Dan Pengaruhnya ... Crossref	1%

Hernilawati Hernilawati, Sutriswanto Sutriswanto, Devi Rusvitawati. "PENGAR...	1%
Crossref	
Komir Bastaman. "Kinerja Pejabat Pembuat Akta Tanah Sementara Dalam Pe...	1%
Crossref	
Rosniwaty Bangun, Riama Ines Clara. "PENGARUH MOTIVASI DAN KOMPENS...	1%
Crossref	
Zainal Fanani, Lailatus Sa'adah, Choiril Anam. "THE EFFECT OF COMPENSATI...	1%
Crossref	
Arum Puspita Rini, Yateno Yateno. "Pengaruh Motivasi Kerja, Semangat Kerja,...	1%
Crossref	
Anggun Setiawan, Ivone Saerang, Christoffel Kojo. "IMPLIKASI PEMBERIAN K...	1%
Crossref	
Citra Cristy Sinambow, Victor P.K Lengkong, Rita N Taroreh. "IDENTIFIKASI F...	1%
Crossref	
Julia Citra Sari, Doni Jepisah. "Faktor - Faktor Penyebab Penurunan Kinerja P...	1%
Crossref	
Diah Ayu Widi Astuti, Sri Wahyuni Mega Hastuti, Edy Swasono. "Hubungan Ka...	1%
Crossref	
Rina Rina. "Mewujudkan Kepuasan Kerja Melalui Peningkatan Kompensasi Ba...	1%
Crossref	
ANGGA HENDHARSA B2041171004. "PERAN KOMITMEN ORGANISASIONAL ...	1%
Crossref	
Chindi Mellani, Louis Soemadi Bopeng, Makarius Bajari. "THE EFFECT OF TRU...	1%
Crossref	

Hadijah Sanadi. "PENGARUH AKUNTABILITAS DAN TRANSPARANSI PENGEL...	1%
Crossref	
I Made Mardawan, I Ketut Mustika. "PENGARUH PELATIHAN DAN GAYA KEP...	1%
Crossref	
Hasim As'ari. "ANALISIS PENGARUH SEBELUM & SESUDAH PEMBERIAN KO...	1%
Crossref	
Abdul Royani. "LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENTENSI PEREKAM MEDIS T...	1%
Crossref	
Andhy Tri Adrianto, Anitiyo Soelistiyono, Nyayu Nurkomalasari. "PENGARUH P...	1%
Crossref	
Evaldo Hans S.R, Mirza Dwi Ilmawan, Aditya Narendra Wardhana. "MOTIVATI...	1%
Crossref	
Sutama Sutama, Kristiawanto Kristiawanto, Suyatmini Suyatmini. "Kontribusi ...	1%
Crossref	
Harun Abdullah. "FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PEMBERIAN KO...	1%
Crossref	
Ni Nyoman Wulan Antari. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Iklim Organisasi da...	1%
Crossref	
Wirda Lilia, Sari Indah Lestari Situmeang, Verawaty Verawaty, Davin Hartanto. ...	1%
Crossref	
Suardi Suardi, Ravika Berliana. "PENGARUH KUALITAS PRODUK DAN HAR...	<1%
Crossref	
Luh Kadek Budi Kartini, Mutria Farhaeni, Katarina Mariana Yaas. "PENGARUH...	<1%
Crossref	

Yuni Sarah, Sutar Sutar. "PENGARUH GREEN MARKETING, CORPORATE SOCI... <1%

Crossref

Awan Santosa, Rahmahrati Esa Putri. "Pengaruh Faktor Internal Dan Ekstern... <1%

Crossref

Nursely Sulistiyani, Saefudin Zuhri. Geneologi PAI: Jurnal Pendidikan Agama I... <1%

Crossref

Sri Muharni, Utari Christya Wardhani, Sumarlina Sumarlina. "HUBUNGAN LINGK... <1%

Crossref

Viola Amdya Rifqi, Hermin Endratno. "PENGARUH PERCEIVED QUALITY, PERC... <1%

Crossref

Rima Rizki Syahputri, Suhairi Suhairi, Sri Aderafika Sani, Soibatul Aslamia Nas... <1%

Crossref

Ahmad Nizar Yogatama, Mutiara Erwiningtyas. "Bagaimana Meningkatkan Kin... <1%

Crossref

Iswahyudi Iswahyudi, Bill J. C. Pangayow, Anthonius H.C Wijaya. "PENGARUH ... <1%

Crossref

Dwiyantoro Dwiyantoro. "Analisis dan Evaluasi Penerapan Sistem Informasi S... <1%

Crossref

Muhammad Rizki Hidayat, Fajar Ari Widiyatmoko, Pandu Kresnapati. "Tingkat ... <1%

Crossref

Isna Aglusi Badri. "HUBUNGAN BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA DEN... <1%

Crossref

Wahyu Alfy Lutfihyanto, Greis Mike Sendow, Reitty Lily Samadi. "Pengembang... <1%

Crossref

Abdullah Abdullah. "Strategi Pengembangan Mutu Sumberdaya Guru MISS Pu... <1%

Crossref

Dhita Adriani Rangkuti, Mey Monita Lestari Manalu, Sartika Nanda Lestari, Bri... <1%

Crossref

Rizal Ula Ananta, Dian Citaningtyas Ari Kadi. "ANALISIS PENGARUH PENGAM... <1%

Crossref

Novena Hasiani Tampubolon, Nuning Setyowati, Raden Kunto Adi. "Faktor-Fak... <1%

Crossref

Angrum Pratiwi. "Pengaruh Tingkat Pemahaman Mahasiswa Terhadap Keput... <1%

Crossref

Tini Utami. "Pengaruh Komitmen dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerj... <1%

Crossref

Robby Cokro Buwono. "RANCANG BANGUN SISTEM INFORMASI SUMBER DA... <1%

Crossref

Sofiyatus Soleha, Miftahus Surur. "Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Belajar Ter... <1%

Crossref

Budi Sasongko, Eny Lestari Widarni, Suryaning Bawono. "Training Analysis an... <1%

Crossref

Anna Marganingsih, Emilia Dewiwati Pelipa. "PENGARUH PENDEKATAN CHE... <1%

Crossref
