

PAPER NAME

JURNAL SYARIFA turnitinnn.docx

AUTHOR

Lailatus Syarifa

WORD COUNT

5766 Words

CHARACTER COUNT

38294 Characters

PAGE COUNT

18 Pages

FILE SIZE

1.5MB

SUBMISSION DATE

Nov 1, 2023 8:07 PM GMT+7

REPORT DATE

Nov 1, 2023 8:08 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

**ANALISA DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PG ASEMBAGOES DENGAN
KEPUASAN KERJA SEBAGAI
VARIABEL INTERVENING**

Lailatus Syarifa
201913161@unars.ac.id
Universitas Abdurachman Saleh
Situbondo

Karnadi
Karnadi@unars.ac.id
Universitas Abdurachman Saleh
Situbondo

Riska Ayu Pramesthi
riskaayupramesthi@unars.ac.id
Universitas Abdurachman Saleh
Situbondo

ABSTRACT

The results of the hypothesis testing using the Smart PLS 3.0 application indicate that directly, work discipline has a significantly positive influence on job satisfaction, the work environment has a significantly positive influence on job satisfaction, work discipline has a positive but not significant influence on performance, the work environment has a positive but not significant influence on performance, and job satisfaction has a positive but not significant influence on performance. The results of the hypothesis testing for indirect effects show that the work discipline variable has a positive but not significant influence on performance through job satisfaction, and the work environment variable has a positive but not significant influence on performance through job satisfaction.

keywords: work discipline, work environment, job satisfaction, performance

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu modal yang berperan penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Sumber daya manusia adalah aset perusahaan yang harus dirawat. Pemberdayaan sumber daya manusia yang di kelola secara teratur dan sistematis akan menghasilkan kualitas sumber daya manusia yang mumpuni dan kompetitif. Hasibuan (2016:10) mengemukakan bahwa sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien

membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat". Peranan tenaga kerja sangatlah dibutuhkan dalam perusahaan karena demi kebaikan perusahaan di masa kini dan masa yang akan datang, dengan adanya sumber daya manusia yang memiliki kompetensi dan juga disiplin yang tinggi maka akan berdampak baik terhadap perkembangan perusahaan. Maka dari itu sumber daya manusia merupakan salah satu aset perusahaan yang sangat dibutuhkan karena tanpa adanya sumber daya manusia, sumber daya lainnya tidak bermanfaat dan tidak

akan berguna untuk kelancaran operasional perusahaan.

Melihat pentingnya sumber daya manusia bagi perusahaan maka manusia harus dikelola dengan baik. Noe dkk (2011:2) mengemukakan bahwa Manajemen sumber daya manusia adalah kombinasi kebijakan, praktik dan sistem yang mempengaruhi kebiasaan, tingkah laku dan performa karyawan dalam aktivitas berorganisasi". Pengaruh kebiasaan merupakan hal yang penting bagi sumber daya manusia utamanya ialah kedisiplinan. Terbentuknya kebiasaan dan tingkah laku maka akan menjadi efisiensi semua pekerjaan pada perusahaan..

Sutrisno (2016:89) mengatakan bahwa "Disiplin karyawan adalah perilaku seorang dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis". Tanpa disiplin kerja yang baik, sulit bagi organisasi mencapai hasil yang optimal. Pada umumnya apabila orang memikirkan tentang disiplin., yang terbayang adalah hukuman berat. Penerapan kedisiplinan di lingkungan kerja memang awalnya sulit bagi para karyawan, tetapi apabila diberlakukan secara terus menerus maka akan menjadi kebiasaan yang baik. Kedisiplinan kerja ini perlu diterapkan oleh pemimpin terhadap semua karyawan di perusahaan demi menciptakan kinerja yang baik.

Selain kedisiplinan, Lingkungan kerja di perusahaan juga sangat berpengaruh terhadap Kinerja

karyawan. Sunyoto (2015:44-47)

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembannya". Perusahaan harus menyediakan Lingkungan kerja fisik yang nyaman dan memadai seperti (tata ruangan kantor yang nyaman, lingkungan yang bersih, pertukaran udara yang baik maupun penerangan ruangan yang cukup). Adapun Lingkungan non fisik (suasana kerja, hubungan antar karyawan dan kesejahteraan karyawan). Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan memiliki semangat kerja dan meningkatkan Kepuasan kerja.

Sutrisno (2019:75) mengemukakan bahwa "Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka". Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi di Lingkungan kerjanya. Kepuasan kerja bagi organisasi, suatu pembahasan tentang meningkatkan efektifitas organisasi dengan cara membuat efektif perilaku karyawan dalam bekerja. Perilaku karyawan yang menopang pencapaian tujuan organisasi adalah merupakan sisi lain yang harus diperhatikan, disamping penggunaan mesin-mesin modern sebagai hasil kemajuan bidang teknologi. Ketidakpuasan karyawan dalam kerja akan mengakibatkan suatu situasi yang tidak menguntungkan baik secara organisasi maupun individual. Ketidakpuasan dalam kerja akan dapat menimbulkan perilaku agresif, atau

sebaliknya akan menunjukkan sikap menarik diri dari kontak dengan lingkungan sosialnya. Misalnya, dengan mengambil sikap berhenti dari perusahaan, suka bolos, dan perilaku lain yang cenderung bersifat menghindari dari aktivitas organisasi. Bentuk perilaku agresif, misalnya melakukan sabotase, sengaja membuat kesalahan dalam kerja, menentang atasan, atau sampai pada aktivitas pemogokan. Dari uraian di atas, bahwa ⁴³ Kepuasan kerja karyawan merupakan masalah penting yang diperhatikan dalam hubungannya dengan Kinerja karyawan dan ketidakpuasan sering dikaitkan dengan tingkat tuntutan dan keluhan pekerjaan yang tinggi. Pekerja dengan tingkat ketidakpuasan yang tinggi lebih mungkin untuk melakukan sabotase dan agresif yang pasif.

Kinerja karyawan adalah bagian terpenting dalam perusahaan. Selain itu, Kinerja karyawan adalah suatu hasil dari tugas yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan yang sudah merupakan kewajibannya. Mangkunegara (2016:9) mengemukakan bahwa³⁶ “Kinerja karyawan merupakan hasil kerja seseorang secara kualitas maupun secara kuantitas yang telah dicapai oleh karyawan dalam menjalankan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan”. Karyawan menjalankan tugas dengan hasil yang memuaskan dan akan menguntungkan perusahaan karena ⁹⁵ ada Kepuasan karyawan. Dengan adanya Kepuasan kerja maka diharapkan Kinerja karyawan akan semakin meningkat.

PG Assembagoes pada saat ini adalah Perseroan Terbatas (PT) yang akhirnya menjadi PT. Perkebunan Nusantara XI (Persero). PG Assembagoes dibawah pengelolaan Dewan Direksi PT. Perkebunan Nusantara XI (Persero). Tetapi sejak 2022 PG Assembagoes terdiri dari 2 PT. di dalamnya yaitu PT. Perkebunan Nusantara XI (Persero) dan PT. Sinergi Gula Nusantara. Sebuah perbedaan kedua PT tersebut ialah dari segi konsentrasinya, PT. Perkebunan Nusantara XI (Persero) memfokuskan tugas dibagian tanaman sedangkan PT. Sinergi Gula Nusantara ialah lebih fokus terhadap proses produksinya. Dengan demikian diharapkan Kinerja karyawan jauh lebih produktif. Kantor PG Assembagoes beralamatkan di Jl. Raya Banyuwangi Situbondo, Trigonco Timur, Trigonco. Kec. Asembagus, Kota Situbondo, Jawa Timur, 68373.

Berdasarkan pada keadaan di kantor PG Assembagoes fenomena yang terjadi selama penelitian terdapat kedisiplinan karyawannya belum cukup baik, dapat diketahui terdapat beberapa laporan kantor yang tidak selesai sesuai dengan deadline, kedatangan karyawan yang terlambat, ditambah karyawan yang masih terlihat di meja rekan kerjanya membicarakan diluar rana pekerjaan pada saat jam kerja. Masalah kedisiplinan kerja ini perlu diperhatikan karena merupakan faktor terpenting dalam peningkatan Kinerja karyawan.

Selain kedisiplinan kerja ada hal yang juga berpengaruh terhadap Kinerja karyawan yaitu Lingkungan kerja. Berdasarkan observasi peneliti terdapat ruangan yang dekat ruangan produksi yang mengganggu kenyamanan diruangan tersebut seperti terdapat kebisingan dari

mesin produksi, terkadang limbah pabrik yang sampai kedalam ruangan. Selain itu Lingkungan kerja .antara sesama karyawan yang tidak baik sehingga mempengaruhi Kepuasan kerja karyawan dan juga Kinerjanya. Maka dari itu perlu dibenahi untuk mendukung meningkatkan K.inerja karyawan.

Hasil survei pendahuluan dapat dijelaskan bahwa Kepuasan kerja sangat berpengaruh pada Kinerja karyawan .bahwa Kepuasan kerja dapat di indikasikan menjadi penyebab Kinerja kurang maksimal karena Lingkungan kerja yang kurang efisien dan juga tidak kedisiplinan karyawan. Kinerja karyawan PG Assembagoes ditentukan oleh Kepuasan kerja dan Kedisiplinan kerja yang diterapkan dengan baik. Dengan begitu karyawan akan memberikan kontribusi yang baik bagi perusahaan dan dapat meningkatkan Kinerja karyawan.

Demi pencapaian tujuan PG Assembagoes harus mengatasi permasalahan yang dapat menghambat Kinerja perusahaan yang meliputi Lingkungan kerja yang kurang mendukung dan juga kedisiplinan karyawan yang tidak terlaksana dengan baik. Berdasarkan permasalahan uraian latar belakang di atas, maka peneliti tertarik untuk lebih jauh melakukan penelitian dengan tema tersebut .dengan judul “Analisa Disiplin kerja dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan pada PG Assembagoes dengan Kepuasan kerja sebagai Variabel Intervening”.

2. KERANGKA TEORITIS

91 **Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia atau yang umumnya disingkat MSDM merupakan sebuah rangkaian proses buat dapat menangani permasalahan.- permasalahan yang terjadi pada lingkup perusahaan. Manajemen sumber daya manusia hal yang utama pada perusahaan. Manajemen didalam perusahaan wajib dimaksimalkan dengan baik maka kelangsungan proses perusahaan akan relatif lancar serta baik atau sebaliknya, saat manajemen disebuah perusahaan kurang baik mampu jadi perusahaan tersebut akan mengalami kerugian dan bahkan akan mengalami kebangkrutan.. Manajemen sumber daya manusia ini ialah kunci primer dalam sebuah perusahaan.

Mulyadi (2016:2) mengemukakan bahwa “Manajemen didefinisikan sebagai ilmu yang mengatur proses eksploitasi sumber daya manusia, dengan sumber daya alam, dengan menggunakan orang lain serta untuk mencapai tujuan eksklusif”. Hasibuan (2014:10) mengemukakan bahwa “Manajemen sumber daya manusia artinya sebagai ilmu serta seni yang mengatur korelasi serta peranan tenaga kerja supaya efektif serta efisien membantu terciptanya tujuan organisasi, pegawai serta masyarakat”. Manajemen sumber daya manusia artinya suatu proses, perencanaan, pengorganisasian, pengerakan, serta supervisi terhadap keadaan pengembangan, pemberian kompensasi, pemeliharaan dan pemisah tenaga kerja buat mencapai tujuan organisasi” (Bangun, 2012:6). berdasarkan penjelasan berasal beberapa pakar diatas, bisa disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia artinya

sebuah ilmu yang sangat berperan dalam sebuah organisasi dan seni mengatur eksploitasi sumber daya alam buat mencapai sebuah tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah konsep di tempat kerja atau manajemen yang menuntut karyawan untuk bertindak secara teratur. Disiplin kerja merupakan kewajiban kantor kerja, harus memperhatikan disiplin kerja pegawai, agar pegawai bekerja lebih dari sebelumnya, dan pegawai tidak mau melakukan kegiatan yang tidak penting pada saat jam kerja. Disiplin adalah suatu cara untuk mendorong karyawan untuk mengikuti aturan kantor untuk semua kegiatan. Afandi (2016: 1) berpendapat bahwa disiplin kerja adalah perintah atau peraturan yang dibuat oleh pengurus organisasi, disetujui oleh direksi atau pemilik modal, disepakati oleh serikat pekerja, dan diketahui oleh Kementerian Ketenagakerjaan. mentaati aturan yang ada, sehingga tercipta dan terbentuk melalui rangkaian proses perilaku yang mewujudkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, tertib, tertib.

Hasibuan dalam Farida dan Hartono (2016:42) mengemukakan bahwa “disiplin adalah kesadaran dan kemauan seseorang untuk mentaati segala mandat lembaga dan norma-norma sosial yang berlaku”. Sutrisno (2019: 86) mengemukakan bahwa “disiplin menunjukkan keadaan atau sikap hormat di antara pegawai terhadap peraturan dan ketentuan kelembagaan”.. Berdasarkan pengertian para ahli di atas, dapat

disimpulkan bahwa kedisiplinan adalah kegiatan pegawai untuk menyesuaikan disiplin. Ketentuan yang dibuat oleh suatu lembaga untuk secara efektif mencapai tujuannya untuk kebaikan bersama.

Indikator Disiplin Kerja

Singodimedjo dalam Sutrisno (2019:94) mengemukakan bahwa indikator-indikator mengenai disiplin kerja antara lain:

1) Peraturan jam masuk, pulang, dan jam istirahat;

Peraturan jam kerja untuk jam masuk, jam pulang, jam istirahat di PG Assembagoes sudah jelas dan harus di patuhi oleh setiap karyawan.

2) Peraturan dasar tentang berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan;

PG Assembagoes sudah menetapkan peraturan berpakaian yang mana di hari senin sampai rabu baju putih, kamis batik, jumat dan sabtu bebas atau pakaian baju PDH kantor.

3) Peraturan cara-cara melakukan pekerjaan dan berhubungan dengan unit kerja lain;

Cara melakukan pekerjaan dan cara berinteraksi tidak terlalu di tekan, yang terpenting dilakukan secara baik dan sesuai SO.P PG Assembagoes.

4) Peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para karyawan selama dalam instansi dan sebagainya. Peraturan yang boleh dan tidak boleh sudah ditentukan oleh perusahaan. yang dimana peraturan tersebut wajib di patuhi oleh setiap karyawan PG Assembagoes.

Lingkungan Kerja

Kegiatan sehari-hari karyawan dilakukan di lingkungan kerja yang

merupakan suasana yang sangat penting. Kinerja pegawai secara langsung dipengaruhi oleh tingkat kenyamanan dan kecukupan lingkungan kerja. Jika fasilitas di lingkungan kerja sesuai maka akan menyebabkan peningkatan kinerja karyawan. Sebaliknya, jika lingkungan kerja tidak memadai dan tidak nyaman, maka akan berdampak negatif pada karyawan, menyebabkan kinerja mereka menurun, dan membuat mereka tidak efektif. Lingkungan tempat pekerja beroperasi merupakan hal yang sangat penting, sebagaimana dicatat oleh Afandi (2018: 66). Lingkungan ini memiliki banyak sekali variabel yang dapat mempengaruhi kinerja tugas, termasuk suhu, kelembaban, ventilasi, pencahayaan, kebisingan, dan kebersihan. Alat yang tersedia untuk pekerja dan metode kerja yang digunakan dapat memengaruhi produktivitas individu dan kelompok. Oleh karena itu, sangat penting untuk mempertimbangkan dengan hati-hati seluruh lingkungan kerja saat berupaya meningkatkan efektivitas pekerja.

Sukanto dan Indryo (2018:151) mengemukakan bahwa Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dalam bekerja meliputi pengaturan penerangan, pengontrolan suara gaduh, pengaturan kebersihan tempat kerja dan pengaturan keamanan tempat kerja". Sedarmayanti (2009:21) "Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja,

metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai pesorongan maupun sebagai kelompok". Beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa Lingkungan kerja di perusahaan harus tersedia dengan baik secara material maupun non material. Peranan Lingkungan kerja berpengaruh terhadap Kepuasan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga hasil yang diperoleh tidak akan maksimal ketika Lingkungan kerja tidak tersedia dengan baik maka dari itu akan berpengaruh menurunnya Kinerja karyawan. Begitupun sebaliknya ketika Kepuasan kerja karyawan terpenuhi maka Kinerja karyawan akan juga meningkat.

Indikator Lingkungan Kerja

Berdasarkan beberapa teori maka akan dijadikan indikator Lingkungan kerja Menurut Fachrezi & Khair (2020:111) adapun indikator Lingkungan kerja yaitu:

1) Fasilitas

Untuk menjamin eksekusi yang sempurna, penggunaan peralatan saat ini sangat penting. Di antara berbagai langkah yang menjamin kelancaran proses kerja, salah satunya adalah penyediaan fasilitas kerja yang andal. Meski bukan yang paling modern, ketersediaannya tetap memainkan peran penting.

2) Kebisingan

Lingkungan kerja yang nyaman adalah tanggung jawab manajemen organisasi, karena memastikan karyawan memiliki ruang yang aman untuk bekerja. Hal ini dapat dicapai dengan memiliki tingkat pencahayaan yang sesuai, mengatur suhu udara dengan tepat, mengendalikan kebisingan, mempertimbangkan dampak

warna. , menyisakan. ruang yang cukup untuk bermanuver dan meningkatkan keselamatan karyawan.

3) Sirkulasi udara

Produktivitas kerja bergantung pada hubungan karyawan, karena motivasi dan antusiasme terkait dengan hubungan positif antar rekan kerja. Sebaliknya, hubungan .negatif dapat menyebabkan penurunan motivasi dan antusiasme, sehingga menurunkan tingkat produktivitas. Oleh karena itu, membina hubungan yang sehat di antara karyawan sangat .penting untuk tempat kerja yang sukses.

4) Hubungan kerja

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan untuk bertahan dalam suatu organisasi adalah tidak adanya saling intrik antar rekan kerja. Hubungan yang harmonis dengan rekan kerja penting dalam mendorong suasana kekeluargaan dan dapat berdampak positif terhadap kinerja karyawan..

90 Kepuasan Kerja

“Kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan. sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan” (Afandi, 2018:74). Moorhead dan Griffin (2013:71) mengemukakan bahwa Seorang karyawan yang merasa puas cenderung lebih jarang absen, memberikan kontribusi positif, dan bertahan diperusahaan. Sebaliknya, karyawan yang tidak merasa puas mungkin lebih sering absen, dapat mengalami stress. yang mengganggu

rekan kerja, dan mungkin secara terus menerus mencari pekerjaan lain. Dadang (2013:15) .mengemukakan bahwa Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaan, Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya”. Badeni (2017:43) “Kepuasan kerja karyawan adalah sikap seseorang terhadap pekerjaannya yang dapat berupa sikap positif atau negatif, puas atau tidak puas”.

Nuraini (2013 :114) mengemukakan bahwa “Kepuasan kerja adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan yang memperoleh pujian, hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan dan suasana lingkungan kerja yang baik. Karyawan yang lebih suka menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan akan lebih mengutamakan pekerjaan dari pada balas jasa walaupun .balas jasa itu penting”. Dari pengertian beberapa ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa Kepuasan kerja adalah sebuah kepuasan karyawan yang mendapatkan *feedback* yang bagus atas pekerjaan yang sudah dilakukan sehingga karyawan merasa nyaman diperusahaan.

Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Afandi (2018:82) indikator Kepuasan kerja adalah sebagai berikut :

1) Pekerjaan

Apakah isi pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang memiliki unsur-unsur yang memuaskan.

2) Upah

Jumlah kompensasi yang diterima seseorang untuk melakukan pekerjaan memenuhi kebutuhan untuk dianggap adil..

3) Promosi

Kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan Lokasi. Ini tentang memiliki peluang untuk pertumbuhan profesional di tempat kerja.

4) .Pengawas

Orang yang selalu memberi perintah atau arahan dalam pelaksanaan pekerjaan.

5) Rekan kerja

Selalu ada orang yang berinteraksi dalam .pelaksanaan pekerjaan. Orang dapat menganggap rekan kerja sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan.

Kinerja Karyawan

Kinerja adalah suatu kegiatan diperusahaan yang sesuai dengan prosedur dan diukur selama periode waktu tertentu yang sudah disepakati sebelumnya. Maka dari itu perusahaan dikatakan berhasil ketika kinerja karyawannya. baik sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan dengan efektif. Robbin (2016:260) mendefinisikan “Kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan”. Sandy (2015:11) mengemukakan “Kinerja merupakan sebuah prestasi yang telah .dicapai oleh karyawan dalam menjalankan pekerjaan yang telah diberikan”. Sedangkan Sutrisno (2016:151) mengemukakan “Kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai oleh

seseorang berdasarkan tingkah laku kerjanya dalam menjalankan aktivitas dalam bekerja”.

Sutrisno (2016:172) mengemukakan bahwa “Kinerja adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk menc.apai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi”. Mangkunegara (2017:67) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Fahmi (2017:188) mengemukakan bahwa “Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan keten.tuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya”. Dari beberapa pengertian para ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa Kinerja karyawan adalah suatu proses hasil kerja karyawan yang sesuai dengan prosedur sehingga dapat mewujudkan tujuan perusahaan dengan optimal.

Indikator-indikat.or Kinerja Karyawan

Menurut Bangun (2012:233) suatu pekerjaan dapat diukur antara lain:

- 1) Jumlah pekerjaan, diproduksi oleh individu atau kelompok, standar pekerjaan ditentukan oleh jumlah pekerjaan yang dibutuhkan.
- 2) Kualitas pekerjaan, setiap karyawan harus memenuhi standar tertentu untuk menghasilkan pekerjaan dengan kualitas yang diinginkan. Ini adalah aspek penting dalam perusahaan.
- 3) Ketepatan waktu, setiap pekerjaan harus diselesaikan. tepat waktu sesuai dengan ketentuan.

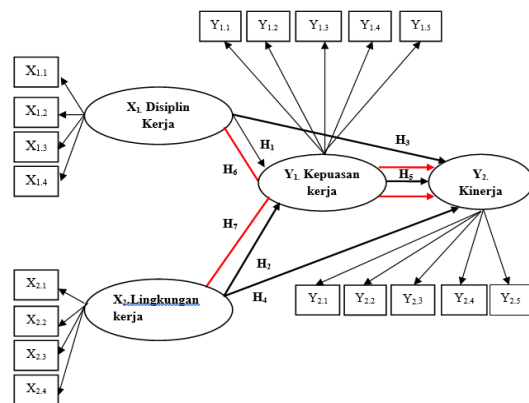
4) Kehadiran, setiap pekerjaan memenuhi absensi atau kehadiran karyawan dalam bekerja sesuai waktu yang ditentukan.

Kemampuan kerjasama, kerjasama antar karyawan sangat dibutuhkan karena kinerja karyawan dapat dinilai dari kemampuannya bekerja sama dengan rekan sekerja lainnya.

Kerangka Konseptual

Menurut Sugiyono (2017:60)

“Kerangka konseptual merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting”. Kerangka konseptual ini memiliki fungsi untuk menghubungkan dan menjelaskan secara panjang dan lebar dari suatu topik yang akan dibahas yang berhubungan dengan variabel bebas dan variabel terikat. Penelitian ini menggunakan variabel bebas berupa pengaruh Disiplin kerja (X_1) dan Lingkungan kerja (X_2) sedangkan variabel interveningnya yaitu Kepuasan kerja (Y_1) dan variabel terikatnya yaitu Kinerja karyawan (Y_2). Dari penjelasan yang telah dipaparkan maka dilihat kerangka pemikiran yang dapat menggambarkan hubungan dari variabel independen. Variabel ini akan di analisis dalam penelitian sehingga dapat diketahui seberapa besar pengaruh masing-masing variabel yang dapat mempengaruhi Kinerja. Kerangka konseptual dapat dilihat pada Gambar 1 sebagai berikut :



Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2016:64)

“Mengemukakan bahwa hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah peneliti, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan”. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empiris.

Berdasarkan rumusan masalah, tujuan penelitian dan landasan teori, dapat ditarik hipotesis sebagai berikut:

H_1 : Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja.

H_2 : Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja.

H_3 : Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan.

H_4 : Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan.

H_5 : Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan.

H_6 : Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan kerja.

Gambar 1
Kerangka Konseptual Penelitian

H₇ : Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan melalui Kepuasan kerja.

3. METODE PENELITIAN

Sampel

Menurut Sugiyono (2016:118) “Sampel ialah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Sugiyono (2019:132) mengemukakan bahwa “Teknik purposive sampling adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu”. Sugiyono (2014:85) menyatakan bahwa “Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel”. Dalam penelitian ini sampel yang dipilih karyawan pabrik gula Assembagoes dengan jumlah karyawan yang aktif pada tahun 2023 adalah sebanyak 35 orang karyawan.

Teknik Pengumpulan Data

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah observasi, metode wawancara, kuesioner, studi pustaka, dan dokumentasi. Widoyoko (2014:46) observasi merupakan “Pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap unsur-unsur yang nampak dalam suatu gejala pada objek penelitian”. Teknik ini merupakan langkah awal yang digunakan untuk mengamati secara langsung objek yang akan diteliti di Pabrik Gula Assembagoes tersebut sesuai dengan masalah yang diangkat dalam penelitian ini.

Wawancara menjadi sebuah teknik yang digunakan dalam mengumpulkan data penelitian.

Wawancara merupakan komunikasi dua arah untuk memperoleh informasi dari Responden yang terkait. Dapat pula dikatakan bahwa wawancara adalah percakapan tatap muka (*face to face*) antara pewawancara dengan narasumber, dimana pewawancara bertanya langsung mengenai sebuah objek yang diteliti dan telah dibuat sebelumnya. Wawancara yang dipilih oleh peneliti merupakan wawancara semiterstruktur (*semistructure interview*). Menurut Esterberg dalam Sugiyono (2015:72) “Wawancara adalah pertemuan yang dilakukan oleh dua orang untuk bertukar informasi maupun suatu ide dengan cara tanya jawab, sehingga dapat dikerucutkan menjadi sebuah kesimpulan atau makna dalam topik tertentu”. Dalam penelitian ini wawancara dilakukan pada beberapa karyawan di Pabrik Gula Assembagoes.

Menurut Sugiyono (2016:142) mengatakan bahwa “Metode kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab”. Data yang diperoleh peneliti yakni dengan cara memberi angket kepada karyawan Pabrik Gula Assembagoes supaya data yang terkumpul dapat berwujud kuantitatif jawaban diberikan skor atau nilai. Studi pustaka dilakukan untuk memperoleh data sekunder penelitian, dengan melakukan penelaahan teori-teori yang berkaitan dengan topik peneliti yang berasal dari sumber-sumber penelitian kepustakaan dapat diperoleh dari buku, jurnal, majalah, hasil-hasil penelitian terdahulu yang telah dipublikasikan (tesis dan disertasi), dan sumber-sumber lainnya (Internet, surat kabar, dan sebagainya) yang sesuai dengan topik penelitian. Berikut adalah

beberapa data sekunder yang diperoleh melalui penelitian kepustakaan (*library research*), yaitu teori-teori yang berkaitan dengan variabel-variabel penelitian, data-data pendukung lainnya yang bersumber dari Internet, artikel-artikel yang berkaitan dengan topik penelitian dan jurnal-jurnal penelitian terdahulu.

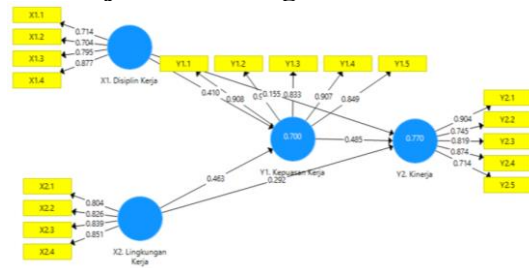
Menurut Sugiyono (2018:476) mengemukakan Dokumentasi adalah suatu cara yang digunakan untuk mempe.oleh data dan informasi dalam bentuk buku, arsip, dokumen, tulisan angka dan gambar yang berupa laporan serta keterangan yang dapat mendukung penelitian”. Studi dokumentasi merupakan pelengkap dari metode observasi dan wawancara yang akan lebih dapat dipercayai ketika ada foto-foto yang sudah ada. Dokumentasi yang digunakan pada penelitian ini berupa foto, gambar dan data-data dari karyawan Pabrik Gula Assembagoes untuk memudahkan peneliti dalam mengetahui sebuah informasi secara langsung selama proses penelitian.

Uji Validitas Konvergen

Validitas konvergen adalah sejauh mana ukuran berkorelasi positif dengan langkah-langkah alternatif dari konstruk yang sama. Validitas konvergen dalam penelitian ini dianalisis melalui program Smart PLS 3.0 untuk mengukur nilai AVE (*Average Variance Extracted*) dan mengukur nilai *outer loading*. *Outer loadings* yang tinggi pada konstruk menunjukkan indikator terkait memiliki banyak kesamaan, yang ditangkap oleh konstruk. Minimal,

outer loadings semua indikator harus signifikan secara statistik. Aturan umum adalah *standar outer loadings* harus 0,7 atau lebih tinggi. Ghozali (2018:25) mengemukakan bahwa “Validitas konvergen merupakan korelasi untuk menguji nilai *outer loading* dalam penelitian dengan menetapkan nilai 0,7 atau lebih besar maka dapat dikatakan valid. Apabila suatu output tersebut memberikan nilai 0,7 atau lebih besar maka membuktikan indikator yang digunakan sesuai dengan kenyataan”. Nilai *outer loading* yang ditetapkan dalam penelitian ini sebesar 0,7 dan nilai AVE yang harus terpenuhi dalam penelitian ini minimal angka diatas 0,5.

Gambar 4
Uji Analisis Algorithm Data



Sumber Data : Lampiran 4, Tahun 2023

Uji Validitas Konvergen (*Outer loading*)

Indikator	X1: Lingkungan kerja	X2: Kompetensi kerja	Y1: Prestasi kerja	Y2: Kepuasan Kerja	Keterangan
X1.1	0.713				Valid
X1.2	0.791				Valid
X1.3	0.791				Valid
X1.4	0.740				Valid
X1.5	0.841				Valid
X1.6	0.745				Valid
X1.7	0.854				Valid
X2.1		0.814			Valid
X2.2		0.738			Valid
X2.3		0.724			Valid
X2.4		0.837			Valid
X2.5		0.841			Valid
X2.6		0.841			Valid
X2.7		0.782			Valid
Y1.1			0.901		Valid
Y1.2			0.949		Valid
Y1.3			0.816		Valid
Y1.4			0.876		Valid
Y1.5			0.911		Valid
Y1.6			0.839		Valid
Y2.1				0.895	Valid
Y2.2				0.768	Valid
Y2.3				0.822	Valid
Y2.4				0.866	Valid
Y2.5				0.711	Valid

Sumber data : Lampiran 4, Tahun 2023

Berdasarkan data diatas menunjukkan. bahwa nilai outer loading untuk masing-masing indikator (X1.1, X1.2, X1.3, X1.4, X1.5, X2.1, X2.2, X2.3, X2.4, Y1.1, Y1.2, Y1.3, Y1.4, Y1.5, Y2.1, Y2.2, Y2.3, Y2.4, Y2.5) yaitu lebih dari 0,7 dengan demikian instrumen penelitian dapat dinyatakan valid (angka berwarna hijau). Namun apabila angka outer loading berada dibawah 0,7 maka dinyatakan instrumen penelitian tidak valid (angka berwarna merah). Uji validitas konvergen dapat juga dilakukan melihat pada output Construct Reliability and Validity yaitu dengan memperhatikan nilai Average Variance Extracted (AVE). Penyajian dalam skripsi disajikan Tabel Uji Validitas Konvergen seperti berikut :

Uji Validitas Konvergen (AVE)

Variabel Penelitian	Average Variance Extracted (AVE)	Cut Off	Keterangan
X1. Disiplin kerja	0.602	0.7	Valid
X2. Lingkungan kerja	0.689	0.7	Valid
Y1. Kepuasan kerja	0.797	0.7	Valid
Y2. Kinerja	0.663	0.7	Valid

Sumber data : lampiran 4, Tahun 2023

Berdasarkan pada Tabel 11 hasil analisis menunjukkan nilai Average Variance Extracted (AVE) diatas 0,5 (angka berwarna hijau), maka tidak ada item yang dikeluarkan. Hasil dari pengujian menunjukkan seluruh item dan instrumen dinyatakan valid untuk uji validitas konvergen.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah hasil yang telah didapatkan oleh peneliti dengan melakukan pengamatan secara

berulang sebagai bukti kebenaran pada objek yang terjadi di lapangan dengan menguji *cronbach alpha dan composite reliability*. Variabel penelitian menunjukkan hasil reliabel dengan nilai $\alpha > 0,70$ apabila $\alpha < 0,70$ maka dapat di artikan tidak reliabel". Selanjutnya disajikan dalam tabel seperti berikut ini:

Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
X1. Disiplin kerja	0.781	Reliabel
X2. Lingkungan kerja	0.850	Reliabel
Y1. Kepuasan kerja	0.935	Reliabel
Y2. Kinerja	0.870	Reliabel

Sumber data : lampiran 4, Tahun 2023

Berdasarkan hasil analisis data diatas, menunjukkan bahwa nilai **cronbachs alpha** lebih besar dari 0,70 dengan demikian instrumen yang digunakan **reliable**.

Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Uji multikolinieritas dapat dilakukan dengan melihat nilai *Collinierity Statistics (VIF)* pada "Inner VIF Values" pada hasil analisis aplikasi *partial least square Smart PLS 3.0*, kemudian disajikan tabel asumsi klasik multikolinieritas seperti berikut ini :

Tabel 11
Tabel Uji Asumsi Klasik
Multikolinieritas

Variabel Penelitian	X1. Disiplin kerja	X2. Lingkungan kerja	Y1. Kepuasan kerja	Y2. Kinerja
X1. Disiplin kerja			3.354	3.916
X2. Lingkungan kerja			3.354	4.068
Y1. Kepuasan kerja				3.337
Y2. Kinerja				

Sumber data : lampiran 4, Tahun 2023

Pada aplikasi *smart* PLS 3.0 dikatakan tidak terj.adi pelanggaran asumsi klasik “Multikolinieritas” apabila nilai VIF (*varians inflation factor*) $\leq 5,00$, namun apabila nilai VIF $> 5,00$ maka melanggar asumsi Multikolinieritas atau variabel bebas saling mempengaruhi (angka berwarna merah)..

Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah masing-masing data penelitian tiap variabel berdistribusi normal atau tidak, dalam arti distribusi data tidak menjauhi nilai tengah (median) y.ang berakibat pada penyimpangan (*standart deviation*) yang tinggi. Dikatakan tidak melanggar asumsi normalitas apabila nilai *Excess Kurtosis* atau *Skewness* berada dalam rentang $-2,58 < CR < 2,58$. Selanjutnya disajik.an tabel uji asumsi klasik normalitas seperti berikut ini:

Uji Asumsi Klasik Normalitas

Indikator	Excess Kurtosis	Skewness	Keterangan
X _{1,1}	-0.451	-0.497	Normal
X _{1,2}	-0.588	-0.406	Normal
X _{1,3}	1.551	-1.310	Normal
X _{1,4}	0.308	-0.788	Normal
X _{2,1}	5.881	-1.697	Normal
X _{2,2}	0.513	-0.81	Normal
X _{2,3}	3.347	-1.531	Normal
X _{2,4}	1.302	-1.196	Normal
Y _{1,1}	1.915	-1.232	Normal
Y _{1,2}	1.800	-1.312	Normal
Y _{1,3}	1.990	-1.467	Normal
Y _{1,4}	1.367	-1.385	Normal
Y _{1,5}	1.055	-1.089	Normal
Y _{2,1}	2.522	-1.621	Normal
Y _{2,2}	0.178	-0.856	Normal
Y _{2,3}	2.573	-1.605	Normal
Y _{2,4}	0.462	-0.68	Normal
Y _{2,5}	0.548	-0.96	Normal

Sumber data : lampiran 4, Tahun 2023

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat diartikan bahwa sebaran data seluruh indikator tersebut berdistribusi normal..

Uji *goodness of fit* (GOF)

Uji *goodness of fit* (GOF) pada prinsipnya bertujuan untuk mengetahui apakah sebuah distribusi data dari sampel mengikuti sebuah distribusi teoritis tertentu ataukah tidak. Pada *Smart* PLS 3.0, uji ini menggunakan tiga ukuran *fit* model yaitu SRMR (*Standardized Root Mean Square Residual*), *Chi Square* dan NFI (*Normed Fit Index*). Model penelitian dikatakan *fit* apabila konsep struktural yang dibangun didalam penelitian telah sesuai dengan fakta yang terjadi di lapangan, sehingga hasil penelitian bisa diterima baik dari segi teoritis maupun praktis. Selanjutnya disajikan tabel uji *goodness of fit* seperti berikut:

	Saturated Model	Estimated Model	Cut Off	Keterangan Model
SRMR	0.106	0.106	$\leq 0,09$	Baik
d-ULS	1.918	1.918	$\geq 0,05$	Baik
d-G	1.854	1.854	$\geq 0,05$	Baik
Chi-Square	261.577	261.577	Diharapkan Kecil	Baik
NFI	0.629	0.629	$> 0,5$ (mendekati angka 1)	Baik

Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi untuk mengetahui suatu nilai seberapa besar *RSquare* pada variabel terikat, apabila nilai *R-Square* mengalami perubahan maka dapat diketahui seberapa dalam pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Berikut angka interpretasi persamaan koefisien determinasi yang dianalisis melalui program *Smart* PLS 3.0 Pada *output R-Square* selanjutnya disajikan dalam tabel uji koefisien determinasi seperti berikut :

Tabel 15 Uji Koefisien Determinasi

Variabel Terikat	R Square	R Square Adjusted
Y ₁ . Kepuasan kerja	0.700	0.682
Y ₂ . Kinerja	0.770	0.748

Sumber data : lampiran 4, Tahun 2023

Berdasarkan Tabel 15, dapat diartikan bahwa :

a. Variabel Disiplin kerja (X_1) dan Lingkungan kerja (X_2) mempengaruhi Kepuasan kerja (Y_1) sebesar 0,700 (70%), sedangkan sisanya 30% dipengaruhi variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian.

b. Variabel Disiplin kerja (X_1) dan Lingkungan kerja (X_2) mempengaruhi Kinerja (Y_2) sebesar 0,770 (77%), sedangkan sisanya 23% dipengaruhi variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian.

Analisis Persamaan Struktural (*inner model*)

Analisis persamaan struktural adalah nilai koefisien regresi dengan tujuan guna menguji korelasi antar variabel terikat dengan data variabel yang dikumpulkan. Penyajian tabel analisis persamaan struktural (*inner model*) dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 16 Analisis Persamaan Struktural (*inner model*)

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
X_1 . Disiplin kerja -> Y_1 . Kepuasan kerja	0.410	0.445	0.147	2.786	0.006
X_1 . Disiplin kerja -> Y_2 . Kinerja	0.155	0.183	0.181	0.860	0.390
X_2 . Lingkungan kerja -> Y_1 . Kepuasan kerja	0.463	0.419	0.176	2.623	0.009
X_2 . Lingkungan kerja -> Y_2 . Kinerja	0.292	0.315	0.236	1.236	0.217
Y_1 . Kepuasan kerja -> Y_2 . Kinerja	0.485	0.423	0.307	1.580	0.115

Sumber data : lampiran 4, Tahun 2023

Hasil analisis penelitian dengan menggunakan analisis *smart* PLS (*Partial Least Square*) tersebut selanjutnya dibuat persamaan struktural.

a. Persamaan Struktural (*inner model*)

Hasil uji statistik selanjutnya dapat dijabarkan ke dalam persamaan linier inner model sebagai berikut :

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

$$= 0,410X_1 + 0,463X_2 + e$$

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

$$= 0,155X_1 + 0,292X_2 + e$$

$$Y_2 = \beta_5 Y_1 + e$$

$$= 0,485Y_1$$

b. Persamaan struktural (*inner model*) dengan variabel intervening

$$Y_2 = \beta_3 X_1 + \beta_4 X_2 + \beta_5 Y_1 + e$$

$$= 0,155X_1 + 0,292X_2 + 0,485Y_1 + e$$

Persamaan linier tersebut menunjukkan arti dan dapat dijelaskan sebagai berikut :

β_1 (0,410) : Koefisien regresi Disiplin kerja (X_1) untuk uji pengaruh terhadap Kepuasan kerja (Y_1), artinya kenaikan variabel Disiplin kerja sebesar 1 (satu) satuan, maka Kepuasan kerja meningkat sebesar 0,410 dengan asumsi variabel lain (Lingkungan kerja) nilainya konstan.

β_2 (0,463) : Koefisien regresi Lingkungan kerja (X_2) untuk uji pengaruh terhadap Kepuasan kerja (Y_1), artinya kenaikan variabel Lingkungan kerja sebesar 1 (satu) satuan, maka Kepuasan kerja meningkat sebesar 0,463 dengan asumsi variabel lain (Disiplin kerja) nilainya konstan.

β_3 (0,155) : Koefisien regresi Disiplin kerja (X_1) untuk uji pengaruh terhadap Kinerja (Y_2), artinya kenaikan variabel Disiplin kerja sebesar 1 (satu) satuan, maka Kinerja meningkat sebesar 0,155 dengan asumsi variabel lain (Lingkungan kerja) nilainya konstan.

β_4 (0,292) : Koefisien regresi Lingkungan kerja (X_2) untuk uji pengaruh terhadap kinerja (Y_2), artinya kenaikan variabel

Lingkungan kerja sebesar 1 (satu) satuan, maka kinerja meningkat sebesar 0,292 dengan asumsi variabel lain (Disiplin kerja) nilainya konstan. β 5 (0,485) : Koefisien regresi Kepuasan kerja (Y1) untuk uji pengaruh terhadap Kinerja (Y2), artinya kenaikan variabel Kepuasan kerja sebesar 1 (satu) satuan, maka Kinerja meningkat sebesar 0,485.

4. HASIL UJI HIPOTESIS PENELITIAN

Hasil uji hipotesis penelitian disajikan sebagai berikut :

Hipotesis 1. Disiplin kerja (X₁) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja (Y₁)

Hasil uji hipotesis kedua dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu positif (0.410), nilai *T-Statistic* yaitu 2.786 (>1,964) dan nilai *P Value* yaitu sebesar **0,006** (<0,05), maka dapat disimpulkan bahwa Disiplin kerja (X₁) berpengaruh signifikan positif terhadap Kepuasan kerja (Y₁), dengan demikian **Hipotesis ke 1 diterima.**

Hipotesis 2. Lingkungan kerja (X₂) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja (Y₁)

Hasil uji hipotesis kedua dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu positif (0.463), nilai *T-Statistic* yaitu 2.623 (>1,964) dan nilai *P Value* yaitu sebesar **0,009** (<0,05), maka dapat disimpulkan bahwa Lingkungan kerja (X₂) berpengaruh signifikan positif terhadap Kepuasan kerja (Y₁), dengan demikian **Hipotesis 2 diterima.**

Hipotesis 3. Disiplin kerja (X₁) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y₂)

Hasil uji hipotesis ketiga dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu hasilnya negatif (0.155), nilai *T-Statistic* yaitu 0,860 (<1,964) dan nilai *P Value* yaitu sebesar **0,390** (>0,05), maka dapat disimpulkan bahwa Disiplin kerja (X₁) berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja (Y₂), dengan demikian **Hipotesis 3 ditolak.**

Hipotesis 4. Lingkungan kerja (X₂) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y₂)

Hasil uji hipotesis keempat dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu positif (0.292), nilai *T-Statistic* yaitu 1.236 (<1,964) dan nilai *P Value* yaitu sebesar **0,217** (>0,05), maka dapat disimpulkan bahwa Lingkungan kerja (X₂) berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja (Y₂), dengan demikian **Hipotesis ke 4 ditolak.**

Hipotesis 5. Kepuasan kerja (Y₁) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y₂)

Hasil uji hipotesis kelima dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu (0.485), nilai *T-Statistic* yaitu 1.580 (<1,964) dan nilai *P Value* yaitu sebesar **0,115** (>0,05), maka dapat disimpulkan Kepuasan kerja (Y₁) berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja (Y₂), dengan demikian **Hipotesis ke 5 ditolak.**

Hipotesis 6. Disiplin kerja (X₁) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y₂) melalui Kepuasan kerja (Y₁)

Hasil uji hipotesis keenam dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu (0,199), nilai *T-Statistic* yaitu 1.189 (<1,964) dan nilai *P Value* yaitu sebesar

0.235 ($<1,964$), maka dapat disimpulkan bahwa Disiplin kerja (X_1) terhadap Kinerja (Y_2) melalui Kepuasan kerja (Y_1) berpengaruh positif namun tidak signifikan, dengan demikian **Hipotesis ke 6 ditolak**.

Hipotesis 7. Lingkungan kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y_2) melalui Kepuasan kerja (Y_1).

Hasil uji hipotesis ketujuh dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu (0,224), nilai *T-Statistic* yaitu 1,479 ($<1,964$) dan nilai *P Value* yaitu sebesar **0.140** ($<1,964$), maka dapat disimpulkan bahwa Lingkungan kerja (X_2) terhadap Kinerja (Y_2) melalui Kepuasan kerja (Y_1), berpengaruh positif namun tidak signifikan, dengan demikian **Hipotesis ke 7 ditolak**.

Saran

Bagi Kepala PG Assembagoes dapat menjadi pandangan kedepan tentang pentingnya Disiplin kerja untuk saat ini. Lingkungan kerja juga sama pentingnya untuk membentuk suatu suasana yang kondusif sehingga karyawan lebih produktif dalam melakukan pekerjaan. Kualitas pekerjaan karyawan PG Assembagoes tergantung bagaimana kedisiplinan kerja dan juga lingkungan kerja di PG Assembagoes. Hasil penelitian ini bagi Universitas Abdurachman Saleh Situbondo dapat menjadi bahan pertimbangan untuk kedepannya bisa memperhatikan Disiplin dan Lingkungan merupakan hal penting untuk terciptanya MSDM yang berkualitas yang bagus dan bermutu. Hasil penelitian ini bagi peneliti yang lain diharapkan bisa dapat membantu

dalam segi pengetahuan bahwasannya Disiplin kerja dan Lingkungan kerja merupakan dua hal yang sangat penting yang harus diperhatikan dalam suatu instansi karena terciptanya Disiplin kerja dan Lingkungan yang bagus akan menciptakan SDM yang bermutu.

Daftar Pustaka

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

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

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

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

Fandiyanto, R. 2021. “Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Cv. Passific Ami Anton Klatakan Kabupaten Situbondo. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis GROWTH (JEBG)*. Universitas Abdurachman Situbondo. Volume. 19, No. 1.

- Fitri, D. E. 2019. “Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja yang Dimediasi oleh Kedisiplinan Kerja Karyawan Pada Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara”. Skripsi. Medan. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
- Ghozali, I. 2018. *Aplikasi Analisis*. Edisi Sembilan. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hanseler, J., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2015). *A New Criterion For Assesing Discriminant Validity In Variance-Based Structural Equation Modeling*. 115-135. <https://doi.org/10.1007/s11747-014-0403-8>.
- Hasibuan, M. SP. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Kadarisman. 2012. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Karnadi. 2022. *Pengaruh Lingkungan kerja dan Budaya organisasi terhadap Organizational citizenship Behavior melalui Kepuasan kerja sebagai Variabel Intervening pada ASN Kantor KEMENAG Kabupaten Situbondo*. Jurnal Mahasiswa Enterpreneur (JME). Universitas Abdurachman Saleh Situbondo. Vol.1, No.1
- Mangkunegara, A. A. P. 2014. *Evaluasi Kinerja SDM*. PT. Refika Aditama, Bandung.
- Mangkunegara, A. A. P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Moorhead, G., & Griffin, R. W. 2013. *Perilaku Organisasi : Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Ningsih, M. R. S. 2020. *Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi di Pekanbaru*”. Skripsi. Pekanbaru. Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
- Nitisemito. 2013. *Manajemen Personalial*, Edisi Ketiga, Cetakan Kesembilan, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Pramesthi, R.A. Arief, M.Y. dan Istari, L.D. *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada SMK N 1 Prajekan Kabupaten Bondowoso*. Jurnal mahasiswa Entrepreneur (JME). universitas Abdurachman Saleh Situbondo. Vol.1 No.1
- Rahmiati. 2018. “Pengaruh Kompetensi dan Pengalaman Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Finansia Multi Finance Di Kota Makassar”. Skripsi. Makasar. Universitas Islam Negeri Alauddin Makasar.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. 2012. *Management*. New Jersey: Pearson Education, Inc.

33 Sedarmayanti. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama.

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

Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sunjoyo, RS, & Carolina, V, & Magdalena, N, & Kurniawan, A. 44 2013. *Aplikasi SPSS untuk Smart Riset*, Bandung: Alfabeta.

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

65 Tahir, M. 2011. *Pengantar Metodologi Penelitian Pendidikan*. Makassar: Universitas Muhammadiyah Makassar.

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

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

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

● **25% Overall Similarity**

Top sources found in the following databases:

- Crossref database

TOP SOURCES

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

- | | | |
|----------|--|---------------|
| 1 | <p>Nurlaela Eva Puji Lestari. "Implikasi Budaya Organisasi Terhadap Disipl...</p> <p>Crossref</p> | <1% |
| 2 | <p>Owen Christian Manopo, Victor P. K Lengkong, Yantje Uhing. "PRAKTE...</p> <p>Crossref</p> | <1% |
| 3 | <p>Sri Rejeki. "PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN NON FISIK TE...</p> <p>Crossref</p> | <1% |
| 4 | <p>Susilowati Susilowati. "Kepemimpinan, Kedisiplinan, dan Kepuasan Kin...</p> <p>Crossref</p> | <1% |
| 5 | <p>Apriyanti Apriyanti, Neni Triana M.. "Pengaruh Bauran Pemasaran Terh...</p> <p>Crossref</p> | <1% |
| 6 | <p>Asep Ilham Dahlan, Emron Edison. "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Bu...</p> <p>Crossref</p> | <1% |
| 7 | <p>Fahmiah Akilah, Danial Rahman. "TELAAH FUNGSIONAL KONSEPSI IN...</p> <p>Crossref</p> | <1% |
| 8 | <p>Kadek Oka Putra Astawa, Yulia Aji Puspitasari. "Analisis Pengamanan ...</p> <p>Crossref</p> | <1% |
| 9 | <p>Ni Wayan Widnyani, I Wayan Suartina. "Pengaruh Etika Kerja, Budaya O...</p> <p>Crossref</p> | <1% |

- 10

Nova Riana, Khoirul Fajri, Karin Alsyauami. "PENGARUH KOMPENSASI T...

Crossref

<1%
- 11

Ranthy Pancasasti Pancasasti, Yopi Ilham Akbar Putra, Ade Surifah, Ke...

Crossref

<1%
- 12

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

Crossref

<1%
- 13

Erni Nurhayati, Nur Hidayat. "ANALISIS PERBANDINGAN PREDIKSI KEB...

Crossref

<1%
- 14

Minus Enembe, Muhamad Yamin Noch, Abdul Rasyid, Kartim. "Pengar...

Crossref

<1%
- 15

Sigit Priyo Sembodo. "Hubungan Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja deng...

Crossref

<1%
- 16

Dasep Suryanto. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja te...

Crossref

<1%
- 17

Febrian Alwan Bahrudin, Stevany Afrizal. "IMPLEMENTASI PENILAIAN ...

Crossref

<1%
- 18

I Ketut Yoga Arshana Arta, Denok Lestari, Luh Eka Susanti. "Pengaruh ...

Crossref

<1%
- 19

Ida Ayu Jessica Putri Kemenuh. "Implementasi proses rekrutmen dan ...

Crossref

<1%
- 20

Toddy Aditya, Sinta Ningrum, Heru Nurasa, Ira Irawati. "Community nee...

Crossref

<1%
- 21

Yayan Nasikin, Indah Yuliana. "Peran Retrun On Assets (ROA) Sebagai ...

Crossref

<1%

- 22

R. Anggi Dwi Putra JS, Rahmania Ambarika. "Analysis Factors Affectin... <1%

Crossref
- 23

Sri Sudarmi. "EFFECT OF SUPERVISION OF SUPERVISORY, WORK MOT... <1%

Crossref
- 24

Any Isvandiari, Lutfiatul Fuadah. "Pengaruh Kompensasi dan Disiplin K... <1%

Crossref
- 25

I Gusti Ngurah Adi Putra, Kadek Feni Aryati, Arik Agustina. "Pengaruh S... <1%

Crossref
- 26

Julia Raisa Putri, Saskia Yusuf, Sunaryo Sunaryo. "Pengaruh Kompens... <1%

Crossref
- 27

Mohammad Rhamadhani Sidik, Idris Azis, Wiri Wirastuti. "PENGARUH L... <1%

Crossref
- 28

Muhammad Syifa Romli, Achmad Gani, Lukman Chalid. "Pengaruh Ko... <1%

Crossref
- 29

Nur Wakhidah Lulu'ul Jannah, Hermin Endratno. "PENGARUH MOTIVA... <1%

Crossref
- 30

Wina Ayu Isnaeni, Trina Romadona, Sri Wahyuni. "PENGARUH NON PE... <1%

Crossref
- 31

Anwar Anwar. "Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) ter... <1%

Crossref
- 32

Muhammad Athallah Al Ghifary, Dadan Ahmad Fadili. "Pengaruh Komp... <1%

Crossref
- 33

Nafisah Nafisah, Yasir Arafat, Nur Ahyani. "Pengaruh Disiplin Kerja dan... <1%

Crossref

- 34

Anita Ike Lestari, Hengky Widiandhono. "PENGARUH MOTIVASI, KOMP...

Crossref

<1%
- 35

I Wayan Yoga Pratama, I Nyoman Sudiarta, Gusti Ayu Praminatih. "Pen...

Crossref

<1%
- 36

Joswati Joswati, Duwi Agustina, Athur Waga Ilhamsyah. "PENGARUH E...

Crossref

<1%
- 37

Rini Haryani, M. Joharis Lubis, Darwin Darwin. "Gaya Kepemimpinan Ke...

Crossref

<1%
- 38

Ronal Libani, Susi Handayani, Meilin Veronica. "Pengaruh Pelatihan da...

Crossref

<1%
- 39

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

Crossref

<1%
- 40

Suci Novi Suryani, Sry Rosita, Dwi Kurniawan. "Pengaruh motivasi dan ...

Crossref

<1%
- 41

Wildayana Wildayana, Machasin Machasin, Yulia Efni. "Pengaruh Peng...

Crossref

<1%
- 42

Endang Rahmawati. "PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP PROD...

Crossref

<1%
- 43

Ongki Helmi Dinata, Didik Subiyanto, Epsilandri Septyarini. "Tingkat Pe...

Crossref

<1%
- 44

Selfira Rizqi Nursyahputri, H Romat Saragih. "PENGARUH PELATIHAN ...

Crossref

<1%
- 45

Sutiyati Sutiyati, Henny Welsa, Ambar Lukitaningsih. "Pengaruh Social ...

Crossref

<1%

- 46 Ayu Try Setiyoningrum, Jantje Tinangon, Heince R.N Wokas. "ANALISI... <1%
Crossref
-
- 47 Baharuddin Yusuf Irianda Harahap, Nova Jayanti Haraha, Abd. Halim. "... <1%
Crossref
-
- 48 Erni Purwanti. "PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, LINGKUNGAN KERJ... <1%
Crossref
-
- 49 Genita G. Lumintang, Merida H. Pandowo, Reitty Samadi. "PENGARUH ... <1%
Crossref
-
- 50 Ni Luh Indah Armantari, Ida Ayu Putu Widani Sugianingrat, Ida Ayu Mas... <1%
Crossref
-
- 51 Nur Aini, Tulus Tulus. "Analisis Pengaruh Rotasi dan Mutasi Kerja Terh... <1%
Crossref
-
- 52 Putu Novia Wijayanti, Ni Luh Eka Ayu Permoni. "PENGARUH QUALITY ... <1%
Crossref
-
- 53 Ria Padma Nur Ariyani, Eviatiwi Kusumaningtyas Sugiyanto. "PENGAR... <1%
Crossref
-
- 54 Alfiani Rosyadah. "PENGARUH KEDISIPLINAN, KOMPENSASI DAN BUD... <1%
Crossref
-
- 55 Moh. Naufal Fanani, Mirza Dwinanda Ilmawan, Aditya Narendra Wardh... <1%
Crossref
-
- 56 Ni Kadek Ekayanti, I Putu Bagus Suthanaya. "PENGARUH KOMUNIKAS... <1%
Crossref
-
- 57 Nur Islamiyanti Anti, Muliha Halim, Muh. Ilham. "PENGARUH KEGIATA... <1%
Crossref

- 58

Yuritanto Yuritanto. "DETERMINASI IKLIM KOMUNIKASI, KOMPETENSI...

Crossref

<1%
- 59

Any Isvandiari, Anang Purwanto. "PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, D...

Crossref

<1%
- 60

Dilla Ramadani, Achmad Gani, St. Sukmawati. "Pengaruh Motivasi, Ke...

Crossref

<1%
- 61

Irma Idayati. "Pengaruh Motivasi Spiritual dan Disiplin Kerja terhadap K...

Crossref

<1%
- 62

Nurul Luthfiani Pamungkas, Ibdalsyah Ibdalsyah, Retno Triwoelandari. ...

Crossref

<1%
- 63

Putu Cita Ayu, Ni Putu Ayu Kusumawati. "PENGARUH PENERAPAN ST...

Crossref

<1%
- 64

Ramadhan Prasetya Wibawa, Deny Ayu Tiarawati. "PENGARUH KUALIT...

Crossref

<1%
- 65

Retno Wahyuningrum, Eka Nurmala Sari, Maya Sari. "Pengaruh Budaya ...

Crossref

<1%
- 66

Arif Arif, Tri Fira Yuriza. "Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Komit...

Crossref

<1%
- 67

Eva Mufidah. "PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEMAMPUAN KERJ...

Crossref

<1%
- 68

Felicia Khalkali Hendris, Syifa Nuraiyini Amelia, Ila Florencia Soka Raga...

Crossref

<1%
- 69

Nurhayati Nurhayati, H. Muhammad Yunan. "TRADISI TEKA RA NE'E D...

Crossref

<1%

- 70

Riesta Chahya Agustina, Awan Santosa. "PENGARUH DAR, DER DAN T...

Crossref

<1%
- 71

Rina Loliyana. "PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA, ...

Crossref

<1%
- 72

Sriwidharmanely Sriwidharmanely, Darman Usman, Lidya Devega. "PE...

Crossref

<1%
- 73

Syamsuardi Syamsuardi. "BIROKRASI DAN KINERJA ORGANISASI SEB...

Crossref

<1%
- 74

TEDY SYANDRIADI B2041142015. "PENGARUH IKLIM ORGANISASI TE...

Crossref

<1%
- 75

Umi Ainun Maulida, Audita Nuvriasari. Jurnal Manajemen, 2023

Crossref

<1%
- 76

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

Crossref

<1%
- 77

Anjas Kesuma Putra, Indra Jaya, Rohman Wilian. "Pengaruh kepuasan ...

Crossref

<1%
- 78

Devitasari Sari. "HUBUNGAN LINGKUNGAN KERJA DAN RELIGIUSITAS ...

Crossref

<1%
- 79

Etik Nur Aini Romdhoniyati, Heni Widyarti, Ardian Widiarto. "Audit Man...

Crossref

<1%
- 80

I Putu Ari Grace Christanto, Firman Sinaga, Luh Eka Susanti. "Pengaruh...

Crossref

<1%
- 81

I Putu Juli Heriana, I Made Suasti Puja. "Pengaruh Promosi Jabatan Da...

Crossref

<1%

- 82

Lita Norfiana, Titien Agustina, Alfiannor Alfiannor. "PENGARUH PENGA...

Crossref

<1%
- 83

Misra Yeni R, Sukma Wariyadi. "PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DA...

Crossref

<1%
- 84

Purnadi Purnadi. "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kep...

Crossref

<1%
- 85

RENDI PERMANA TITIK ROSNANI M. IRFANI HENDRI. "Pengaruh Kepe...

Crossref

<1%
- 86

Taufik H. Simatupang. "Eksistensi dan Efektivitas Pelaksanaan Tugas ...

Crossref

<1%
- 87

Taufik Qarismail, Prayekti Prayekti. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Tr...

Crossref

<1%
- 88

Toto Iswanto. Jurnal Riset Akuntansi Politala, 2019

Crossref

<1%
- 89

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

Crossref

<1%
- 90

Aditya Novi Puspita, Sumartik Sumartik. "Analisis Pengaruh Kompensa...

Crossref

<1%
- 91

Amir Hamzah, Wahyudi Wahyudi, Eliana Eliana. "Pengaruh Disiplin Kerj...

Crossref

<1%
- 92

Anak Agung Raka Nita Trisna Putri, Putri Anggreni, Ni Putu Yuli Tresna ...

Crossref

<1%
- 93

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

Crossref

<1%

- 94

Dinaria Br Sembiring. "Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompetensi terhada... <1%

Crossref
- 95

Lailatul Hidayati, Rifdah Abadiyah. "The Role Of Job Satisfaction In Mo... <1%

Crossref
- 96

NAILIN NIKMATUL MAULIDIYAH, Tri Nadhirotur Rofish, Nuruddin Arm... <1%

Crossref
- 97

Nopi Sani. "HUBUNGAN ANTARA DISIPLIN KERJA, LINGKUNGAN KERJ... <1%

Crossref
- 98

Rushadiyati Rushadiyati. "ANALISIS RASIO KEUANGAN TERHADAP HA... <1%

Crossref
- 99

Zulhazzi Siregar, Sugianto Sugianto, Marliyah Marliyah. "The Effect of ... <1%

Crossref
- 100

Andi Haslindah, Ilham Idrus, Saldi Saldi. "PENGARUH LINGKUNGAN KE... <1%

Crossref
- 101

Asrul Asrul, Harnida Wahyuni Adda. "PENGARUH KECERDASAN EMOSI... <1%

Crossref
- 102

Evi Sofiaty. "PENGARUH REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP KINE... <1%

Crossref
- 103

Haris Fauzi. "Pengaruh Keadilan Prosedural Partisipatif dan Internal Lo... <1%

Crossref
- 104

Maya Dhewi Restanti,, Ardi Paminto,, Michael Michael,. "Pengaruh Kom... <1%

Crossref
- 105

Ni Kadek Adelia Setya Bintang, I Gusti Agung Mirah Sanjiwani. "Penera... <1%

Crossref

- 106 Nirvana Monika Sangkaen, Wehelmina Rumawas, Sandra Asaloei. "Pen... <1%
Crossref
-
- 107 Puti Nurul Karimah, Fauzan Misra. "THE ROLE OF PERCEIVED ORGANI... <1%
Crossref
-
- 108 Ahmad Sukma Amrul Mukmin, Deny Andesta, Elly Ismiah. "PENGARU... <1%
Crossref
-
- 109 Anggreta Queen Lorena, Misti Hariasih. "The Effect of Laissez Faire's L... <1%
Crossref
-
- 110 Devi Isma Wulayanti. "PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJ... <1%
Crossref
-
- 111 Farida Nuraeni Yusuf, R. Ira Irawati, Mas Halimah. "ANALISIS FAKTOR-... <1%
Crossref
-
- 112 Panji Pramuditha, Tjutju Yuniarsih, Hady Siti Hadijah. "Peningkatan Kin... <1%
Crossref
-
- 113 Rahmat Saepul Turohman, Abubakar Iskandar, M.YGG Seran. "PENGAR... <1%
Crossref

● Excluded from Similarity Report

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

EXCLUDED SOURCES

Dewi Ratna Siregar. "Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan terhadap Kinerja ...	7%
Crossref	
Ahmad Jamil, Ramli Lewenusssa, Taufik Nur Ramdhani. "Pengaruh Disiplin Ker...	6%
Crossref	
Yanti Mayasari Ginting, Teddy Chandra, Melan Susanty Purnamasari, Megiwat...	6%
Crossref	
Adi Setya Pamungkas, Sri Yuni Widowati. "PENGARUH KEPEMIMPINAN, LING...	5%
Crossref	
Natalia Gloria Christi Wokas, Lucky O.H Dotulong, Regina Trifena Saerang. "P...	5%
Crossref	
Anak Agung Ngurah Gede Suindrawan, Anak Agung Bagus Wirateja, I Koman...	5%
Crossref	
Gunawan Wibisono, A.A Ketut Sri Asih, Bagus Ketut Riska Mahawira. "PENGA...	5%
Crossref	
Rasmuji Rasmuji, Honorata Ratnawati Dwi Putranti. "Pengaruh Efektivitas Kep...	5%
Crossref	
Riswanda Imawan Firdaus, Roziana Ainul Hidayati. "Pengaruh Disiplin Kerja, Li...	5%
Crossref	
Keren Anis, Bernhard `Tewal, Yantje `Uhing. "PENGARUH LINGKUNGAN KERJ...	5%
Crossref	

Selica Natalia Palar, Lucky O. H Dotulong, Genita G Lumintang. "PENGARUH K...	5%
Crossref	
Ranthy Pancasasti Pancasasti. "Pengaruh Penempatan Kerja dan Disiplin Kerj...	4%
Crossref	
Syarifuddin Nasution, Ade Parlaungan, Fauziah Hanum. "Pengaruh Kemampu...	4%
Crossref	
Huda Pramana, Jajuk Herawati, Epsilandri Septyarini. "Pengaruh Motivasi Kerj...	4%
Crossref	
Gita Tampenawas, Maryam Mangantar, Lucky O.H. Dotulong. "PENGARUH DIS...	4%
Crossref	
Dina Gumay Putri, Darius Antoni. "Pengaruh Kompensasi Sumber Daya Manus...	4%
Crossref	
Rafi Muhammad Farhan, Kis Indriyaningrum. "PENGARUH DISIPLIN KERJA, M...	4%
Crossref	
Natalia Maria christie Pangaila, Olivia S Nelwan, Victor P.K Lengkong. "Pengar...	4%
Crossref	
Nurul Cahyani, Jeni Kamase, Aminuddin Aminuddin. "Pengaruh Motivasi Kerja...	4%
Crossref	
Mikhael Ekklesiano Kaawoan, Bernhard Tewal, Rita N Taroreh. "PENGARUH K...	4%
Crossref	
Ende Ende, Ahmad Asep Firdaus. "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kiner...	4%
Crossref	
Wayan Arya Paramarta, I Putu Purnama Astika. "Motivasi Sebagai Mediasi Pe...	4%
Crossref	

Nasa Al Akbar, Gendut Sukarno. "Analisis Employee Engagement, Komitmen ...	4%
Crossref	
Susindra Katili, Heri Prasetyo. "PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN ...	4%
Crossref	
Muhammad Nur Rokib, Djoko Santoso. "PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN P...	4%
Crossref	
Ida Bagus Agung Andi Bhisma Manuaba, Ni Putu Nina Eka Lestari. "FAKTOR-F...	4%
Crossref	
Taufikur Rahman, Siti Solikhah. "Analisis Pengaruh Rotasi Kerja, Motivasi Kerj...	4%
Crossref	
Leonardo Lengkey, Dr. Greis M. Sendow, SE.,MAB, Regina Trifena Saerang,S...	4%
Crossref	
Eka Pratiwi Septania Parapat, Wiranto Sinaga, Eve Ida. "Pengaruh Lingkungan ...	4%
Crossref	
Gabriel Ronaldo Rares, Victor. P. K. Lengkong, Merinda H.Ch. Pandowo, Christ...	4%
Crossref	
Candra Ardi Wibowo. "Pengaruh Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja Dan Komp...	4%
Crossref	
Hari Apriyansyah, Muhammad Idris, Choiriyah Choiriyah. "Pengaruh Lingkung...	4%
Crossref	
Made Ayu Nilasari Putri, Anak Agung Istri Ari Parwati. "Pengaruh motivasi dan...	4%
Crossref	
Daniel Yusuf. "PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINE...	4%
Crossref	

Jufrizen Jufrizen. "Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerj...	4%
Crossref	
Annisa Rizki Nugraheni, Hamidah Nayati Utami, Arik Prasetya. "Beban kerja d...	4%
Crossref	
Andana Budi Tami, Sri Yuni Widowati. "ANALISIS PENGARUH KEPEMIMPINA...	4%
Crossref	
Kunti Nurul Aini, Teguh Ariefiantoro. "PENGARUH MOTIVASI, LINGKUNGAN K...	4%
Crossref	
Arum Pandan Sari, Septin Maisharah K, Budi Sulistiyo Nugroho. "Pengaruh Ga...	4%
Crossref	
Nia Trisniati, Budiman Abdulah. "PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN K...	4%
Crossref	
Maswar, Zikriati Mahyani, Muhammad Jufri. "PENGARUH MOTIVASI KERJA ...	3%
Crossref	
Dwi Ariestianah, Zunaidah Zunaidah, Omar Hendro. "Pengaruh Kepemimpinan...	3%
Crossref	
Antoni Yahya Christiadi, Ferdinand, Stepanus. "Pengaruh Kualitas Kehidupan...	3%
Crossref	
I Gede Ari Andika Pratama, I Made Sunata. "PENGARUH KOMUNIKASI, KOMP...	3%
Crossref	
Zulfahmi. "Pengaruh Penempatan Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kine...	3%
Crossref	
Euis Rahma Nursyifa Subardjo, Wandy Zulkarnaen, Asep Suwarna. "Pengaruh ...	3%
Crossref	

Andi Haslindah, Basri Modding, Roslina Alam, Junaidin Zakaria. "PENGARUH ...	3%
Crossref	
Hariman Syaleh, Rohimah Nur Nasution. "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi...	3%
Crossref	
Gunawan Wibisono, Dewanti Sujadi, Ni Kadek Ayu Fitriani. "PENGARUH LING...	3%
Crossref	
Putu Agus Billy Erlangga Arizona, I Wayan Eka Sudarmawan, Putu Dian Yuliani...	3%
Crossref	
Ketut Melinda Sari, I Gede Putu Kawiana. "PENGARUH HUMAN RELATION, DI...	3%
Crossref	
Andre Muaja, Bernhard Tewel, Genita Grace Lumintang. "PENGARUH GAYA K...	3%
Crossref	
I Komang Janur Artha Yasa, Made Yudi Darmita. "PENGARUH KOMUNIKASI D...	3%
Crossref	
I Kadek Satria Negara, Ni Made Ayu Sulasmini, I Gede Dirga Surya Arya Widhy...	3%
Crossref	
Rafika Rachmaniah. "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kin...	3%
Crossref	
Irwan Desyantoro, Hardani Widhiastuti. "Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja te...	3%
Crossref	
Padilah Padilah, Serlin Serang, Amir Amir. "Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkun...	3%
Crossref	
Lidya Hutabarat, Calvin Anggen, Murniati Murniati. "Pengaruh Motivasi Kerja d...	3%
Crossref	

Kadek Surya Prabawa, I Made Sudjana, Dika Pranadwipa Koeswiyono. "Penga...	3%
Crossref	
Asri Winanti Madyoningrum, Rahmawati Azizah. "PENGARUH MOTIVASI KERJ...	3%
Crossref	
Arief Amirudin, Mombang Sihite, Edi Supriadi. "PENGARUH e-SYSTEM SDM, L...	3%
Crossref	
Ni Luh Gede Ranti Andari, I Nengah Aristana. "PENGARUH DISIPLIN KERJA D...	3%
Crossref	
Ria Purnama Sari, Roswaty Roswaty, Kurniawan Kurniawan. "Pengaruh Lingku...	3%
Crossref	
Musyodik Musyodik, Omar Hendro, Trisniarty Adjeng Moelyati. "Pengaruh Lin...	3%
Crossref	
Titi Astutiningtyas, Kusuma Chandra, Gendro Wiyono. "Analisis Gaya Kepemi...	3%
Crossref	
Augi Satria. "Pengaruh Work Stress dan Work Environment pada Cyberloafing ...	3%
Crossref	
Nur Ahmad budi Yulianto. "Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap O...	3%
Crossref	
Ayu Evida Restianah. "PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, BEBAN KERJA DAN ...	3%
Crossref	
Andini Dwi Saputri, Susi Handayani, Muhammad Kurniawan DP. "Pengaruh Dis...	3%
Crossref	
PAULINUS JANG B2043142011. "ANALISIS PENGARUH KOMPENSASI DAN P...	3%
Crossref	

Tjokorda Istri Dharmayanti, I Gede Putu Kawiana, I Made Astrama. "Pengaruh ...	3%
Crossref	
Stevani Semet. "Pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhad...	3%
Crossref	
Ignatius Soni Kurniawan, Jajuk Herawati, Rika Nuraisyah. "PENGARUH LINGK...	3%
Crossref	
Fika Rama Lestari, Marzolina Marzolina, Henni Noviasari. "Pengaruh Kepemi...	3%
Crossref	
Hermawati Hermawati. "PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN BUDAYA KERJA TE...	3%
Crossref	
Ayu Wisudayanti, I Ketut Mustika. "PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN LINGKU...	3%
Crossref	
A. Saldy Arnansyah Harsan, Mansyur Ramly, Mukhlis Sufri. "Pengaruh Kepemi...	3%
Crossref	
Ni Putu Sintia Juliani, Gusti Alit Suputra. "Pengaruh Budaya Organisasi dan Li...	3%
Crossref	
M. Abdul Aziz. "PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA DAN LINGKU...	3%
Crossref	
Aprilia Nining Styawati, Soedarmadi Soedarmadi. "ANALISIS PENGARUH KES...	3%
Crossref	
Sri Bulandari, B. Isyandi, Machasin Machasin. "Pengaruh Lingkungan Kerja No...	3%
Crossref	
Kadek Agus Eka Prananda Putra, Fatrisia Yulianie, I Wayan Restu Suarmana. "...	3%
Crossref	

Armando Andika Kotangon, Bernhard Tewel, Greis M. Sendow. "ANALISIS PE...	3%
Crossref	
Firman Hidayat, Maman Suryaman, Risma Fitriani, Billy Nugraha. "Pengaruh M...	3%
Crossref	
Aprianto Patmanegara, Didik Subiyanto, Pristin Prima Sari. "Pengaruh Motivasi...	3%
Crossref	
Olivya Andreas, Prayekti ` Prayekti, Epsilandri Septyarini. "Analisis Pengaruh ...	3%
Crossref	
I Ketut Mustika. "PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN STRES KERJA SERTA...	3%
Crossref	
Bonifacio Borges Neto Araujo. "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja ...	3%
Crossref	
Siti Nur Hasanah, Budi Prabowo. "Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja ...	3%
Crossref	
Siti Aizah. "PENGARUH BUDAYA KERJA, LINGKUNGAN KERJA, KOMPENSASI ...	3%
Crossref	
Megawati Nadin Putri Burhanuddin, Serlin Serang, Mapparenta Mapparenta. "...	3%
Crossref	
Gerrit M. Pentury. "PENGARUH DISIPLIN KERJA, KEPUASAN KERJA, DAN PEN...	3%
Crossref	
Silvia Sari Sitompul. "Model Pengujian Lingkungan Kerja Fisik, Pelatihan Kerja...	3%
Crossref	
Megawati Megawati, Bakri Hasanuddin, Yoberth Kornelius. "PENGARUH LING...	3%
Crossref	

Arisman Muchtar, Khoirul Fajri, Ulima Mahsa Aditia. "PENGARUH PELATIHAN ...	3%
Crossref	
Nur Sabilillah Ayuningtias, Toni Herlambang, Tatit Diansari Reskiputri. "Penga...	3%
Crossref	
Gabriella Ginting, Valentine Siagian. "PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGA...	3%
Crossref	
Ni Made Mariani, Lina Mahardiana, Risnawati Risnawati. "PENGARUH INDIVID...	3%
Crossref	
Iis Oktavia, Hamid Halin, Endah Dewi Purnamasari. "Pengaruh Lingkungan K...	3%
Crossref	
Trisca Yolanda Mawu, Lengkong, Lumintang. "PENGARUH KUALITAS KEHIDU...	3%
Crossref	
Khoirul Mustofa. "Pengaruh Evaluasi Pelatihan, Perencanaan Karir Dan Penge...	3%
Crossref	
Deny Ariyanto, Paulus Wardoyo, Endang Rusdianti. "PENGARUH TEAMWORK ...	3%
Crossref	
Ahmad Deddy. "PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHAD...	3%
Crossref	
Isyana Emita, Otto Siregar, Irwin Sukrisno Sugeng. "PENGARUH KOMPENSASI...	3%
Crossref	
Gilang Azis Ferdian, Epsilandri Septyarini, Jajuk Herawati. "Pengaruh Kompen...	3%
Crossref	
Anggit Priyo Wicaksono, Alfato Yusnar Kharismasyah. "Pengaruh Kecerdasan ...	3%
Crossref	

Melati Melati, Sri Rahayu, Choiriyah Choiriyah. "Pengaruh Budaya Organisasi d...	3%
Crossref	
Enah Pahlawati, Efrita Norman, Rio Kartika Supriyatna. "Dampak Stres Kerja d...	3%
Crossref	
Dewi Fitriani, Nurlaela Nurlaela, Dirarini Sudarwadi. "LINGKUNGAN KERJA FISI...	3%
Crossref	
Budi Widadi, Fania Mutiara Savitri. "FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI...	3%
Crossref	
Amran Amran, Tarmizi Taher. "ANALISIS PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN B...	3%
Crossref	
Yusuf Al Alim, Budi Prabowo. "Pengaruh Kompensasi dan Fleksibilitas Kerja t...	3%
Crossref	
Ivan Arjun Angody, Prayekti Prayekti. "Pengaruh Kompensasi dan Motivasi K...	3%
Crossref	
Achmad Djuraidi, Nur Laily. "PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASION...	3%
Crossref	
Rosento - RST, Resti Yulistria, Eka Putri Handayani. "Pengaruh Lingkungan Ke...	3%
Crossref	
Widarta Widarta. "Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kiner...	3%
Crossref	
WAHYU DWI KURNIAWAN. "PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA D...	3%
Crossref	
Karyn Charisma Langi Pangarungan, Olivia Nelwan, Genita Lumintang. "PENG...	3%
Crossref	

Putri MAULIZA. "Pengaruh Pengawasan, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pega...	3%
Crossref	
Dede Jajang Suyaman, Junjun Sirojudin, Dewi Puspasari. "PENGARUH MOTIV...	3%
Crossref	
Ary Wijiningrum, E. Didik Subiyanto, Epsilandri Septyarini. "Analisis Pengaruh ...	3%
Crossref	
Juwita Sari, Shofia Amin, Rike Setiawati. "PENGARUH PENILAIAN PRESTASI K...	3%
Crossref	
Kadek Loka Suristya, Nyoman Rasmien Adi. "PENGARUH KOMPETENSI KARY...	3%
Crossref	
Willy Yusnandar, Jasman Saripuddin Hasibuan. "THE ROLE OF EMPLOYEE PE...	2%
Crossref	
Angelina Fitria Rina Sari. "PENGARUH MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA TER...	2%
Crossref	
Riki Fitrianto, Devi Yasmin. "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Or...	2%
Crossref	
Muhammad Aditya Nugroho. "The effect of compensation, work environment ...	2%
Crossref	
Ahmad Sumitra, Deni Muhammad Danial, Eryy Sunarya. "Dampak Kemampuan...	2%
Crossref	
I Gede Agus Widarsana, I Made Hedy Wartana. "PENGARUH SELEKSI DAN PE...	2%
Crossref	
Suhartini Suhartini, Mery Ramadani, Ghoni Nur. "Faktor-Faktor Yang Mempen...	2%
Crossref	

Rahmat Ghazali, Lina Mahardiana, Risnawati Risnawati. "PENGARUH KOMPET...	2%
Crossref	
Ni Putu Litamara Yoga Padma Sari, Ni Luh Sili Antari. "PENGARUH KECERDA...	2%
Crossref	
Dona Elvia Desi. "Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerj...	2%
Crossref	
I Komang Arjun, Gede Yoga Kharisma Pradana, I Wayan Restu Suarmana. "Pe...	2%
Crossref	
Muhammad Arif, Sigit Indrawijaya. "KOMPETENSI DAN KOMUNIKASI ORGANI...	2%
Crossref	
Jely Yulita Lessar, Serlin Serang, Rahman Sudirman. "Pengaruh Lingkungan K...	2%
Crossref	
Agung Widodo, Debby Satyo Rusandi, M. Naim Musyafik. "Pengaruh Motivasi ...	2%
Crossref	
Dinda Nevityanda, Hasan Ubaidillah. "Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja d...	2%
Crossref	
Andy Praditya, Teguh Ariefiantoro, Edy Suryawardana. "ANALISIS PENGARUH ...	2%
Crossref	
Stevy Moniharapon. "ANALISIS PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KOMPETE...	2%
Crossref	
Subhan Akbar Abbas, Baharuddin Semmaila, Serlin Serang. "Pengaruh Motiva...	2%
Crossref	
Devi Oktavia Puspita Sari. "PENGARUH MOTIVASI KERJA, LINGKUNGAN KER...	2%
Crossref	

Robby Sandhi Dessyarti. "PERAN PERILAKU ADAPTIF ANTARA LINGKUNGAN ...	2%
Crossref	
Bunga Permata Sari, Ranthy Pancasasti Pancasasti. "Pengaruh Kompensasi, ...	2%
Crossref	
Berryansyah Hidayat, Shofia Amin, Sry Rosita. "Pengaruh disiplin kerja dan ko...	2%
Crossref	
Chessy Jenifer Gerung, Lucky O. H. Dotulong, Michael Ch Raintung. "ANALISI...	2%
Crossref	
Fira Alzira Hasibuan, Winda Ardiani, Rizky Putra. "Pengaruh Keselamatan dan ...	2%
Crossref	
Suardi Suardi. "PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWA...	2%
Crossref	
Mohammad Tajuddin, Tumirin Tumirin, Eva Desembrianita. "Budaya Organisa...	2%
Crossref	
Valentina Kurniawati, Singgih Tiwut Atmojo. "How do Motivation and Work En...	2%
Crossref	
Intan Novita Sari, Myrna Sofia, Nurhasanah Nurhasanah. "Pengaruh Quality Of...	2%
Crossref	
Galih Novagiti Ekarahman, Hermin Endratno. "PENGARUH KEPUASAN KERJA, ...	2%
Crossref	
Ni Wayan Cahya Ayu Pratami. "ANALISIS EFEKTIVITAS KINERJA KARYAWAN ...	2%
Crossref	
Ine Mariane, Iwan Henri Kusnadi, Muhammad Rifqi Baihaqi. "PENGARUH PEL...	2%
Crossref	

Elizabeth Irene Putri Sianturi, Hamid Halin, Susi Handayani. "Pengaruh Penerimaan..."	2%
Crossref	
Udin Putra, Bakri Hasanuddin, Wiri Wirastuti. "PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN..."	2%
Crossref	
Novita Wahyu Setyawati, Serin Latukau, Dewi Sri Woelandari PG, Tyna Yunita. ...	2%
Crossref	
Elfira Toqwy, Edward Edward. "PENGARUH PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI..."	2%
Crossref	
Nurma Hidayati, Zainal Abidin Rengifurwarin, Julia Theresia Patty. "KINERJA ..."	2%
Crossref	
Asep Hardiansyah, Zahara Tussoleha Rony, Soehardi Soehardi. "PENGARUH DUKUNGAN..."	2%
Crossref	
Ridha Nur Indah Sari, Bahar Sinring, Lukman Chalid. "Pengaruh Kemampuan Komunikasi..."	2%
Crossref	
Misdiana Misdiana, Iranita Iranita, Roni Kurniawan. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan..."	2%
Crossref	
Nur Fitriani, Mr. Basukiyatno. "PENGARUH KOMPENSASI DAN BUDAYA ORGANISASI..."	2%
Crossref	
Dini Dwi Damayanti. "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Lingkungan..."	2%
Crossref	
Budiyono Pristyadi, Muhammad Rantau Edy Santoso. "PENGARUH MOTIVASI KERJA..."	2%
Crossref	
Kasman Kasman, Serlin Serang, Moh. Zulkifli Murfat. "Pengaruh Kompetensi, ..."	2%
Crossref	

I Nyoman Tri Mulya Sentanu, I Wayan Eka Mahendra, Ni Made Ayu Sulasmini. ...	2%
Crossref	
Irna Sari Pratiwi, Hermin Endratno. "PENGARUH STRES KERJA, KOMUNIKASI ...	2%
Crossref	
Fika Fibriyanita. "Analisis Hubungan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerj...	2%
Crossref	
Novi Susanti. "Analysis of the Effect of Capital, Production Costs and Busines...	2%
Crossref	
Dio Christian, M. Kurniawan. "Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terha...	2%
Crossref	
Vivi Herlina. JURNAL EKONOMI SAKTI (JES), 2019	2%
Crossref	
Winda Feriyana. "Iklim Kerja dan Fungsi Pengarahan Serta Pengaruhnya Terh...	2%
Crossref	
Komir Bastaman. "Pengaruh Motivasi Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan ...	2%
Crossref	
Ellena Pricilla Sijabat, Shofia Amin, Dwi Kurniawan. "Keterkaitan antara kelela...	2%
Crossref	
Elisabeth Nauw, Anike Retawati. "Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi T...	2%
Crossref	
Elias Elias, Rina Rina, Fitriani Fitriani. "Pengaruh Kemampuan Kerja, Teknologi...	2%
Crossref	
Fauzia Agustini. "ANALISIS KOMUNIKASI DAN PENGARUHNYA TERHADAP K...	2%
Crossref	

Metik Asmike, Bagus Setiono. "Pengaruh Person Job-Fit Dan Stres Kerja Terh...	2%
Crossref	
Citra Ayu Wulandari, Reni Oktavia, Farichah Farichah, Ninuk Dewi Kusumaning...	2%
Crossref	
Candra Yudi Prasetyo Sudarmiani. "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turno...	2%
Crossref	
Syaiful Amri, Rosyia Wardani, Kristi Maria Magdalena. "Pengaruh Kompensasi...	2%
Crossref	
Suhartiningtyas Suhartiningtyas, Survival Survival, Adya Hermawati. "Analisis ...	2%
Crossref	
Sintia Devi Nurdalia, Agtovia Frimayasa, Didin Himah Pekasa. "PENGARUH K...	2%
Crossref	
Jeli Nata Liyas. "Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada ...	2%
Crossref	
Shidiq Wahyudin, Novi Fitria Hermiati. "Pengaruh Stres Kerja Dan Konflik Kerja...	2%
Crossref	
Mohamad Rafdi Zhafari, Hemmy Fauzan, Nofrianto Nofrianto. "PENGARUH KE...	2%
Crossref	
Fajri, Fahrudin JS Pareke Pareke, Nasution. "PENGARUH KEPEMIMPINAN, DI...	2%
Crossref	
Vicky Karina, Silvy Sondari Gadzali, Isniar Budiarti. "PENGARUH LINGKUNGAN...	2%
Crossref	
Devita Harretu, Agus Purnomo Sidi. "STRES KERJA YANG MEMPENGARUHI KI...	2%
Crossref	

Burhanudin, Kodriyah. "Pengaruh Profitabilitas Dan Leverage Terhadap Agres...	2%
Crossref	
Ni Putu Sri Primayanti, A.A Ketut Sri Asih. "PENGARUH MOTIVASI KERJA, KE...	2%
Crossref	
Mauliya Siti Aisyah, Teguh Ariefiantoro. "ANALISIS DISIPLIN KERJA PADA SA...	2%
Crossref	
Deddy Novie Citra Artta, Tharsisius Pabendon, Stepanus Sandy, Muh. Abduh. A...	2%
Crossref	
Kosasih Kosasih, Heri Sapari Kahpi, Azhar Affandi, Denok Sunarsi. "PENGARU...	2%
Crossref	
Dhika Kusumawardana, Abdul Halim, Rosidi Rosidi. "PENGARUH KOMPETENS...	2%
Crossref	
Geddy Sulistyani, Budi Rismayadi, Wike Pertiwi. "Pengaruh Pelatihan Kerja da...	2%
Crossref	
Susilowati Ningsih. "Pengaruh Kompensasi, Team Work Melalui Kepuasan Ker...	2%
Crossref	
Seni, Achmad Fauzi. "STRATEGI PEMASARAN YANG DITERAPKAN DI HOTEL ...	2%
Crossref	
Melitina Tecocalu, Hery Winoto Tj., Susy Susy. "Efek Mediasi Motivasi Kerja pa...	2%
Crossref	
Widayanti Widayanti. "ANALISIS MOTIVASI INTRINSIK PEGAWAI PADA KANT...	1%
Crossref	
Agung Dwi Nugroho. "Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Kinerja Kar...	1%
Crossref	

Muh Asdar. "PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA T...	1%
Crossref	
Sukarta Atmaja. "FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KEPUASAN KERJ...	1%
Crossref	
Mardi Astutik. "Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kiner...	1%
Crossref	
Janes Jainurakhma. "HUBUNGAN BUDAYA ORGANISASI, MOTIVASI KERJA D...	1%
Crossref	
Marten Luter, Supami Wahyu Setiyowati, Doni Wirshandono Yogivaria. "PENG...	1%
Crossref	
Hetty Prowita. "Effect of Capital, Education Level, Raw Materials and Length o...	1%
Crossref	
Fauzi F. "PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA TERHAD...	1%
Crossref	
Marten Apuy. "PENGARUH UPAH DAN JAMINAN SOSIAL TERHADAP PRESTA...	1%
Crossref	
Yudhistira Pradhipta Aryoko, Purnadi Purnadi, Akhmad Darmawan. "PENGARU...	1%
Crossref	
Samsul Arifin, Rahayu Mardikaningsih. "Pengembangan Kinerja Guru Ditinjau ...	1%
Crossref	
I Wayan Sunarsa. "FAKTOR FAKTOR PENENTU KEPUASAN KERJA TENAGA K...	1%
Crossref	
Hendrayanto Hendrayanto, Masruhi Kamidin. "Penguatan Kompetensi, Lingku...	1%
Crossref	

Janusi Waliamin. "PENGARUH PENILAIAN KINERJA TERHADAP MOTIVASI D...	1%
Crossref	
Aglis Andhita Hatmawan. "PENGARUH KONFLIK KERJA, BEBAN KERJA SERT...	1%
Crossref	
Natalia Tupamahu, Bernhard Tewal, Irvan Trang. "PENGARUH KESEIMBANGA...	1%
Crossref	
Ezra Cindy Siahaan, Yovie Ernanda Ernanda, Sri Gita Olanda Sari Gultom, Nia ...	1%
Crossref	
Dina Prasetyaningrum. "Pengaruh Komitmen Organisasi, Karakteristik Pekerja...	1%
Crossref	
Audrey Indira Eka Putri, Fenny Damayanti, Agus Garnida. "Analisis Corporate ...	1%
Crossref	
Supriyati Supriyati, Boy Supandi Pangaribuan. "PENGARUH MOTIVASI KERJA ...	1%
Crossref	
Nur Fitriyani Hesti Karini, Imanda Firmantyas Pertiwi. "PENGARUH BUSINESS ...	1%
Crossref	
Muhammad Agung Anggoro, May Chel, Bambang Purnomo. "Pengaruh promo...	1%
Crossref	
Etik Prihatin. "Pengaruh Faktor Sosial dan Faktor Finansial Terhadap Kepuasa...	1%
Crossref	
Yapet Tanuma. "Analisis Pengaruh Piutang Tak Tertagih Terhadap Profitabilit...	1%
Crossref	
Suroso Suroso, Syita Tsania, Maman Mulya Karnama. "ANALISIS TINGKAT DI...	1%
Crossref	

Jessy Juniu Hahury. "Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pad...	1%
Crossref	
Afrizal Azis, Rio Eldianson, Maruli Tua Tampubolon. "Kesejahteraan Karyawan...	1%
Crossref	
Nabila Husna, Rosinta Romauli Situmeang, Athaya Agnezka, Megawati Sagala...	1%
Crossref	
Steven Steven, Angelina Fitria Rina Sari. "ANALISIS KEPUASAN KERJA KARY...	1%
Crossref	
Muhammad Amin, Septi Puspita Sari, Abdul Rachman. "Faktor-Faktor yang M...	1%
Crossref	
Muchamad Fuad Hardi Nugroho. "PENGARUH INSENTIF FINANSIAL DAN INS...	1%
Crossref	
Monica Urmila, Ilham Abdullah, Ririn Gusti. "Perencanaan Desa Wisata Rindu ...	1%
Crossref	
Tini Utami. "Pengaruh Komitmen dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerj...	<1%
Crossref	
Yudi Setiawan. "PERAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MEN...	<1%
Crossref	
Siti Aminah. "Peranan Orangtua Dalam Mengantisipasi Kemerosotan Akhlak p...	<1%
Crossref	
Nurchahyani Nurchahyani, Siti Aminah, Agus Suryana. "Peranan Orangtua Dalam...	<1%
Crossref	
I Wayan Sudana, IAP Widani Sugianingrat. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Tra...	<1%
Crossref	

Hadi Mulyana. "Pengaruh Digital Marketing dan Customer Relationship Marke... <1%

Crossref

Karima Diva Rifada, Maulidyah Amalina Rizqi. "Analisis Tindakan Indisipliner ... <1%

Crossref

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

Crossref

Johannes ., Edward ., Suhaibah Kadarsih. "PENGARUH PROFESIONALISME D... <1%

Crossref

Harlina Kurniaty. "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pad... <1%

Crossref

Desy Mairita, Hany Marliani Gafar, Nurul Hikmah Putri, Kristina Simbolon, Erik... <1%

Crossref

Putra Chairy. "ANALISIS KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP PRODU... <1%

Crossref

Pebri Hidayanti Br Sirait. "Kalimantan Region Economic Growth and Poverty a... <1%

Crossref

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

Crossref

Annisa Wahyulkarima. "Pengaruh Budaya, Psikologis, Pelayanan, Promosi, da... <1%

Crossref

I Ketut Yudana Adi. "EFEKTIFITAS E-FILING TERHADAP PENINGKATAN KEP... <1%

Crossref

Rohmatun Hasanah, Indah Rianti, Titin Hartini. "PENGARUH KARAKTERISTIK I... <1%

Crossref

Asep Saepul Alam, Mugi Velayati. "TINGKAT KEPUASAN PETANI PADI PAND... <1%

Crossref

Nina Lelawati, Fitriani Fitriani, Meilis Sartika. "Mengembangkan Minat Mahasi... <1%

Crossref

Haikal Pirous, M. Ryzki Wiryawan, Mellani Diah Anggraeni. "Pengaruh Mutasi ... <1%

Crossref

Ni Putu Mutiara Kasih. "Pemanfaatan kunyit asam sebagai bahan dasar sorbe... <1%

Crossref

Herawati Herawati, Wanda Madyatama. "PENGARUH PELATIHAN KERJA DAN... <1%

Crossref

Anessa Musfitria, Muhammad Yasir Anhar. "Kebijakan Pemberian Program Si... <1%

Crossref

Oktaviani Dwi Putri, Muhammad Rum. "Akses Informasi Pemustaka Tunanetr... <1%

Crossref

Fuji Ramdoni, Ferina Meliasanti, Hendra Setiawan. "Analisis Diksi dan Gaya Ba... <1%

Crossref

Fany Aprianti. "Analysis of the Dynamic Relationship of Inflation of Goods / Se... <1%

Crossref

PUJI MUNIARTY PUJI, Mayang Sari. "ANALISIS PERPUTARAN TOTAL ASET P... <1%

Crossref

I Putu Rika Merta Andika. "Penerapan metode first in first out (fifo) pada baha... <1%

Crossref

Prihastini Oktasari Putri. "PENERAPAN MODEL PEMBELAJARAN MAKE A MA... <1%

Crossref

Misral Misral, Sri Rahmayanti. "Dampak Covid 19 terhadap Kredit Bermasalah ... <1%

Crossref

Bici Jesni Ezani, Rufran Zulkarnain. "MANAJEMEN WAKTU LANSIA PEMBELA... <1%

Crossref

Ummi Kalsum, Ika Chastanti, Dahrul Aman Harahap. "Analisis Keterampilan B... <1%

Crossref

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

Crossref

Habib Afridoansyah Rizqi, Sudarmaji Sudarmaji, Muhammad Demsi Dupri. "PE... <1%

Crossref

Muhammad Toby Suwindra, Ernawati Ernawati, Aan Erlansari. "Analisis Kemiri... <1%

Crossref

Cindyros Cindyros, Heni Safitri. "Analisis Laporan Keuangan Berdasarkan Rasi... <1%

Crossref

Sinta Kartika, Husni Husni, Saepul Millah. "Pengaruh Kualitas Sarana dan Pras... <1%

Crossref

Ni Made Intan Kharisma Dewi. "Soto: pasangan makanan dan anggur", Jurnal ... <1%

Crossref

Ni Kadek Sintya Dwi Pradnyani. "Kinerja karyawan human resources departme... <1%

Crossref

Muhammad Effendi Sunaryanto, M. Dedi Widodo, Ahmad Hanafi Hanafi. "Hub... <1%

Crossref