

PAPER NAME

JURNAL MARIYAH.docx

AUTHOR

MARIYATUL HASANAH

WORD COUNT

4817 Words

CHARACTER COUNT

31892 Characters

PAGE COUNT

15 Pages

FILE SIZE

647.7KB

SUBMISSION DATE

Aug 1, 2024 11:31 AM GMT+7

REPORT DATE

Aug 1, 2024 11:32 AM GMT+7

● 24% Overall Similarity

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

- 24% Publications database
- Crossref database

● Excluded from Similarity Report

- Internet database
- Crossref Posted Content database
- Bibliographic material
- Cited material
- Small Matches (Less than 11 words)

13
**PENGARUH KUALITAS SDM, BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN
KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA KARYAWAN NON
ASN DI UPT PUSKESMAS MANGARAN**

Mariyatul Hasanah
mariyatulhasanah6453@gmail.com
Universitas Abdurachman Saleh
Situbondo

Lusiana Tulhusnah
lusiana@unars.ac.id
Universitas Abdurachman Saleh
Situbondo

Randika Fandiyanto
randika@unars.ac.id
Universitas Abdurachman Saleh
Situbondo

ABSTRACT

Human Resources (HR) is essential in helping institutions achieve their goals and actions. Human resources are one of the elements that determine the success or failure of a company in achieving its goals. This study aimed to analyze and test the effect of HR Quality, Organizational Culture, and Work Motivation on Employee Performance with Job Satisfaction as an Intervening Variable. This study's target population were the employees of the technical implementation unit of Mangaran public health center (UPT Puskesmas Mangaran) who became respondents, totaling 60 people. This sampling technique is simple random sampling. The study's data analysis and hypothesis testing used the Structural Equation Model - Partial Least Square (PLS-SEM).

The results of direct influence hypothesis testing using the Smart PLS 3.0 application show that HR quality has a significant positive effect on job satisfaction, organizational culture has a significant positive effect on job satisfaction, work motivation has a significant positive effect on job satisfaction, HR quality has a significant negative effect on performance, organizational culture has a positive but insignificant effect on performance, work motivation has a positive and insignificant effect on performance, job satisfaction has a significant positive effect on performance. Then, the indirect effect hypothesis test results show that the variable HR quality on performance through job satisfaction has a significant positive effect, organizational culture on performance through job satisfaction has a significant positive effect, and work motivation on performance through job satisfaction has a significant positive effect.

Keywords: *Quality of Human Resources, Organizational Culture, Work Motivation, Job Satisfaction, and Performance*

1. PENDAHULUAN

UPT Puskesmas Mangaran adalah Puskesmas yang terletak di Jln. Raya Trebungan No. 01 Kec. Mangaran Kabupaten Situbondo. Cikal bakal Puskesmas Mangaran

adalah pada tahun 1965 berupa Poli Klinik yang tempatnya masih menyewa rumah penduduk karena memang tidak punya bangunan sendiri dan hanya mempunyai 1 orang mantri kesehatan yang sekaligus

sebagai kepala Poli Klinik. Seiring berjalannya waktu maka dalam kurun waktu 4 tahun (1965 - 1969) pada tahun 1969 didirikan sebuah bangunan Puskesmas di desa Mangaran dengan luas bangunan 264 m², dan seiring dengan perkembangannya maka pada tahun 1978 Puskesmas Mangaran ditingkatkan status menjadi Puskesmas Induk. Pada tahun 2014 Puskesmas Mangaran telah ditanyakan lulus sebagai Puskesmas Akreditasi oleh Kementerian Kesehatan Republik Indonesia.

Berdasarkan observasi yang ditemukan oleh peneliti pada UPT Puskesmas Mangaran salah satu fasilitas pelayanan kesehatan tingkat pertama memiliki peranan penting dalam sistem kesehatan. Adapun sesuai dengan pengamatan penulis yaitu adanya beberapa karyawan dalam mengikuti pelatihan yang masih rendah dan tugas-tugas yang di berikan kurang sesuai dengan pelatihan yang diikuti oleh karyawan itu sendiri. Pelatihan yang diterapkan harus sesuai dengan bidang dan keahlian masing-masing karyawan supaya dapat menghasilkan sebuah kinerja karyawan yang lebih berkualitas.

43 **II. TINJAUAN PUSTAKA** **Manajemen Sumber Daya Manusia**

Kualitas sumber daya manusia adalah suatu komponen yang dapat membantu meningkatkan kinerja. Kualitas sumber daya manusia tidak hanya ditentukan oleh keterampilan dan kekuatan fisiknya, tetapi juga oleh latar belakang pendidikan, tingkat pengetahuan, sikap dan keterampilan kerja. Manajemen

Sumber Daya Manusia Menurut Mangkunegara (2017:3) memaparkan “Manajemen Sumber Daya Manusia MSDM adalah suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang tersedia untuk Individu”. Pengelolaan dan pendayagunaan itu dikembangkan secara maksimal didunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pertumbuhan individu karyawan. Semua sumber daya yang termasuk dalam suatu organisasi ialah sumber daya manusia yang utama.

Kualitas SDM

Kualitas SDM Menurut Ananda Lubis *et al.*, (2019:104) memaparkan 11 “Kualitas sumber daya manusia merupakan perpaduan antara fisik (Kesehatan) dan non fisik (kemampuan bekerja, kognitif, dan bakat lainnya) yang dimiliki seseorang dalam rangka dapat bekerja kreatif di perusahaan”. Kualitas sumber daya manusia tentunya ada tolak ukur yang dapat kita jadikan landasan atau perbandingan supaya kita bisa mengetahui dan menentukan pegawai yang berkualitas.

Menurut Kasanuddin (2011:18) memaparkan bahwa ada 6 Indikator kualitas sumber daya manusia yaitu:

- 1) Kualitas Intelektual
- 2) Pendidikan
- 3) Memahami Bidangnya
- 4) Kemampuan
- 5) Semangat Kerja
- 6) Kemampuan Perencanaan Pengorganisasian.

3 **Budaya Organisasi**

Robbins (2015:279) memaparkan “Budaya organisasi menyangkut bagaimana para anggota bisa melihat adanya organisasi, bukan menyangkut bagaimana para

anggota organisasi suka atau tidak, dikarenakan para anggota menyerap budaya organisasi berdasarkan dari yang mereka lihat atau dengar dalam organisasi”. Anggota organisasi cenderung mempersamakan tentang budaya dalam organisasi tersebut meskipun mereka berasal dari latar belakang yang berbeda dalam tingkat keahlian dalam organisasi. Tujuan budaya organisasi merupakan kumpulan nilai-nilai kepercayaan dan prinsip yang dianut oleh suatu organisasi yang meliputi sistem manajemen yang berlaku didalamnya dan bisa menjadi pedoman perilaku bagi anggota organisasi. Budaya organisasi yang baik dapat memberikan pemahaman yang baik dan jelas dari tugas yang diberikan oleh suatu organisasi.

Menurut Edison (2016:131) memaparkan bahwa ada 5 indikator budaya organisasi, yaitu:

- 1) Kesadaran diri
- 2) Keagresifan
- 3) Kepribadian
- 4) Performa
- 5) Orientasi sim

Motivasi Kerja

Istilah motivasi berasal dari Bahasa latin *movere* yang artinya digerakkan. Istilah motivasi mengacu pada aspek-aspek perilaku manusia yang mendorong untuk berbuat atau tidak berbuat. Motivasi berasal dari kata “motif” dan mengacu pada sesuatu yang mendorong seseorang dari dalam untuk bertindak ataupun berbuat. Robbins dan Judge (2018:222) memaparkan bahwa Motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas arah, dan ketekunan usaha untuk mencapai suatu tujuan”. Intensitas ditentukan

oleh seberapa besar usaha yang dilakukan oleh seseorang. Namun, intensitas yang tinggi sekalipun tidak akan menghasilkan prestasi kerja yang memuaskan kecuali upaya diarahkan untuk memberi manfaat bagi suatu organisasi.

Menurut Afandi (2018:29) memaparkan bahwa ada 6 indikator motivasi kerja yaitu:

- 1) Balas jasa
- 2) Kondisi kerja
- 3) Fasilitas kerja
- 4) Performa kerja
- 5) Pengakuan dari atasan
- 6) Karya itu sendiri

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan suatu keadaan yang diinginkan untuk dicapai. Hal ini karena sikap dan perasaan karyawan terhadap tempat kerja mempengaruhi cara mereka melaksanakan tugas yang diberikan. Karyawan akan merasa puas dengan pekerjaannya jika mereka mampu melaksanakan pekerjaannya secara efektif. Robbins (2016:36) memaparkan bahwa “Kepuasan kerja adalah suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan sikap kepuasan tinggi menunjukkan sikap positif terhadap kerja, seseorang yang tidak puas terhadap pekerjaannya menunjukkan sikap negatif”. Berdasarkan dari pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja ialah keadaan emosional seseorang yang bisa terlihat dari tingka laku, dan sikap baik yang menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaan yang dilakukan.

25 Menurut Afandi (2018:82) memaparkan bahwa indikator kepuasan kerja ialah sebagai berikut:

- 1) Pekerjaan
- 2) Upah
- 3) Promosi
- 4) Pengawas
- 5) Rekan kerja

Kinerja Karyawan

Menurut 14 Hasibuan (2016:94) memaparkan bahwa “Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu”. Kinerja ialah sebuah hasil kerja seseorang atau sekelompok didalam suatu perusahaan atau organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, untuk mencapai tujuan perusahaan secara sah, tanpa melanggar atau bertentangan dengan undang-undang, moral, atau etika.

Menurut Kasmir (2018:208) memaparkan bahwa ada 6 indikator kinerja karyawan yaitu:

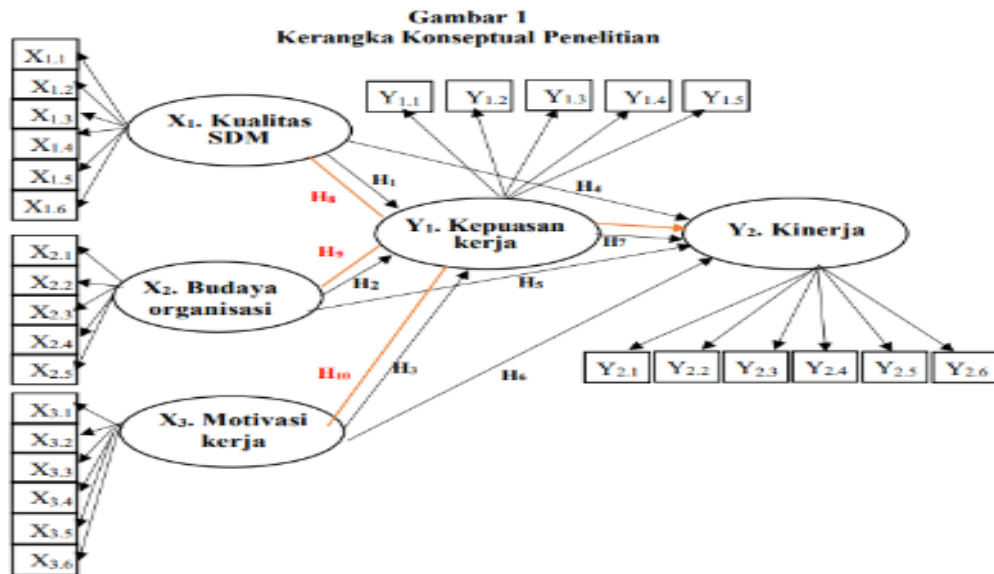
- 1) Kualitas
- 2) Kuantitas
- 3) Waktu
- 4) Penekanan biaya

- 5) Pengawasan
- 6) Hubungan antar karyawan.

Kerangka Konseptual

Menurut Sugiyono (2013:128) memaparkan “Kerangka konseptual ialah suatu hubungan atau kaitan antara konsep yang satu terhadap konsep lainnya dari masalah yang ingin diteliti”. Berdasarkan dari latar belakang dan tinjauan Pustaka penelitian ini menguji “Pengaruh Kualitas SDM, 13 Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Karyawan non ASN di UPT Puskesmas Mangaran”. Dapat dilihat hubungan dari variabel bebas Kualitas SDM (X₁), Budaya Organisasi (X₂), Motivasi Kerja (X₃), Variabel Intervening Kepuasan Kerja (Y₁) dan Variabel terikat Kinerja (Y₂).

Variabel ini akan dianalisis dalam penelitian sehingga dapat diketahui seberapa besar pengaruh masing-masing variabel yang dapat mempengaruhi kinerja. Adapun 47 kerangka konseptual dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar berikut ini:



Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian

Hipotesis

- H₁ : Kualitas SDM berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.
- H₂ : budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.
- H₃ : Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja.
- H₄ : Kualitas SDM berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan.
- H₅ : Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- H₆ : Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan.
- H₇ : Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan.
- H₈ : Kualitas SDM berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan melalui Kepuasan kerja.
- H₉ : Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan melalui Kepuasan kerja.
- H₁₀ : Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan melalui Kepuasan kerja.

terhadap Kinerja karyawan melalui Kepuasan kerja.

H₁₀ : Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan melalui Kepuasan kerja.

III. METODE PENELITIAN

Sugiono (2015:2) memaparkan bahwa “Rancangan Penelitian merupakan suatu rancangan keseluruhan perencanaan dari suatu penelitian yang akan di laksanakan dan akan dijadikan pedoman dalam melakukan penelitian”. Rancangan penelitian merupakan suatu rancangan dari keseluruhan rencana penelitian yang akan di lakukan, dan berfungsi sebagai pedoman dalam pelaksanaan penelitian.

Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dalam metode penelitian ini. Menurut Sugiono (2015:13) memaparkan bahwa “Metode kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasi adalah sistematis, terencana dan

terstruktur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitian”.

Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat penelitian dilakukan pada UPT Puskesmas Mangaran yang terletak di Jl. Raya Trebungan, Krajan, Mangaran, Kabupaten Situbondo, Jawa timur 38363. Waktu penelitian ini dilaksanakan selama 3 bulan yaitu pada bulan Maret sampai Mei 2024.

18 Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2015:84) “Populasi ialah sebuah wilayah generasi yang terdiri atas objek ataupun subjek yang memiliki kualitas ataupun karakteristik tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya”. Berdasarkan dengan observasi yang telah dilakukan maka peneliti mengambil populasi dari seluruh karyawan non ASN (Karyawan kontrak) di UPT Puskesmas Mangaran yang berjumlah 60 Karyawan non ASN selain pimpinan.

Menurut Sugiyono (2016:81) memaparkan “Sampel ialah 26 bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Teknik pengambilan sampel yang akan digunakan dalam teknik penelitian ialah teknik non probability sampling dengan menggunakan cara total sampling atau sampel jenuh. Menurut Sugiyono (2019:133) “Teknik sampel jenuh ialah suatu teknik yang menentukan jika seluruh anggota populasi dijadikan 29 sampel”. Teknik ini digunakan karena populasi yang akan diteliti kurang dari 100 orang sehingga sampel yang diambil berasal dari keseluruhan populasi

yang ada dalam UPT Puskesmas Mangaran berjumlah 60 orang.

Metode Analisis Data

Analisis data dan 44 pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan *Structural Equation Model - Partial Least Square (PLS-SEM)*.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

Responden yang menjadi subjek penelitian ini adalah para Karyawan non ASN di UPT Puskesmas Mangaran yang dipilih sejumlah 60 orang.

Uji Validitas Konvergen

Uji validitas konvergen mengevaluasi hubungan antara nilai konstruk dan indikator. Penggunaan *Smart PLS 3.0*, validitas konvergen diuji. Dapat dinyatakan valid jika skor dari *outer loading* lebih besar dari 0.7 sehingga indikator yang diteliti dalam riset tersebut telah memenuhi validitas konvergen. Pengujian data apakah sudah sesuai dengan realita serta dapat ditunjukkan kebenarannya adalah alasan peneliti menggunakan uji validitas konvergen. “Indikator individual dengan nilai korelasi di atas 0.7 dianggap reliabel. Namun dalam riset kenaikan skala, nilai *outer loading* 0.5-0.6 masih dapat diterima dan 46 validitas konvergen dapat terpenuhi apabila setiap variabel memiliki nilai *Average Variance Extracted (AVE)* diatas 0.5” (Ghozali, 2021:68).

Berdasarkan data diatas menunjukkan bahwa nilai *outer loading* untuk masing-masing indikator (X_{1.1}, X_{1.2}, X_{1.3}, X_{1.4}, X_{1.5}, X_{1.6}, X_{2.1}, X_{2.2}, X_{2.3}, X_{2.4}, X_{2.5}, X_{3.1}, 10

X_{3.2}, X_{3.3}, X_{3.4}, X_{3.5}, X_{3.6}, 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}, Y_{2.5}, Y_{2.6}) yaitu lebih dari 0,7 dengan demikian instrumen penelitian dapat dinyatakan valid (angka berwarna hijau).

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa nilai *Average Variance Extracted* diatas 0.5 (angka berwarna hijau) maka dapat diartikan bahwa instrumen yang digunakan didalam penelitian dikatakan "Valid". Sedangkan apabila nilai *Average Variance Extracted* dibawah 0.5 (angka berwarna merah) maka dapat diartikan bahwa instrumen yang digunakan didalam penelitian dikatakan "Tidak Valid".

Berdasarkan tabel diatas, maka nilai AVE diatas 0.5 (berwarna hijau) maka, instrument yang digunakan valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas ialah untuk mengetahui adanya ukuran dalam penggunaannya. Uji Reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan *Cronbach alpha*. Instrumen penelitian dikatakan *reliable* apabila memiliki nilai lebih besar dari 0,70 dan mencapai *composite reliability* di atas 0,70. Pada *output Construct Reliability and Validity*. Berdasarkan temuan dari hasil analisis data diatas, menunjukkan bahwa nilai *cronbachs alpha* lebih besar dari 0,70 dengan demikian instrumen yang digunakan *reliable*.

Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolinieritas

Menurut sugiyono (2021:244) menjelaskan bahwa "Multikolinieritas ialah suatu kondisi yang tinggi antara satu variabel

independent dengan variabel independent lain". Dalam perangkat lunak *smart PLS 3.0* dikatakan tidak terjadi pelanggaran asumsi klasik "Multikolinieritas" apabila nilai VIF (*varians inflation factor*) $\leq 5,00$, karena nilai VIF $>5,00$ dalam model structural (SEM) terjadi pelanggaran asumsi multikolinieritas sering terjadi dan masih bisa ditoleransi serta tidak mengganggu proses analisis data.

Uji Normalitas

Menurut Ghazali (2021:196) menyatakan bahwa "Uji normalitas memiliki tujuan untuk mengetahui setiap variabel memiliki distribusi normal atau tidak". 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) yang berakibat pada penyimpangan (*standart deviation*) yang tinggi. Dikatakan tidak melanggar asumsi normalitas apabila nilai *Excess Kurtois* atau *Skewness* berada dalam rentang $-2,58 < CR < 2,58$.

Uji Goodness Of Fit (GOF)

Uji *goodness of fit* (GOF) bertujuan untuk mengetahui apakah sebuah distribusi data dari sampel mengikuti sebuah distribusi teoritis tertentu ataukah tidak. Pada *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.

Uji Koefisien Determinasi

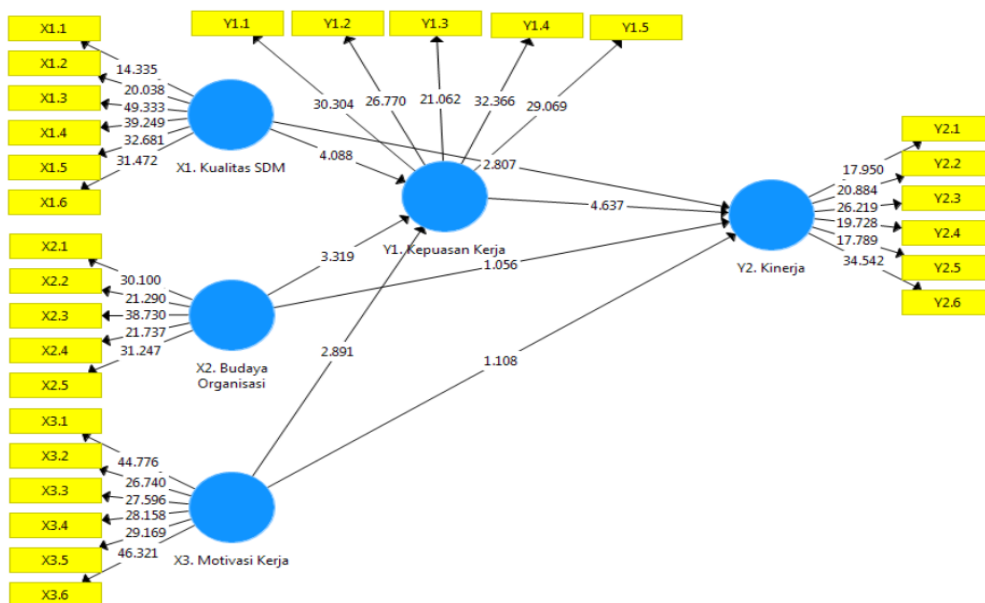
Koefisien determinasi (R^2) bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Uji ini dapat diketahui melalui nilai *R-Square*. Berdasarkan dari hasil penelitian dikatakan bahwa:

- 1) Variabel Kualitas SDM (X_1), Budaya organisasi (X_2) dan Motivasi kerja (X_3) mempengaruhi Kepuasan kerja (Y_1) sebesar 0,871 (87,1%), sedangkan sisanya 12,9% dipengaruhi variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.

- 2) Variabel Kualitas SDM (X_1), Budaya organisasi (X_2) dan Motivasi kerja (X_3) mempengaruhi Kinerja (Y_2) sebesar 0,758 (75,8%), sedangkan sisanya 24,2% dipengaruhi variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.

Analisis Persamaan Struktural (*inner model*)

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



Gambar 2. Hasil Uji Model Struktural dengan Aplikasi Smart PLS

Pembahasan

Kualitas SDM terhadap Kepuasan Kerja

Hasil uji hipotesis pertama dengan mengacu pada nilai *original sampel* yaitu positif (0,456). Nilai *T Statistic* yaitu 4,088 (>1,964) dengan nilai *p value* yaitu sebesar **0.000** (<0,05), maka dapat disimpulkan

Kualitas SDM (X_1) berpengaruh signifikan positif terhadap Kepuasan kerja (Y_1), dengan demikian **Hipotesis 1 diterima**. Berdasarkan pengujian maka dapat dilihat bahwa peningkatan kualitas sumber daya manusia dengan maksimal dapat menciptakan kepuasan kerja secara keseluruhan. Hal ini dikarenakan,

semakin berkualitas sumber daya manusia yang dimiliki akan mendorong setiap tugas dan pekerjaan diselesaikan secara cepat dan lebih efisien. Sumber daya manusia yang baik dapat meminimalisir kesalahan yang ada, sehingga *output* yang dihasilkan jauh baik dari yang biasanya. Keahlian maupun keterampilan yang dimiliki oleh pekerja ini cenderung handal dan dapat diandalkan. Atas pemahaman inilah kepuasan kerja di perusahaan dapat tercipta karena perusahaan mendapati setiap tugas dan pekerjaan yang harus dikerjakan dapat diselesaikan dengan baik. Selain itu sumber daya yang berkualitas juga dapat memotong defisit pengeluaran perusahaan. Hal tersebut terjadi karena para pekerja ini tidak perlu lagi dibimbing, dilatih, dan diberitahu, sehingga perusahaan dapat diuntungkan. Hasil penelitian ini mendukung dan memperkuat temuan penelitian terdahulu oleh Sisilahi (2022)

Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja

Hasil uji hipotesis kedua dengan mengacu pada nilai *original sampel* yaitu positif (0,276). Nilai *T Statistic* yaitu 3,319 ($>1,964$) dengan nilai *p value* yaitu sebesar **0.001** ($<0,05$), maka dapat disimpulkan Budaya organisasi (X_2) berpengaruh signifikan positif terhadap Kepuasan kerja (Y_1), dengan demikian **Hipotesis 2 diterima**. Berdasarkan pengujian maka dapat dilihat bahwa adanya budaya organisasi dalam suatu perusahaan yang berkembang dengan baik akan cenderung meningkatkan kepuasan kerja diantara para pegawai. hal ini

dikarenakan dengan budaya organisasi yang baik dapat membuat karyawan merasa nyaman dan betah dalam bekerja, sehingga mendorong karyawan bersemangat dalam melakukan pekerjaan sehari-hari dan menghasilkan produktivitas kerja yang baik pula. Budaya organisasi yang efektif dapat mendorong pertumbuhan perusahaan dan individu karyawan. Budaya tidak hanya menyediakan lingkungan kerja yang kondusif dan efisien. Namun juga dapat mendorong kinerja dan kesuksesan sebuah instansi sehingga kepuasan kerja dapat tercipta baik diantara para pekerja maupun jajaran petinggi perusahaan. Oleh karena itu dapat dikatakan budaya organisasi dapat mendorong terciptanya kepuasan kerja. Hasil penelitian ini mendukung dan memperkuat temuan penelitian terdahulu oleh Mashudi (2022)

Motivasi kerja terhadap Kepuasan kerja

Hasil uji hipotesis ketiga dengan mengacu pada nilai *original sampel* yaitu positif (0,298). Nilai *T Statistic* yaitu 2,891 ($>1,964$) dengan nilai *p value* yaitu sebesar **0.004** ($<0,05$), maka dapat disimpulkan Motivasi kerja (X_3) berpengaruh signifikan positif terhadap Kepuasan kerja (Y_1), dengan demikian **Hipotesis 3 diterima**. Berdasarkan pengujian maka dapat dilihat bahwa motivasi kerja sangat berhubungan dengan kepuasan kerja. Motivasi kerja dapat membentuk individu untuk menjalankan tujuan-tujuan kerja yang dilaksanakan dan dapat meningkatkan kinerja karyawan dan kepuasan karyawan. Motivasi kerja menjadi faktor penting dalam

mengubah perilaku karyawan dalam perusahaan ketika bekerja. Perilaku negatif seperti acuh tak acuh bisa diatasi secara efisien oleh motivasi kerja yang baik, sehingga memungkinkan perusahaan untuk berkembang³³ serta mencapai kesuksesan. Semakin tinggi motivasi kerja maka semakin tinggi kepuasan kerja dan sebaliknya semakin rendah motivasi kerja karyawan semakin rendah kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian ini mendukung dan memperkuat temuan penelitian terdahulu oleh Pratiwi (2023)

Kualitas SDM terhadap Kinerja

Hasil uji hipotesis keempat dengan mengacu pada nilai *original sampel* yaitu negatif (-0,380). Nilai *T Statistic* yaitu 2,807 (>1,964) dengan nilai *p value* yaitu sebesar **0.005** (<0,05), maka dapat disimpulkan Kualitas SDM (X_1) berpengaruh negatif signifikan terhadap Kinerja (Y_2), dengan demikian **Hipotesis 4 diterima**. Berdasarkan pengujian maka dapat dilihat bahwa kualitas SDM mempunyai pengaruh besar dalam menentukan kinerja seorang karyawan pada suatu perusahaan. Sumber daya manusia yang unggul merujuk pada sumber daya manusia yang memiliki kemampuan dan kompetensi yang luar biasa. Ini dapat dilihat dari sejumlah faktor, termasuk pendidikan, pengalaman, kemampuan berpikir kritis, kemampuan berkomunikasi, dan kemampuan bekerja dalam tim. Kualitas Sumber Daya Manusia yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan didasari oleh tingkat pengetahuan, kemampuan dan keterampilan. Semakin tinggi kualitas SDM yang dimiliki oleh seorang karyawan maka

akan semakin tinggi kemauan untuk menyepelekan pekerjaan yang diberikan. Sehingga dapat dikatakan bahwa semakin besar atau semakin unggul SDM berkualitas yang didapat oleh perusahaan maka akan semakin baik perusahaan untuk mencari laba atau keuntungan secara lebih maksimal. Hasil penelitian ini mendukung dan memperkuat temuan penelitian terdahulu oleh Atika (2021)

Budaya Organisasi terhadap Kinerja

Hasil uji hipotesis kelima dengan mengacu pada nilai *original sampel* yaitu positif (0,117). Nilai *T Statistic* yaitu 1,056 (<1,964) dengan nilai *p value* yaitu sebesar **0.292** (>0,05), maka dapat disimpulkan Budaya organisasi (X_2) berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja (Y_2), dengan demikian **Hipotesis 5 ditolak**. Berdasarkan pengujian maka dapat dilihat bahwa budaya organisasi kurang mampu dalam memberikan dampak secara signifikan dalam menentukan kinerja. Hal ini dikarenakan karyawan di UPT Puskesmas mangaran tidak berani dalam menghadapi tantangan, karyawan dalam bekerja cenderung bersikap pasif atau tidak aktif, disebabkan oleh rasa takut akan gagal, hal itulah yang kemudian menghambat terhadap kinerja itu sendiri. Akhirnya hal tersebut berpengaruh terhadap kinerja para karyawan yang kurang maksimal. Maka dalam penelitian ini budaya organisasi hanya memberikan pengaruh positif namun tidak secara signifikan. Hasil penelitian ini menolak hasil penelitian terdahulu oleh Pratiwi (2022)

Motivasi Kerja terhadap Kinerja

Hasil uji hipotesis keenam dengan mengacu pada nilai *original sampel* yaitu positif (0,155). Nilai *T Statistic* yaitu 1,108 (<1,964) dengan nilai *p value* yaitu sebesar **0.268** (>0,05), maka dapat disimpulkan Motivasi kerja (X_3) berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja (Y_2), dengan demikian **Hipotesis 6 ditolak**. Berdasarkan pengujian maka dapat dilihat bahwa motivasi kerja kurang mampu dalam memberikan dampak signifikan dalam menentukan kinerja. Hal ini dikarenakan motivasi kerja yang ada dikalangan para pekerja tidak maksimal atau tidak termotivasi dengan cukup, sehingga kerjasama tim yang ada tidak berkontribusi secara optimal. Akhirnya hal tersebut secara tidak langsung berpengaruh terhadap kinerja para karyawan yang kurang maksimal. Maka dalam penelitian ini motivasi kerja hanya memberikan pengaruh positif namun tidak secara signifikan. Hasil ini menolak hasil penelitian terdahulu oleh Mashudi (2022)

Kepuasan Kerja terhadap Kinerja

Hasil uji hipotesis ketujuh dengan mengacu pada nilai *original sampel* yaitu positif (0,977). Nilai *T Statistic* yaitu 4,637 (>1,964) dengan nilai *p value* yaitu sebesar **0.000** (<0,05), maka dapat disimpulkan Kepuasan kerja (Y_1) berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja (Y_2), dengan demikian **Hipotesis 7 diterima**. Berdasarkan pengujian maka dapat dilihat bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja. Karyawan yang merasa puas dalam pekerjaan mereka serta terhadap perusahaannya, cenderung memiliki

keadaan mental yang lebih baik dan merasa terhindar dari stres kerja. Hal ini membuat karyawan yang memiliki kepuasan kerja tinggi cenderung memiliki tingkat stres yang rendah. Salah satu faktor yang erat kaitannya dengan produktivitas kerja karyawan yaitu kepuasan kerja, dimana kepuasan kerja dapat memberikan dorongan atau semangat karyawan dalam melakukan setiap pekerjaan mulai dari proses kerja yang dilakukan hingga sesuai dengan hasil yang diharapkan. Kepuasan kerja mencakup berbagai hal seperti kondisi dan kecenderungan perilaku seseorang. Kepuasan kerja bagi seorang karyawan akan berdampak positif bagi perusahaan, dimana adanya kepuasan kerja sudah pasti akan meningkatkan produktivitas hasil bagi organisasi atau perusahaan. Dapat diartikan bahwa semakin tinggi nilai kepuasan kerja seseorang karyawan maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan, sebaliknya semakin rendah kepuasan kerja maka semakin rendah pula kinerja karyawan. Hasil ini mendukung dan memperkuat hasil penelitian terdahulu oleh Khofifa (2022)

Kualitas SDM terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja

Hasil uji hipotesis kedelapan dengan mengacu pada nilai *original sampel* yaitu (0,445). Nilai *T Statistic* yaitu 3,328 (>1,964) dengan nilai *p value* yaitu sebesar **0.001** (<0,05), maka dapat disimpulkan Kualitas SDM (X_1) terhadap Kinerja (Y_2) melalui Kepuasan kerja (Y_1) berpengaruh signifikan positif, dengan demikian **Hipotesis 8 diterima**. Berdasarkan pengujian maka dapat dilihat bahwa kepuasan

kerja mampu memediasi adanya pengaruh antara kualitas SDM terhadap kinerja karyawan. Kinerja karyawan akan tercipta dengan baik apabila kualitas sumber daya manusia memberikan kualitas terbaiknya sehingga kepuasan kerja yang ada didalam perusahaan terpenuhi dengan baik. Kepuasan kerja dapat mendorong pengaruh antar variabel menjadi lebih besar. Hal tersebut membuktikan bahwa sebagai variabel intervening kepuasan kerja secara maksimal mampu berkontribusi secara positif. Maka dalam penelitian ini, meskipun kualitas SDM yang diberikan kurang baik mampu dibantu dengan adanya kepuasan karyawan yang telah tercipta sehingga dapat dikatakan kualitas SDM berdampak secara positif dan signifikan dalam mempengaruhi kinerja dengan mediasi kepuasan karyawan. Hasil ini mendukung dan memperkuat hasil penelitian terdahulu oleh Sisilahi (2022), Khofifa (2022)

Budaya Organisasi terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja

Hasil uji hipotesis kesembilan dengan mengacu pada nilai *original sampel* yaitu (0,269). Nilai *T Statistic* yaitu 2,609 (>1,964) dengan nilai *p value* yaitu sebesar **0.009** (<0,05), maka dapat disimpulkan Budaya organisasi (X₂) terhadap Kinerja (Y₂) melalui Kepuasan kerja (Y₁) berpengaruh signifikan positif, dengan demikian **Hipotesis 9 diterima**. Berdasarkan pengujian maka dapat dilihat bahwa kepuasan kerja mampu memediasi adanya pengaruh antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Kinerja karyawan akan tercipta dengan baik apabila budaya organisasi

memberikan kondisi kerja yang sama baik pula sehingga kepuasan kerja yang ada didalam perusahaan terpenuhi dengan baik. Kepuasan kerja dapat mendorong pengaruh antar variabel menjadi lebih besar. Hal tersebut membuktikan bahwa sebagai variabel intervening kepuasan kerja secara maksimal mampu berkontribusi secara positif. Maka dalam penelitian ini, meskipun budaya organisasi yang diberikan kurang baik mampu dibantu dengan adanya kepuasan kerja yang telah tercipta sehingga dapat dikatakan budaya organisasi berdampak secara positif dan signifikan dalam mempengaruhi kinerja dengan mediasi kepuasan kerja. Hasil ini mendukung dan memperkuat hasil penelitian terdahulu oleh Mashudi (2022), Khofifa (2022)

Motivasi Kerja terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja

Hasil uji hipotesis kesepuluh dengan mengacu pada nilai *original sampel* yaitu (0,291). Nilai *T Statistic* yaitu 2,219 (>1,964) dengan nilai *p value* yaitu sebesar **0.027** (<0,05), maka dapat disimpulkan Motivasi kerja (X₃) terhadap Kinerja (Y₂) melalui Kepuasan kerja (Y₁) berpengaruh signifikan positif, dengan demikian **Hipotesis 10 diterima**. Berdasarkan pengujian maka dapat dilihat bahwa kepuasan kerja mampu memediasi adanya pengaruh antara motivasi kerjaterhadap kinerja karyawan. Kinerja karyawan akan tercipta dengan baik apabila pemberian motivasi kerja yang diberikan kepada kalangan karyawan sama baik pula dengan motivasi dari karyawan itu sendiri sehingga kepuasan kerja yang ada didalam perusahaan terpenuhi

dengan baik. Kepuasan kerja dapat mendorong pengaruh antar variabel menjadi lebih besar. Hal tersebut membuktikan bahwa sebagai variabel intervening kepuasan kerja secara maksimal mampu berkontribusi secara positif. Maka dalam penelitian ini, meskipun motivasi kerjayang diberikan kurang baik mampu dibantu dengan adanya kepuasan kerja yang telah tercipta sehingga dapat dikatakan motivasi kerjaberdampak secara positif dan signifikan dalam mempengaruhi kinerja dengan mediasi kepuasan kerja. Hasil ini mendukung dan memperkuat hasil penelitian terdahulu oleh Pratiwi (2023), Khofifa (2022)

16 V. KESIMPULAN

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

- 24** 1. Kualitas SDM berpengaruh signifikan positif terhadap Kepuasan kerja, (H₁ diterima);
2. Budaya organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap Kepuasan kerja (H₂ diterima);
3. Motivasi kerja berpengaruh signifikan positif terhadap Kepuasan kerja (H₃ diterima);
4. Kualitas SDM berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja (H₄ diterima);
- 37** 5. Budaya organisasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja (H₅ ditolak);
6. Motivasi kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja (H₆ ditolak);

7. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja (H₇ diterima);
8. Kualitas SDM terhadap Kinerja melalui Kepuasan kerja berpengaruh signifikan positif (H₈ diterima);
9. Budaya organisasi terhadap Kinerja melalui Kepuasan kerja berpengaruh signifikan positif (H₉ diterima);
10. Motivasi kerja terhadap Kinerja melalui Kepuasan kerja berpengaruh signifikan positif (H₁₀ diterima);

28 Saran

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

Bagi UPT Puskesmas Mangaran

Hasil penelitian ini bagi UPT Puskesmas Mangaran diharapkan dapat membantu strategi dalam berorganisasi untuk meningkatkan aktivitas kerja pada puskesmas utamanya dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang ada, budaya organisasi yang tercipta serta motivasi kerja yang ada diantara para karyawan untuk meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja karyawan di UPT Puskesmas Mangaran.

Masukkan atau saran yang bisa diberikan oleh peneliti ialah dengan selalu memperhatikan nilai-nilai keagresifan kerja khususnya dalam menghadapi tantangan, namun juga tetap selalu memperhatikan kapasitas diri atau kemampuan karyawan

sehingga tidak mengakibatkan stres atau beban kerja yang berlebihan.

Bagi Universitas Abdurachman Saleh Situbondo

Hasil penelitian ini bagi Universitas dapat menjadi dasar pengembangan kurikulum tentang Manajemen Sumber Daya Manusia yang selanjutnya dapat menambah kajian ilmu, pengetahuan dan informasi maupun referensi kepustakaan serta bahan wacana bagi mahasiswa ataupun pihak lain khususnya yang berkenaan dengan Kualitas SDM, Budaya organisasi, Motivasi kerja dan Kepuasan kerja dalam menentukan Kinerja terhadap suatu organisasi.

7 Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini bagi peneliti lain hendaknya dapat menjadi bahan masukan untuk mengembangkan model-model penelitian terbaru yang berkaitan dengan variabel Kualitas SDM, Budaya organisasi, Motivasi kerja, Kepuasan kerja dan Kinerja yang dapat dikembangkan lagi serta sesuai dengan kebutuhan ilmu saat ini.

DAFTAR PUSTAKA

20 Ananda Lubis, F. R., Junaidi, J., Lubis, Y., & Lubis, S. (2019). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap Efektifitas Kerja dan Perkebunan Nusantara di PT Perkebunan Nusantara II (Persero). (*Jurnal Agrica*), Volume 12(2), Hal.103.

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

9 Atika, K. 2021. Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Profesionalisme Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pin (Persero) Pelaksanaan Pembangkit Bukit Asam Tanjung Enim. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*. Volume 17 (4) : 355-366.

<https://doi.org/10.31851/jmwe.v17i4.5098>

50 Edison et.al. 2016. *Manajemen dan Sumber daya Manusia*. Edisi Pertama. Bandung: Alfabeta.

22 Ghozali. 2021. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.

Hasibuan. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi revisi, Jakarta: PT Bumi Aksara.

11 Kasanuddin, M. 2011. Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Pengelola Koperasi Terhadap Kinerja Koperasi Pondok Pesantren di Kabupaten Demak. *Skripsi*. Institute Agama Islam Negeri Walisongo. Semarang.

41 Kasmir, 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (teori dan praktik). Depok: PT Rajagrafindo Persada.

12 Khofifa, S., Arief, M. Y., Fandiyanto, R., 2022. Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja terhadap kinerja Karyawan tetap dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT. Tekad Karya Putera Sutubobdo. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneur (JME)*. Fakultas ekonomi dan

- Bisnis. Universitas
Abdurachman Saleh
Situbondo. Volume 1 (11) :
2209-2220.
<https://doi.org/10.36841/jme.v1i11.293>
- 42 Mangkunegara, A.A.P. 2017.
*Manajemen Sumber Daya
Manusia*. Bandung: PT.
Remaja Rosdakarya.
- Mashudi, M. Tulhusnah, L. dan
34 Pramesti, R. A. 2022.
Pengaruh Budaya Organisasi
dan Motivasi terhadap kinerja
aparatur sipil Negara melalui
disiplin kerja sebagai Variabel
Intervening (studi pada dinas
perhubungan situbondo).
*Jurnal Mahasiswa
Entrepreneur (JME)*. Fakultas
ekonomi dan Bisnis.
Universitas Abdurachman
Saleh Situbondo. Volume 1
(1) : 50-63
<https://doi.org/10.36841/jme.v1i1.1774>
- Pratiwi, S. D., Karnadi., Pramesti, R.
A. 2022. 35 Pengaruh Budaya
Organisasi terhadap Kinerja
Karyawan dengan Motivasi
Kerja sebagai Variabel
Intervening pada PT. Bank
Negara Indonesia di
Situbondo. *Jurnal
Mahasiswa Entrepreneur
(JME)*. Fakultas ekonomi dan
Bisnis. Universitas
Abdurachman Saleh
Situbondo. Volume 1 (9) :
1869-1881
<https://doi.org/10.36841/jme.v1i9.2239>
- Robbins dan 15 Judge, 2018. *Perilaku
Organisasi Organizational
Behavior (Buku 1, Edisi ke-
15)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins dan 15 Judge, 2018. *Perilaku
Organisasi Organizational
Behavior (Buku 1, Edisi ke-
15)*. Jakarta: Salemba Empat.
- 52 Sugiyono. 2021. *Metode Penelitian
Bisnis: Pendekatan,
Kualitatif, Kuantitatif dan
R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Silalahi, M. L. 2022. Pengaruh
Kualitas Sumber Daya
Manusia, Kompensasi dan
Lingkungan Kerja Terhadap
Kepuasan Kerja (Studi
Literature Manajemen
Sumber daya manusia).
(*Jurnal Ilmu Manajemen
Terapan*) Volume 3 (3) Hal.
257-269.
<https://doi.org/10.31933/jimt.v3i3.830>
- Pratiwi, R. P., Karnadi. dan
Fandiyanto, R., Peran Budaya
Organisasi dan Gaya
Kepemimpinan terhadap
Kepuasan Kerja melalui
Motivasi sebagai Variabel
Intervening pada ASN RSUD
Waluyo Jati Kraksaan. *Jurnal
Mahasiswa Entrepreneur
(JME)*. Fakultas ekonomi dan
Bisnis. Universitas
Abdurachman Saleh
Situbondo. Volume 2 (10) :
2341-2357.
<https://doi.org/10.36841/jme.v2i10.3659>

● **24% Overall Similarity**

Top sources found in the following databases:

- 24% Publications database
- Crossref database

TOP SOURCES

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

- | | | |
|----------|---|---------------|
| 1 | <p>Tri Mahmudi, Kartika Hendra Titisari, Sari Kurniati. "Pengaruh Pengaru...</p> <p>Crossref</p> | 3% |
| 2 | <p>Army Cahya Putra Rustamaji, Fiqih Maria Rabiatul Hariroh, Nining Yuni...</p> <p>Crossref</p> | <1% |
| 3 | <p>Kurnia Runtuwene, Lucky O. H Dotulong, Sjendry S. R Loindong. "PENG...</p> <p>Crossref</p> | <1% |
| 4 | <p>Revina Handriyani, Raden Lestari Ganarsih, Yusni Maulida. "PENGARU...</p> <p>Crossref</p> | <1% |
| 5 | <p>Ervin Nora Susanti, Lukmanul Hakim, Herni Widiyah Nasrul, Yuniarti Yu...</p> <p>Crossref</p> | <1% |
| 6 | <p>Agustina M., Ike Kusdyah Rachmawati, Agus Rahman Alamsyah. "PEN...</p> <p>Crossref</p> | <1% |
| 7 | <p>Deska Salsabila, Hengky Widhiandono, Akhmad Darmawan, Randikap...</p> <p>Crossref</p> | <1% |
| 8 | <p>Muhammad Arif, Sigit Indrawijaya. "KOMPETENSI DAN KOMUNIKASI O...</p> <p>Crossref</p> | <1% |
| 9 | <p>Anggraita Fuspa Rini, Joko Sabtohadhi, Sofia Ulfa Eka Hadiyanti, Muha...</p> <p>Crossref</p> | <1% |

- 10

Kalista Sabbatho. "PENGARUH PERSON-ORGANIZATION FIT TERHAD...

Crossref

<1%
- 11

Mega Mirasa Cahyanti, Widiya Dewi Anjaningrum. "FAKTOR-FAKTOR Y...

Crossref

<1%
- 12

Shidiq Wahyudin, Novi Fitria Hermiati. "Pengaruh Stres Kerja Dan Konfl...

Crossref

<1%
- 13

Mohammad Tajuddin, Tumirin Tumirin, Eva Desembrianita. "Budaya Or...

Crossref

<1%
- 14

Charina Dwiki Asputri, Suarman Suarman, Yulia Efni. "Pengaruh Komun...

Crossref

<1%
- 15

Shanti Ramdhani, Dian Indiyati. "PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DA...

Crossref

<1%
- 16

B. Eva Hariyati. "PENGARUH PERSEPSI HARGA, KELOMPOK ACUAN, D...

Publication

<1%
- 17

Mira Labi Bandhaso, Natalia Paranoan. "PENGARUH KEPUASAN KERJ...

Crossref

<1%
- 18

Wala Erpurini, Wapa Samrotul Janah. "Pengaruh Kepuasan Transaksi O...

Crossref

<1%
- 19

Shary Limbong, Solehudin Solehudin, Didit Supriyadi. "The Pengaruh Li...

Crossref

<1%
- 20

Selima Peryuda, M. Khoiri. "Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia D...

Crossref

<1%
- 21

Tuti Tria Ulin, Siti Aisyah. "Akuntabilitas Kinerja Pelayanan Publik Dala...

Crossref

<1%

- 22

Anastasya Raheld Rumeen, Christoffel Kojo, MacDonald B. Walangitan... <1%

Crossref
- 23

Muhammad Anwar Jazuli, Mutinda Teguh Widayanto, Agustina Pujiast... <1%

Crossref
- 24

Prof. Dr. Yupono Bagyo, MM, MS, CHRP, CPTM, Rifatul Khusnia. "Komit... <1%

Crossref
- 25

Ahmad Ardhani Lubis, Teguh Setiawan, Lyza Tahura Chairunnisa. "PEN... <1%

Crossref
- 26

Dedi Irawan, Haryadi, Enggar Diah Puspa Arum. "Analisis Pengaruh NP... <1%

Crossref
- 27

Yanti Mayasari Ginting, Fitria Fitria, Teddy Chandra. "PENGARUH GAYA... <1%

Crossref
- 28

Ahmad Wawan Setiawansah. "ANALISIS PENGARUH PROMOSI, KUALI... <1%

Publication
- 29

Ajeng Sartika Rakasiwi, Zulfanetti Zulfanetti, Etik Umiyati. "Analisis pen... <1%

Crossref
- 30

Rika Yuliana, Noor Indah Rahmawati, Dian Wismar'ain. "The Effect of O... <1%

Crossref
- 31

Asia Pacific Journal of Marketing and Logistics, Volume 16, Issue 3 (2... <1%

Publication
- 32

Suci Novi Suryani, Sry Rosita, Dwi Kurniawan. "Pengaruh motivasi dan ... <1%

Crossref
- 33

Irwan Desyantoro, Hardani Widhiastuti. "Motivasi Kerja dan Kepuasan ... <1%

Crossref

- 34

Lusiana Dameria. "Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, Lingkungan Kerj...

Crossref

<1%
- 35

Maria Samadara, J. Latuihamalo, N.C. Lewaherilla. "PENGARUH BUDA...

Crossref

<1%
- 36

Muh. Rais, Syahrir Mallongi, Anis Saleh. "Pengaruh Gaya Kepemimpina...

Crossref

<1%
- 37

Pramesti Galuh. "ANALISIS PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA...

Publication

<1%
- 38

Yusuf Al Alim, Budi Prabowo. "Pengaruh Kompensasi dan Fleksibilitas ...

Crossref

<1%
- 39

Anggoro Putranto. "Peran IPS dalam Pendidikan Multikultural di Indon...

Publication

<1%
- 40

Irwan Sugiarto. "Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terha...

Publication

<1%
- 41

Mutia Inka Loga, Sri Rahayu, Tobari Tobari. "Influence of Work Discipli...

Crossref

<1%
- 42

Nancy Yusnita. "THE EFFECT OF WORK ENVIRONMENT ON PERFORM...

Crossref

<1%
- 43

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

Crossref

<1%
- 44

Beby Tri Wardhani, Hazwari Hasan. "Pengaruh Work Life Balance dan P...

Crossref

<1%
- 45

Dhika Kusumawardana, Abdul Halim, Rosidi Rosidi. "PENGARUH KOM...

Crossref

<1%

-
- 46 Ahadiati Rohmatiah, Mukti Widodo, Mutmainah Mutmainah. "Dampak ... <1%
Crossref
-
- 47 Aminah Djunaid, Baharuddin Semmaila, Serlin Serang. "Pengaruh Moti... <1%
Crossref
-
- 48 Anindya Ikasari, Eka Askafi, Imam Baehaki. "Analisis Pengembangan K... <1%
Crossref
-
- 49 Candra Ardi Wibowo. "Pengaruh Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja Dan... <1%
Crossref
-
- 50 Liawati Liawati, Dodi Prasada, Tutri Indraswari. "THE INFLUENCE OF ... <1%
Crossref
-
- 51 Nopen Ariyanti, Sri Rahayu, M. Fadhil Yamani. "Influence of Leadership ... <1%
Crossref
-
- 52 Triyan rediyanto, Romzi Kharisanto, Muhammad Firman Panggayu. "PE... <1%
Publication