

PAPER NAME

JURNAL Desy New.pdf

AUTHOR

Desy Andriyana

WORD COUNT

4916 Words

CHARACTER COUNT

31065 Characters

PAGE COUNT

16 Pages

FILE SIZE

803.6KB

SUBMISSION DATE

Jun 4, 2023 12:28 PM GMT+7

REPORT DATE

Jun 4, 2023 12:29 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

DAMPAK DISIPLIN KERJA DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA ASN PADA POLRES SITUBONDO DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

Desy Andriyana
andriyanadesy@gmail.com

Universitas Abdurachman Saleh
Situbondo

Muhammad Yahya Arief
YahyaArief@unars.ac.id

Universitas Abdurachman Saleh
Situbondo

Randika Fandiyanto
randika@unars.ac.id

Universitas Abdurachman Saleh
Situbondo

10 ABSTRACT

90 The purpose of this study was to analyze the variable effect of Work Discipline and Leadership on ASN Performance at Situbondo Police Station with Work Motivation as an Intervening Variable by using the Partial Least Square (PLS) Structural equation model. 60

77 The results of the direct effect hypothesis test were obtained through the Smart PLS 3.0 application. Work discipline has a significant positive effect on work motivation (H₁ accepted), leadership has a significant positive effect on work motivation (H₂ accepted), work discipline has a significant positive effect on the State Civil Apparatus (ASN) performance (H₃ accepted), leadership has a significant positive effect on the State Civil Apparatus (ASN) performance (H₄ accepted), work motivation has a significant positive effect on the State Civil Apparatus (ASN) performance (H₅ accepted), work discipline has a significant positive effect on the State Civil Apparatus (ASN) performance through work motivation (H₆ accepted), and leadership has a positive but insignificant effect on the State Civil Apparatus (ASN) performance through work motivation (H₇ rejected). 36 86 37 38 80

Keywords: Work discipline, Leadership, Work motivation and the State Civil Apparatus (ASN) Performance

16 I. PENDAHULUAN

SDM merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya (rasio, rasa dan karsa). Semua potensi SDM tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Perkembangan 3

informasi, dan tersedianya modal yang memadai jika tanpa SDM sulit bagi organisasi itu sendiri. Permasalahan SDM sebenarnya dapat dilihat dari dua sudut pandang yaitu kuantitas dan kualitas. Kuantitas menyangkut SDM sedangkan kualitas menyangkut mutu sumber daya manusianya yang mencakup kemampuan fisik dan 68

kemampuan non fisik (kecerdasan dan mental).

Upaya peningkatan kualitas SDM ini dapat diarahkan kepada kedua aspek tersebut. Sumber daya organisasi secara garis besar dapat dibedakan kedalam dua kelompok yaitu SDM (*human resourcer*) dan SDM (*non human resourcer*). Sumber daya meliputi semua orang yang berstatus sebagai anggota dalam organisasi yang masing – masing memiliki peran dan fungsi. SDM adalah potensi manusiawi yang melekat keberadaannya pada seorang yang meliputi fisik dan non fisik. Sumber daya manusia dalam konteks organisasi publik dipahami sebagai potensi manusiawi yang melekat keberadaannya pada seseorang pegawai yang terdiri atas potensi dan potensi non fisik.

Peningkatan kualitas dan kuantitas SDM memerlukan upaya pengelolaan atau yang disebut manajemen sumber daya manusia. Menurut Sutrisno (2016:5) Manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja. Mangkunegara (2018:2) mengartikan “Manajemen sumber daya manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi”.

Hasibuan (2014:193) menyatakan bahwa Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menanti semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku”. Kepemimpinan yaitu norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain (Thoha,2014:49). Menurut Hasibuan (2014:143) “Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan”. Mangkunegara (2018:67) adalah “Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Hasil dari observasi dan wawancara dari beberapa responden yang ada ialah kedisiplinan dalam menyelesaikan pekerjaannya yang kurang baik dan tidak tepat waktu, sehingga mengakibatkan penumpukan pekerjaan yang dapat menghambat pencapaian tujuan organisasi dan hasilnya tidak maksimal, seringkali datang terlambat pada saat jam masuk kantor, masih adanya ASN yang tidak mematuhi peraturan hal ini dapat mengganggu aktivitas para ASN lainnya dalam menyelesaikan pekerjaannya seperti halnya pada saat memberikan pelayanan publik pada masyarakat. Segi kepemimpinan itu sendiri mengarah kepada pendekatan perilaku ditunjukkan oleh pimpinan kapolres dalam memimpin jajaran ASN yang cenderung melakukan pengurangan

secara langsung dihadapan bawahan jika bawahanya tersebut melakukan kesalahan atau menunjukkan kinerja kurang baik didalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya. Motivasi kerja yang rendah seperti halnya dalam pemberian motivasi pimpinan kurang maksimal dalam memberikannya kepada ASN baik secara lisan maupun tertulis yang terikat dengan kenaikan jabatan atau promosi jabatan bagi ASN, lingkungan kerja yang kurang baik, kurangnya fasilitas kerja bagi ASN yang mana fasilitas tersebut merupakan faktor pendukung dalam pelaksanaan kerja ASN dan yang terakhir adalah pemberian kompensasi bagi ASN yang tidak terlaksana dengan baik dan benar sehingga karyawan tidak memiliki motivasi dalam pelaksanaan pekerjaan sehingga berdampak terhadap kinerja ASN pada akhirnya bahkan atau pencapaian kerja instansi.

II. TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Mangkunegara (2018:2) "Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi". Tanpa sumber daya manusia, sumber daya lainnya akan menganggur dan kurang bermanfaat dalam mencapai tujuan organisasi dan untuk itu sumber daya manusia sebagai aset organisasi perlu dilakukan pengolahan (manajemen) dengan baik. Manajemen sumber daya

manusia merupakan bagian dari manajemen umum yang memusatkan perhatian pada unsur manusia dalam organisasi. Manajemen sumber daya manusia bertugas mengelola unsur manusia seefektif mungkin agar diperoleh sumber daya insani yang merasakan kepuasan kerja dan bekerja secara memuaskan.

4 Disiplin kerja

Menurut Hasibuan (2014:193-194) "Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku". Kesadaran disini merupakan sikap seseorang yang secara sukarela mentaati semua aturan dan sadar akan tanggung jawabnya. Mematuhi atau mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan. Menurut Soejono (2014:67) indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan suatu organisasi, diantaranya:

- 1) Ketetapan waktu
Datang ke kantor tepat waktu, tertib, dan teratur dengan begitu dapat dikatakan disiplin kerja baik.
- 2) Tanggung jawab yang tinggi
Senantiasa menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan prosedur dan tanggung jawab atas hasil kerja dapat pula dikatakan memiliki disiplin kerja yang tinggi.
- 3) Ketaatan terhadap aturan kantor
Memakai seragam kantor, menggunakan kartu tanda mengenal atau identitas, membuat ijin bila tidak masuk kantor.

- 4) Menggunakan peralatan kantor dengan baik
Sikap hati-hati dalam menggunakan peralatan kantor dapat mewujudkan bahwa seseorang memiliki disiplin kerja yang baik, sehingga peralatan kantor dapat terhindar dari kerusakan.

Kepemimpinan

Robbins (2018:140)
70 Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi kelompok menuju pencapaian sasaran”. Kartono (2016:170) “Kepemimpinan adalah kemampuan untuk memberikan 53 pengarahan yang konstruktif kepada orang lain untuk melakukan satu usaha kooperatif untuk mencapai tujuan yang sudah direncanakan”. Berdasarkan beberapa teori di atas, kepemimpinan 96 merupakan seseorang yang mempengaruhi, menggerakkan, dan mengarahkan bawahannya untuk melaksanakan tugas-tugas yang telah ditetapkan guna mencapai tujuan yang diinginkan. Kepemimpinan sendiri sangat dibutuhkan didalam organisasi, karena seorang pemimpin yang mengarahkan bawahan guna melaksanakan tugasnya dengan baik dan benar maka senantiasa bawahan akan melaksanakan kinerjanya dengan baik dan benar juga.

Robert (2014:30) terdapat empat indikator kepemimpinan diantaranya:

- 1) Direktif
Pengarahan yang dilakukan oleh pimpinan kepada bawahannya untuk melaksanakan semua tanggungjawabnya dan bawahannya sudah mengetahui

apa yang diharapkan oleh pimpinannya.

- 2) *Supportive*
Pimpinan mampu memberikan atau menciptakan suasana kerja yang kondusif dan memperhatikan kesejahteraan bawahan.
- 3) Partisipatif
Pimpinan memberikan ruang waktu kepada bawahan dalam berpendapat, dan mempertimbangkan saran untuk pengambilan keputusan.
- 4) Kepemimpinan berorientasi pada prestasi
Pimpinan menetapkan tujuan sesuai rencana awal dan mempercayai kepada bawahan bahwa memiliki standart yang tinggi.

Motivasi kerja

Menurut Siagian (2018:76) kata 52 motivasi berasal dari kata latin yaitu “*movere*” yang berarti dorongan atau penggerak. Menurut Moorhead dan Griffin (2013:86) 71 Motivasi adalah serangkaian kekuatan yang mengakibatkan orang-orang berperilaku dengan cara tertentu”. Berdasarkan beberapa pendapat dari para ahli, motivasi merupakan suatu keahlian untuk dapat mempengaruhi seseorang untuk dapat bekerja dengan baik dalam mencapai tujuan organisasi.

9 Tiap kegiatan yang dilakukan oleh seseorang didorong oleh suatu kekuatan dari dalam diri orang tersebut, kekuatan pendorong inilah yang disebut motivasi. Motivasi 46 merupakan masalah kompleks dalam organisasi, karena kebutuhan dan

keinginan setiap anggota organisasi berbeda. Kemudian dari faktor kebutuhan tersebut diturunkan menjadi indikator-indikator untuk mengetahui tingkat motivasi kerja, yaitu:

- 1) Kebutuhan fisik
Pemberin gaji yang layak kepada karyawan, pemberian bonus, uang makan, uang transport, fasilitas perumahan dan lain sebagainya.
- 2) Kebutuhan rasa aman dan keselamatan
Fasilitas keamanan dan keselamatan kerja, dana pensiun, tunjangan kesehatan, asuransi kecelakaan dan perlengkapan keselamatan lainnya.
- 3) Kebutuhan sosial
Melakukan interaksi dengan orang lain yang diantaranya dengan menjalin hubungan kerja yang harmonis, kebutuhan untuk diterima dalam kelompok dan kebutuhan untuk mencintai dan dicinta.
- 4) Kebutuhan akan penghargaan
Pengakuan dan penghargaan berdasarkan kemampuannya, yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai karyawan lain dan pimpinan terhadap prestasi kerjanya.
- 5) Kebutuhan perwujudan diri
Sifat pekerjaan yang menarik dan menantang, dimana karyawan tersebut akan mengerahkan kecakapan, kemampuan, keterampilan, dan potensinya.

Kinerja ASN

Sedarmayanti (2013:174) menyatakan bahwa “Kinerja

merupakan memenuhi atau menjalankan kewajiban suatu nazar, hasil para pekerja, proses organisasi, terbukti secara konkrit, menyempurnakan tanggungjawab, dapat diukur, dapat dibandingkan dengan standar yang sudah ditentukan”.

Mangkunegara (2018:67) berpendapat bahwa istilah kinerja berasal dari *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang), atau juga hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang ingin dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Definisi diatas kinerja merupakan suatu konsep yang strategis dalam mengelola sumber daya manusia yang memiliki kualitas dan kuantitas dalam diri seorang karyawan yang akan memberikan hasil yang kerja yang baik.

Pengukuran kinerja ini menurut Bangun (2018:234), antara lain

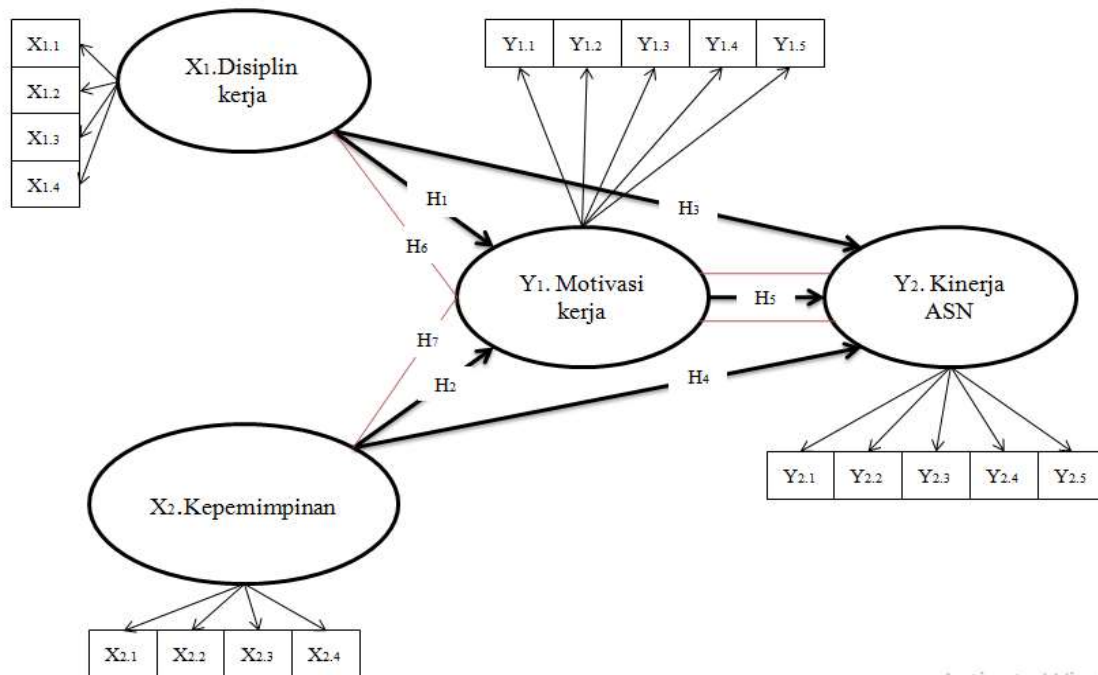
- 1) Jumlah pekerjaan
Jumlah pekerjaan yang dikerjakan secara individu maupun tim dengan syarat yang sudah ada. Semua pekerjaan mempunyai syarat yang beda dapat menuntut pegawai wajib melakukan syarat itu dengan baik sesuai pengetahuan, skill, dan kemampuan yang bagus.
- 2) Kualitas pekerjaan
Setiap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

- kegiatan mempunyai ketentuan kualitas yang ada sesuai dengan pegawai agar dalam pekerjaannya sesuai standart.
- 3) Ketepatan waktu
Setiap tanggungjawab memiliki karakteristik yang berbeda, untuk berbagai macam pekerjaan tentu wajib selesai sesuai target waktu yang ditentukan.
 - 4) Kehadiran
Kehadiran pegawai sangat dituntut disiplin dalam melaksanakan pekerjaan harus tepat waktu. Terdapat beberapa jenis pekerjaan yang mana diharuskan mengutamakan kedisiplinan kehadiran pegawai selama 8 jam dalam sehari selama 5 hari kerja dalam satu minggu.
 - 5) Kemampuan kerjasama

Semua pekerjaan yang dilakukan tidak harus dengan satu orang pegawai saja. Pekerjaan tertentu bisa dikerjakan oleh dua orang atau lebih dalam hal ini diperlukannya kerja sama sesama dan dapat dilihat seberapa tinggi dari kerjasama tersebut dalam menyelesaikan sebuah pekerjaan dalam tim.

Kerangka Konseptual

Menurut Sugiyono (2016:60) “Mengemukakan bahwa kerangka konseptual adalah suatu hubungan atau kaitan antara konsep satu terhadap konsep yang lainnya dari masalah yang ingin diteliti”. Kerangka konseptual ini gunanya untuk menghubungkan atau menjelaskan secara panjang lebar tentang suatu topik yang akan dibahas. Kerangka konseptual dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 1

Kerangka Konseptual Penelitian

Hipotesis

Berdasarkan kerangka konseptual penelitian tersebut, maka dapat disusun:

- H₁ : Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Motivasi kerja.
- H₂ : Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Motivasi kerja.
- H₃ : Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja ASN.
- H₄ : Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja ASN.
- H₅ : Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja ASN.
- H₆ : Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja ASN melalui Motivasi kerja.
- H₇ : Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja ASN melalui Motivasi kerja.

RANCANGAN PENELITIAN

⁷⁹ Sugiyono (2016:60) mengatakan kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori yang berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting". Rancangan penelitian ini dimulai dari *start* kemudian mengkaji ketiga variabel, variabel bebas yaitu, kompetensi kerja, pengalaman kerja, dan variabel intervering motivasi kerja, kemudian variabel terikat kinerja karyawan.

Waktu dan Tempat

Waktu dan tempat ini dilaksanakan selama 3 bulan dimulai dari bulan Februari sampai dengan bulan April 2023. Penelitian ini dilakukan di Polres Situbondo yang berlokasi di Jl. PB. Sudirman No 30, Kelurahan Patokan, Kecamatan Situbondo, Kabupaten Situbondo, Jawa Timur, 68312.

¹⁸ Populasi dan sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditaruh kesimpulannya". Teknik pengambilan sample dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2016:85) menyatakan bahwa "Sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel yang ⁸⁹ semua anggota populasi digunakan sebagai sampel". Populasi dalam penelitian ini yaitu ASN Polres Situbondo di Jl. PB. Sudirman No 30, Kelurahan Patokan, Kecamatan Situbondo, Kabupaten Situbondo, Jawa Timur, 68312 yang berjumlah 50 ASN selain Kapolres Situbondo

Metode Analisis Data

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

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

50 responden diketahui bahwa jenis kelamin cukup bervariasi, sehingga dapat disimpulkan bahwa jenis kelamin responden yang paling dominan adalah Laki-laki yaitu laki-laki sebanyak 28 orang atau sebesar 56,0%.

Uji Validitas Konvergen

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

nilai *Average Varian Extracted* (AVE). Nilai *Average Varian Extracted* (AVE) diatas 0,7 maka dapat diartikan bahwa instrumen yang digunakan didalam penelitian yaitu “Valid”.

Uji Reliabilitas

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

Rekapitulasi Hasil Uji Reliabilitas

Kategori	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
X ₁ . Disiplin kerja	0,87	Reliabel
X ₂ . Kepemimpinan	0,83	Reliabel
Y ₁ . Motivasi kerja	0,87	Reliabel
Y ₂ . Kinerja ASN	0,81	Reliabel

Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolinieritas

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

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

Tabel Uji Asumsi Klasik Multikolinieritas

Variabel Penelitian	X ₁ . Disiplin kerja	X ₂ . Kepemimpinan	Y ₁ . Motivasi kerja	Y ₂ . Kinerja ASN
X ₁ . Disiplin kerja			2,54	3,83
X ₂ . Kepemimpinan			2,54	2,99
Y ₁ . Motivasi kerja				3,94
Y ₂ . Kinerja ASN				

Uji Normalitas

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

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

Uji Goodness Of Fit (GOF)

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

Uji Goodness Of Fit (GOF)

	Saturated Model	Estimated Model	Cut Off	Keterangan Model
SRMR	0,10	0,10	≤ 0.09	Kurang Baik
d_ULS	1,69	1,69	≥ 0.05	Baik
d_G	1,51	1,51	≥ 0.05	Baik
Chi-Square	336,894	336,894	Diharapkan Kecil	Baik
NFI	0,60	0,60	>0,5 (mendekati angka 1)	Baik

Uji Koefisien Determinasi

Uji *inner model* dilakukan untuk menguji hubungan antara konstruk eksogen dan endogen yang telah dihipotesiskan. Uji ini dapat diketahui

melalui nilai **R-Square** untuk variabel dependen. Perubahan nilai *R-Square* dapat digunakan untuk menilai pengaruh variabel laten independen tertentu terhadap variabel laten

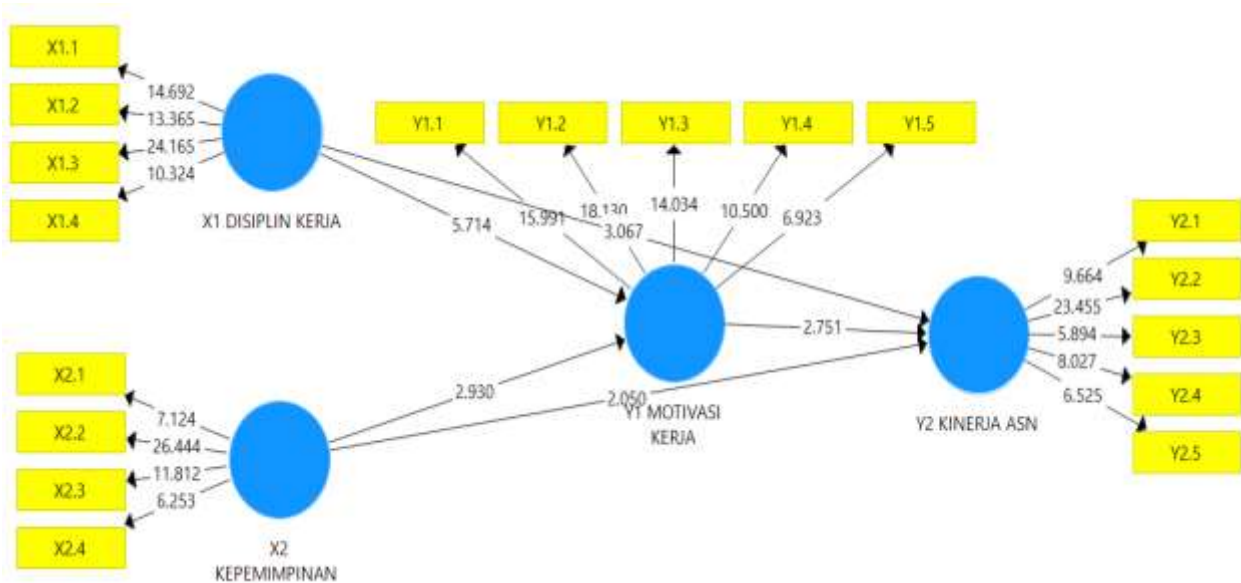
dependen. Berdasarkan tabel tersebut, dapat diartikan bahwa :

- a. Variabel Disiplin kerja (X_1) dan Kepemimpinan (X_2) mempengaruhi Motivasi kerja (Y_1) sebesar 0.74 (74%) sedangkan sisanya 26% dipengaruhi variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.
- b. Variabel Disiplin kerja (X_1) dan Kepemimpinan (X_2) mempengaruhi Kinerja ASN (Y_2)

sebesar 0.86 (86%) sedangkan sisanya 14% dipengaruhi variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.

Analisis Persamaan Struktural (inner model)

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



Gambar 2.
Hasil Uji Model Struktural dengan Aplikasi Smart PLS

Uji Hipotesis Penelitian

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ((O/STDEV))	P Values
X_1 Disiplin kerja -> Y_1 Motivasi kerja	0,57	0,56	0,10	5,71	0,00
X_1 Disiplin kerja -> Y_2 Kinerja ASN	0,36	0,35	0,11	3,06	0,00
X_2 Kepemimpinan -> Y_1 Motivasi kerja	0,34	0,34	0,11	2,93	0,00
X_2 Kepemimpinan -> Y_2 Kinerja ASN	0,24	0,23	0,11	2,05	0,04

-> Y ₂ Kinerja ASN					
Y ₁ Motivasi kerja	0,39	0,40	0,14	2,75	0,00
-> Y ₂ Kinerja ASN					

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

Hasil uji hipotesis dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu (0,57) dan nilai P Value yaitu sebesar 0,00 (<0,05) maka dapat disimpulkan bahwa Disiplin kerja (X₁) berpengaruh positif signifikan terhadap Motivasi kerja (Y₁) dengan demikian

Hipotesis ke 1 diterima.

Hipotesis 2. Kepemimpinan (X₂) berpengaruh signifikan terhadap Motivasi kerja (Y₁).

Hasil uji hipotesis dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu (0,24) dan nilai P Value yaitu sebesar 0,00 (<0,05) maka dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan (X₂)

berpengaruh positif signifikan terhadap Motivasi kerja (Y₁) dengan demikian **Hipotesis ke 2 diterima.**

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

Hasil uji hipotesis dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu (0,36) dan nilai P Value yaitu sebesar 0,00 (<0,05) maka dapat disimpulkan bahwa Disiplin kerja (X₁) berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja

ASN (Y₂) dengan demikian

Hipotesis ke 3 diterima.

Hipotesis 4. Kepemimpinan (X₂) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja ASN (Y₂).

Hasil uji hipotesis dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu (0,24) dan nilai P Value yaitu sebesar 0,04 (<0,05) maka dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan (X₂) berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja ASN (Y₂) dengan demikian **Hipotesis ke 4 diterima.**

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

Hasil uji hipotesis dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu (0,39) dan nilai P Value yaitu sebesar 0,00 (<0,05) maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi kerja (Y₁) berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja ASN (Y₂) dengan demikian **Hipotesis ke 5 diterima.**

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

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
X ₁ Disiplin kerja -> Y ₁ Motivasi kerja -> Y ₂ Kinerja ASN	0,22	0,22	0,08	2,55	0,01
X ₂ Kepemimpinan -> Y ₁ Motivasi kerja -> Y ₂ Kinerja ASN	0,13	0,14	0,07	1,76	0,07

Hipotesis 6. Disiplin kerja (X₁) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja ASN (Y₂) melalui Motivasi kerja (Y₁)
 Hasil uji hipotesis dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu (0,22) dan nilai P Value yaitu sebesar 0,01 (<0,05) maka dapat disimpulkan bahwa Disiplin kerja (X₁) berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja ASN (Y₂) melalui Motivasi kerja (Y₁) dengan demikian **Hipotesis ke 6 diterima.**

Hipotesis 7. Kepemimpinan (X₂) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja ASN (Y₂) melalui Motivasi kerja (Y₁).
 Hasil uji hipotesis dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu (0,13) dan nilai P Value yaitu sebesar 0,07 (>0,05) maka dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan (X₂) berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja ASN (Y₂) melalui

Motivasi kerja (Y₁) dengan demikian **Hipotesis ke 7 ditolak.**

Pembahasan Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Motivasi Kerja

Hasil analisis menunjukkan bahwa menyatakan Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Motivasi kerja dengan nilai *original sample* yaitu (0,57) dan nilai P Value yaitu sebesar 0,00 (<0,05). Maka dapat disimpulkan **H₁ Diterima** maka jika disiplin kerja yang baik dan sesuai dengan aturan yang ada di Polres Situbondo maka Motivasi kerja dari setiap ASN yang ada dalam organisasi kepolisian khususnya di Polres Situbondo juga akan terpengaruh dengan meningkatkan motivasi diri dalam melakukan tanggungjawab yang dibebankan kepada ASN yang ada. Kedisiplinan merupakan cerminan sebuah rasa tanggung jawab dari ASN kepada organisasi dengan penuh kesadaran akan sikap perbuatan sesuai dengan aturan organisasi tanpa adanya keterpaksaan atas tanggungjawab

yang diberikan dan dilakukan oleh ASN. Kedisiplinan bagi organisasi sangat penting adanya hal ini dapat mengetahui seberapa tinggi kedisiplinan seorang ASN terhadap organisasi dengan berbagai aturan yang ada. Hasil penelitian ini mendukung dan memperkuat temuan penelitian terdahulu oleh Dewi Kamalisa (2022).

Pengaruh Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja

Hasil analisis menunjukkan bahwa menyatakan Kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap Motivasi kerja dengan nilai *original sample* yaitu (0,34) dan nilai *P Value* yaitu sebesar 0,00 (<0,05). Maka dapat disimpulkan **H₂ Diterima**. Kepemimpinan merupakan sikap peran dari pemimpin terhadap organisasi baik sikap maupun tindakan yang dapat mempengaruhi bawahan dalam hal ini ASN, hal tersebut bisa sebuah perintah secara langsung maupun tidak langsung terhadap bawahan sesuai dengan keadaan organisasi, dengan begitu kepemimpinan yang baik dan nyaman sesuai dengan keadaan akan berdampak terhadap pengaruhnya peningkatan motivasi kerja dari seorang bawahan dalam hal ini ialah ASN yang memiliki tanggungjawab terhadap pekerjaan yang diberikannya dari keputusan pemimpin dalam menentukan apa saja yang akan menjadi tanggungjawab dari seorang ASN. Motivasi merupakan hasil dari apa yang telah dilakukan oleh pemimpin terhadap organisasi jika pemimpin kurang bijak dalam sebuah keputusan, sikap terhadap bawahan,

aturan dalam organisasi dan semua hal yang mencangkup kepemimpinan yang diterapkan maka tentunya motivasi kerja yang dimiliki oleh ASN tidak akan terlihat dalam melaksanakan pekerjaannya. Hasil penelitian ini mendukung dan memperkuat temuan penelitian terdahulu oleh Indah Nela (2019)

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja ASN

Hasil analisis menunjukkan bahwa menyatakan Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja ASN dengan nilai *original sample* yaitu (0,36) dan nilai *P Value* yaitu sebesar 0,00 (<0,05). Maka dapat disimpulkan **H₃ Diterima**. Kedisiplinan meningkatkan kinerja ASN akan meningkat begitu sebaliknya jika Disiplin kerja menurun maka kinerja ASN akan menurun juga. Kedisiplinan sangatlah penting bagi organisasi mengingat ini merupakan salah satu faktor yang nantinya akan berpengaruh terhadap kinerja yang dimiliki oleh setiap ASN dalam bekerja setiap harinya dan dimana merupakan poin penting dalam meningkatkan kinerja ASN. Adanya kedisiplinan yang tinggi seorang karyawan maupun pegawai akan menunjukkan hasil yang bagus dan sesuai dengan apa yang diinginkan oleh organisasi baik dalam ketaatan terhadap aturan-aturan kantor yang sudah ada, dengan begitu hasil kinerja dari ASN akan sangat baik sesuai dengan target pekerjaan yang dilakukan setiap harinya. Hasil penelitian ini mendukung dan memperkuat temuan penelitian terdahulu oleh Putri Monika P (2020).

Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja ASN

Hasil analisis menunjukkan bahwa menyatakan Kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja ASN dengan nilai *original sample* yaitu (0,24) dan nilai *P Value* yaitu sebesar 0,04 (<0,05). Maka dapat disimpulkan **H₄ Diterima**, Kinerja ASN akan meningkat dari bagaimana kepemimpinan dari seorang pimpinan organisasi tentunya jika kepemimpinan baik dan nyaman kinerja ASN akan meningkat begitu sebaliknya jika kepemimpinan kurang baik maka kinerja ASN akan menurun juga. Kinerja merupakan hasil dari apa yang telah dilakukan ASN terhadap organisasi terlebih lagi dengan kepemimpinan yang sejalan dengan kebutuhan organisasi dengan melibatkan ASN dalam bekerja sesuai dengan keputusan-keputusan yang diberikan oleh pemimpin kepada ASN sehingga kinerja ASN meningkat. Hasil penelitian ini mendukung dan memperkuat temuan penelitian terdahulu oleh Putri Monika P (2020).

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja ASN

Hasil analisis menunjukkan bahwa menyatakan Motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja ASN dengan nilai *original sample* yaitu (0,39) dan nilai *P Value* yaitu sebesar 0,00 (<0,05). Maka dapat disimpulkan **H₅ Diterima**. Motivasi kerja bagus dan baik maka kinerja ASN akan meningkat begitu sebaliknya jika Motivasi kerja buruk maka kinerja ASN akan sangat menurun. Motivasi kerja sangatlah

penting bagi semua pekerja karena merupakan salah satu hal yang harus dilakukan dan diterapkan dalam bekerja oleh semua ASN dalam bekerja karna akan menentukan seberapa tinggi nantinya kinerja yang akan dihasilkan oleh ASN dengan motivasi kerja yang dimiliki oleh setiap ASN. Hasil penelitian ini mendukung dan memperkuat temuan penelitian terdahulu oleh Ipda G & Herman S (2019).

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja ASN melalui Motivasi Kerja

Hasil analisis menunjukkan bahwa menyatakan Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja ASN melalui Motivasi kerja dengan nilai *original sample* yaitu (0,22) dan nilai *P Value* yaitu sebesar 0,01 (<0,05). Maka dapat disimpulkan **H₆ Diterima**. Disiplin kerja dalam bekerja dapat dilihat dari disiplinnya dalam hal masuk kerja sesuai dengan jam kerja dan pekerjaan yang dilakukan selesai tepat waktu. ASN akan berusaha disiplin semaksimal mungkin agar terciptanya kedisiplinan yang baik dan benar sesuai dengan pekerjaan yang mereka miliki saat ini, disiplin dalam bekerja tentunya juga akan menghasilkan pekerjaan yang baik pula. Disamping itu motivasi kerja yang baik memegang peran penting didalamnya karena akan menentukan peningkatan kinerja ASN mengingat motivasi kerja yang ada dalam diri ASN memiliki peran penting dalam pelaksanaan pekerjaan khususnya dalam kedisiplinan itu sendiri dalam bekerja. Hasil penelitian ini mendukung dan memperkuat

temuan penelitian terdahulu oleh Dewi Kamalisa (2022).

Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja ASN melalui Motivasi Kerja

Hasil analisis menunjukkan bahwa menyatakan Kepemimpinan berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja ASN melalui Motivasi kerja dengan nilai *original sample* yaitu (0,13) dan nilai *P Value* yaitu sebesar 0,07 (>0,05). Maka dapat disimpulkan **H₇ Ditolak**. Kepemimpinan dalam organisasi dapat dilihat dari bagaimana cara seorang pimpinan menerapkan caranya untuk tujuan memberikan arahan keputusan yang dibuatnya terhadap semua ASN dalam bekerja sesuai dengan peraturan yang sudah ditentukan oleh organisasi dan bertanggungjawab sebagaimana mestinya menjadi seorang pimpinan. Disamping itu motivasi kerja memiliki peran penting didalamnya dengan menjadi penentu kinerja dari seorang ASN, seorang ASN yang mendapatkan motivasi kerja yang baik dan benar tentu akan dapat berdampak terhadap peningkatan kinerja ASN. Dengan demikian peran variabel mediasi variabel motivasi kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan dalam memediasi pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja ASN. Hasil penelitian ini menolak temuan penelitian terdahulu oleh Indah Nela P (2019).

Kesimpulan

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

1. Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Motivasi kerja (H₁ diterima).
2. Kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap Motivasi kerja (H₂ diterima).
3. Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja ASN (H₃ diterima).
4. Kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja ASN (H₄ diterima).
5. Motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja ASN (H₅ diterima).
6. Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja ASN melalui Motivasi kerja (H₆ diterima).
7. Kepemimpinan berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja ASN melalui Motivasi kerja (H₇ ditolak).

DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, W. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Erlangga, Bandung.
- Dewi, K. 2022. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Asn Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Polres Situbondo. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneur (JME)*. Vol.01 No.8 September: 1604-1617. E-ISSN: 2964-898X. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis. Universitas Abduracham Saleh Situbondo.
- Griffin. 2013. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.

- 25 Hasibuan, M.S.P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung, PT. Bumi Aksa.
- 17 Indah, N. P. S. 2019. Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Cabang Medan Perintis Kemerdekaan. Skripsi. Tidak Diterbitkan. 95 Fakultas Ekonomi Dan Bisni. Universitas Sumatera Utara Medan.
- 61 Ipda, G. dkk. 2019. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Jurnal Organisasi Dan Manajemen. Issue 1. Agustus. [Http://doi.org/10.5281/zenodo.3459962](http://doi.org/10.5281/zenodo.3459962).
- 30 Kartono. 2016. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. (cetakan ke-21). Jakarta: Rajawali Pers.
- Mangkunegara, A. A. P. 2018 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- 75 Putri, M. P. 2020. Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Buma Cima Nusantara Unit Cinta Manis Ogan Ilir Provinsi Sumatera Selatan. Skripsi. Tidak Diterbitkan. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis. Universitas Muhammdiyah Palembang.
- 50 Robbins, S. P. 2018. *Perilaku Organisasi. Organizational Behavior*. (Buku 1, Edisi Ke-12). Jakarta: Salemba Empat.
- Robert, A. 2014. *Psikologi Sosial Jilid 2*. Jakarta: Erlangga.
- 45 Sedarmayanti. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- 27 Siagian, S.P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sugiyono, 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung: CV. Alfabeta.
- 58 Sutrisno, E. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak Ke Enam. Pranada Media Grup, Jakarta.
- Soejono, 2014. *Sistem dan Prosedur Kerja*. Edisi Kelima, Bumi Aksara, Jakarta.
- 55 Thohardi, A. 2014. *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Universitas Tanjung Pura, Mandar Maju.

● **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>Syaikhul Falah. "PENGARUH CREATIVE PSYCHOLOGY CAPITAL MEME...</p> <p>Crossref</p> | <1% |
| 2 | <p>Toni Gunawan, Endang Rusdianti. "PENGARUH DEBT TO EQUITY RATI...</p> <p>Crossref</p> | <1% |
| 3 | <p>Wardha Firdailla, Enny Widyaningrum, Anggraeni Rahmasari. "Pengar...</p> <p>Crossref</p> | <1% |
| 4 | <p>Anggreany Hustia. "Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhad...</p> <p>Crossref</p> | <1% |
| 5 | <p>Dwi Mufidah Putra, Rifki Hanif. "PENGARUH MOTIVASI DAN KOMPENS...</p> <p>Crossref</p> | <1% |
| 6 | <p>Fika Fibriyanita. "Analisis Hubungan Disiplin Kerja terhadap Produktivit...</p> <p>Crossref</p> | <1% |
| 7 | <p>Robeet Thadi. "Pengaruh Kemampuan Komunikasi Pimpinan terhadap ...</p> <p>Crossref</p> | <1% |
| 8 | <p>Siti Nur Hasanah, Budi Prabowo. "Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi...</p> <p>Crossref</p> | <1% |
| 9 | <p>Titin Rosdyanti, Suwato Suwato. "PENGARUH KOMPETENSI, MOTIVA...</p> <p>Crossref</p> | <1% |

- 10 Waljiyanti Waljiyanti, Jajuk Herawati, Epsilandri Septyarini. "Pengaruh ... <1%
Crossref
-
- 11 Andhi Setyawan, Kusuma Chandra Kirana, Ambar Lukitaningsih. "Anali... <1%
Crossref
-
- 12 Dewa Ayu Suci Candra Dewi, Ni Wayan Alit Erlina Wati. "PENGARUH EF... <1%
Crossref
-
- 13 Mahardika Caturputriwana Malik, Fadliah Nasaruddin. "MOTIVASI KER... <1%
Crossref
-
- 14 Mustanil Mustanil, M Samsul Hady, A Nurul Kawakip. "Efektivitas Peng... <1%
Crossref
-
- 15 Nurkaidah Nurkaidah, Farida Susantina. "Kecerdasan Emosi Siswa terh... <1%
Crossref
-
- 16 Sri Dwi Ratih Wijayanti, Lina Mahardiana, Risnawati Risnawati. "PENGA... <1%
Crossref
-
- 17 Andy Praditya, Teguh Ariefiantoro, Edy Suryawardana. "ANALISIS PEN... <1%
Crossref
-
- 18 Arfiani Sarah, Metti Paramita, Andri Brawijaya. "PERSEPSI MASYARAK... <1%
Crossref
-
- 19 Tiara Suci Bentar, Acep Samsudin, Nor Norisanti. "Peran Budaya Kaize... <1%
Crossref
-
- 20 Yuni Dwi Mandasari, Mahmudah Enny Widyaningrum, Muslichha Erma ... <1%
Crossref
-
- 21 Ahda Safitri, Trusti Wismantari, Vina Hermawati, Innocentius Bernarto. ... <1%
Crossref

- 22

Mukhtar Hidayat. "PENGARUH KEDISIPLINAN DAN MOTIVASI TERHAD...

Crossref

<1%
- 23

Mustika Lukman Arif. "Pengaruh Kecerdasan Emosional Pemimpin, Mo...

Crossref

<1%
- 24

Sondang Silvianta, Rd. Halim, M. Ridwan. "Evaluasi Capaian Pelaksana...

Crossref

<1%
- 25

Hamdan, Amarul, Ratu Erlina Gentari. "Pentingkah Pengaruh Lingkung...

Crossref

<1%
- 26

Insan Kamil, Harif Amali Rivai. "Pengaruh Budaya Organisasi dan Kead...

Crossref

<1%
- 27

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

Crossref

<1%
- 28

Selica Natalia Palar, Lucky O. H Dotulong, Genita G Lumintang. "PENG...

Crossref

<1%
- 29

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

Crossref

<1%
- 30

Clariza Febriandiny, Renny Husniati. "Pengaruh Budaya Organisasi, Ke...

Crossref

<1%
- 31

César H. Lenzi, Nadja S. Magalhães, Rubens M. Marinho, César A. Cost...

Crossref

<1%
- 32

Mardiana Puspasari, Wani Fitriah. "Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, d...

Crossref

<1%
- 33

Yoan Gigir, Karel Pandelaki, Arthur E. Mongan. "Hubungan Kompetensi ...

Crossref

<1%

- 34 A Paryati, A Praningrum, Sugeng Susetyo. "PENGARUH KETERLIBATA... <1%
Crossref
-
- 35 Agung Solihin. "KINERJA KARYAWAN PADA RSKD DHARMAIS YANG D... <1%
Crossref
-
- 36 Agusthina Risambessy. "PENGARUH KEPEMIMPINAN INOVATIF DAN ... <1%
Crossref
-
- 37 Moch Rozaq Herfieqo, Bowo Santoso. "Pengaruh Produktivitas Kerja, P... <1%
Crossref
-
- 38 Ni Luh Gede Ranti Andari, I Nengah Aristana. "PENGARUH DISIPLIN KE... <1%
Crossref
-
- 39 Norma Nitha, Sapar Sapar. "PENGARUH INSENTIF, KOMPETENSI, MOT... <1%
Crossref
-
- 40 Charina Dwiki Asputri, Suarman Suarman, Yulia Efni. "Pengaruh Komun... <1%
Crossref
-
- 41 Daud Woru, Anita Erari, Maman Rumanta. "Kinerja Pegawai Dipengaruh... <1%
Crossref
-
- 42 Enjang Suherman, Suroso. "Mediasi Motivasi Kerja Pada Pengaruh Ke... <1%
Crossref
-
- 43 Ingrid Miethe. "Zum Verhältnis von Biographie- und Bewegungsforschu... <1%
Crossref
-
- 44 Oktaviani Bengan Tupen, Epsilandri Septyarini. "Pengaruh Gaya Kepem... <1%
Crossref
-
- 45 Sukirdi Sukirdi, Suwarni Suwarni. "Teacher Planning at Integrated Isla... <1%
Crossref

- 46 Fransiskus Ady, Djoko Wijono. "Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kine... <1%
Crossref
-
- 47 Gabriella Pingkan Larasati Prasetya, Awan Santosa. "Good Corporate G... <1%
Crossref
-
- 48 Jeli Nata Liyas. "Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawa... <1%
Crossref
-
- 49 Moh. Heru Budi Santoso, Mugi Harsono. "Ketimpangan Faktor yang Me... <1%
Crossref
-
- 50 Vita Rinika, Triana Ananda Rustam. "PENGARUH KEPUASAN KERJA D... <1%
Crossref
-
- 51 Yudi Prasetya Putra, Jajuk Herawati, Epsilandri Septyarini. "Pengaruh G... <1%
Crossref
-
- 52 Harlen Simanjuntak. "MOTIVASI BELAJAR MEMPENGARUHI TERHADA... <1%
Crossref
-
- 53 Irfan Rama. "Peran Kepemimpinan Camat Dalam Menciptakan Disiplin ... <1%
Crossref
-
- 54 Muh Asdar. "PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN K... <1%
Crossref
-
- 55 Helena I Gst Ayu Putu Pusparini, Made Yudi Darmita, Evevdido Dos Sa... <1%
Crossref
-
- 56 Indra Hary Tri Setyawan, Pahlawansyah Harahap. "PERAN MOTIVASI K... <1%
Crossref
-
- 57 Ni Luh Indah Armantari, Ida Ayu Putu Widani Sugianingrat, Ida Ayu Mas... <1%
Crossref

- 58 **ANGGA HENDHARSA B2041171004. "PERAN KOMITMEN ORGANISAS...** <1%
Crossref
-
- 59 **Andari, Nafiudin, Dita Qur'aini Ramadhanty. "Upaya Peningkatan Kinerj...** <1%
Crossref
-
- 60 **Monalisa Manuputty, Johana Matakupan. "PENGARUH FAKTOR BIOLO...** <1%
Crossref
-
- 61 **Muhamad Nasrip, Kusuma Chandra Kirana, Syamsul Hadi. "Analisis Pe...** <1%
Crossref
-
- 62 **Oviradita Nobmadella, Nurhadi ,. "Pengaruh Experiential Marketing Dan...** <1%
Crossref
-
- 63 **Sutarto Sutarto, Reni Indriyani, Ratna Dewi Puspita Sari, Jeffrey Surya, ...** <1%
Crossref
-
- 64 **Ahmad Sahri Romadon, Ericke Fridatien. "ANALISIS PENGARUH KOMP...** <1%
Crossref
-
- 65 **Bambang B Sulistiyono, Joko Supriyanto Supriyanto. "ANALISIS PENG...** <1%
Crossref
-
- 66 **Dewi Virgiaswari, Arisyahidin Arisyahidin. "Hubungan Manajemen Konf...** <1%
Crossref
-
- 67 **Joli Anggraeni. "PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KELUARGA...** <1%
Crossref
-
- 68 **Mutia Sabrina, Henny Maria Ulfa, Azlina. "Gambaran Dukungan Pengg...** <1%
Crossref
-
- 69 **Rahmat Ghazali, Lina Mahardiana, Risnawati Risnawati. "PENGARUH K...** <1%
Crossref

- 70

Wendy Syahputra, Maresta Dora. "Pengaruh Kepemimpinan dan Buday...

Crossref

<1%
- 71

Zarkani Zarkani, Tona Aurora Lubis. "PENGARUH SERVANT LEADERSH...

Crossref

<1%
- 72

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

Crossref

<1%
- 73

Irwan Desyantoro, Hardani Widhiastuti. "Motivasi Kerja dan Kepuasan ...

Crossref

<1%
- 74

Jeanne Liwan Pangkey, Tunga Buana Irfana, Koesparmono Irsan. "PE...

Crossref

<1%
- 75

Lamria Rini Melati Siregar, Susy Alestriani Sibagariang, Benjamin Alber...

Crossref

<1%
- 76

Mei Florencia. "PENGARUH PERUBAHAN BUDAYA ORGANISASI, STRE...

Crossref

<1%
- 77

Pande Nyoman Pradnya Ananta Wisesa, Putu Kepramareni, I Wayan Wi...

Crossref

<1%
- 78

Windi Purwati Aprileoni, Dita Rulina, Refo Seftiawan. "PENGARUH KEDI...

Crossref

<1%
- 79

Yudhi YULIZAR, SARBOINI SARBOINI, MARIATI MARIATI. "Analisis Fak...

Crossref

<1%
- 80

"Sustainable Finance, Digitalization and the Role of Technology", Sprin...

Crossref

<1%
- 81

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

Crossref

<1%

- 82

Anik Herminingsih. "PENINGKATAN KINERJA PENGAJARAN DOSEN M...

Crossref

<1%
- 83

Arlini Fitriana Hidayahati, Ike Kusdyah Rachmawati. "PENGARUH KEPE...

Crossref

<1%
- 84

Astri Pramestya, Jajuk Herawati, Epsilandri Septyarini. "Pengaruh Moti...

Crossref

<1%
- 85

Cristia Anggriani FEB, Ferdinand Ferdinand, Peridawaty Peridawaty. "P...

Crossref

<1%
- 86

Liza Amelia Sari, Sry Rosita, Nur Hasanah. "Pengaruh kompensasi terh...

Crossref

<1%
- 87

Prilialianty Fakhriyah. "PENGARUH LAYANAN TRANSPORTASI ONLINE ...

Crossref

<1%
- 88

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

Crossref

<1%
- 89

Solikatun, Uswatun Hasanah. "Korelasi Gaya Kepemimpinan Kepala M...

Crossref

<1%
- 90

Ade Putra, Diah Isnaini Asiati, Zaleha Trihandayani. "Effect of Work Dis...

Crossref

<1%
- 91

Baiq Adriani Ulfa. "PENGARUH KEPUASAN PEMAKAI DAN KOMPLEKSI...

Crossref

<1%
- 92

Devi Isma Wulayanti. "PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJ...

Crossref

<1%
- 93

Hengky Kurniawan, Solikah Nurwati, Rita Sarlawa. "Pengaruh Literasi K...

Crossref

<1%

-
- 94 Rizal Ula Ananta, Dian Citaningtyas Ari Kadi. "ANALISIS PENGARUH PE... <1%
Crossref
-
- 95 Stela Rahma Marisa, Johnson Dongoran. "Pengaruh Pelatihan Kerja Da... <1%
Crossref
-
- 96 Tri Prasetijowati, Dinita Sari. "PERAN KOMUNIKASI ORGANISASI KETU... <1%
Crossref

● Excluded from Similarity Report

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

EXCLUDED SOURCES

Adi Setya Pamungkas, Sri Yuni Widowati. "PENGARUH KEPEMIMPINAN, LING...	8%
Crossref	
Devri Christy Singon, Bernhard Tewal, Rita N Taroreh. "PENGARUH MOTIVASI,...	8%
Crossref	
Ranthy Pancasasti Pancasasti. "Pengaruh Penempatan Kerja dan Disiplin Kerj...	7%
Crossref	
Jufrizen Jufrizen. "Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerj...	7%
Crossref	
Jeli Nata Liyas. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi kerja, dan Disiplin K...	7%
Crossref	
Megawati Nadin Putri Burhanuddin, Serlin Serang, Mapparenta Mapparenta. "...	6%
Crossref	
Huda Pramana, Jajuk Herawati, Epsilandri Septyarini. "Pengaruh Motivasi Kerj...	6%
Crossref	
Natalia Gloria Christi Wokas, Lucky O.H Dotulong, Regina Trifena Saerang. "P...	6%
Crossref	
GREGORIUS MAU TAE. "ANALISIS KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA PADA ...	6%
Crossref	
Melli Haryani, Muhammad Idris, Diah Isnaini Asiati. "Pengaruh Disiplin Kerja, ...	6%
Crossref	

Silvia Sari Sitompul. "Model Pengujian Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja m...	6%
Crossref	
Kunti Nurul Aini, Teguh Ariefiantoro. "PENGARUH MOTIVASI, LINGKUNGAN K...	5%
Crossref	
Jemmi Nurasia. "PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHA...	5%
Crossref	
Muh. Rais, Syahrir Mallongi, Anis Saleh. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Moti...	5%
Crossref	
Desianti Desianti, Rabihatun Idris, Muklis Kanto, Munandar Munandar. "Kontri...	5%
Crossref	
Hariman Syaleh, Rohimah Nur Nasution. "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi...	5%
Crossref	
Farah Diba Rizqika. "PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONA...	5%
Crossref	
Hari Apriyansyah, Muhammad Idris, Choiriyah Choiriyah. "Pengaruh Lingkung...	5%
Crossref	
Andana Budi Tami, Sri Yuni Widowati. "ANALISIS PENGARUH KEPEMIMPINA...	5%
Crossref	
Muhammad Arif, Sigit Indrawijaya. "KOMPETENSI DAN KOMUNIKASI ORGANI...	5%
Crossref	
Maudy Rosalina, Lela Nurlaela Wati. "PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TER...	5%
Crossref	
Made Yully Martiana Dewi. "EFEK MODERASI DISIPLIN KERJA PADA PENGAR...	5%
Crossref	

Amirudin Amirudin. "PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA TERHAD...	4%
Crossref	
Nadratan Surura, Achmad Gani, Roslina Alam. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan...	4%
Crossref	
Enah Pahlawati, Efrita Norman, Rio Kartika Supriyatna. "Dampak Stres Kerja d...	4%
Crossref	
Susi Susilawati, Junita Lubis, Siti Lam'ah Nasution. "Pengaruh Pengawasan, D...	4%
Crossref	
Taufikur Rahman, Siti Solikhah. "Analisis Pengaruh Rotasi Kerja, Motivasi Kerj...	4%
Crossref	
Eko Wahyu Hidayat Udjut Saputra, Mei Indrawati, Woro Utari. "PENGARUH KE...	4%
Crossref	
Andre Muaja, Bernhard Tewal, Genita Grace Lumintang. "PENGARUH GAYA K...	4%
Crossref	
Rafika Rachmaniah. "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kin...	4%
Crossref	
Dina Gumay Putri, Darius Antoni. "Pengaruh Kompensasi Sumber Daya Manus...	4%
Crossref	
Suwarto Suwarto. "Factors Affecting Employee Performance", Jurnal Prajaisw...	4%
Crossref	
Thirza Ardisha. "Peran Efektivitas Komunikasi dan Kepuasan Kerja Terhadap ...	4%
Crossref	
Melitina Tecoalu, Hery Winoto Tj., Susy Susy. "Efek Mediasi Motivasi Kerja pa...	4%
Crossref	

Adilla Juita Siska. "Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Gur...	4%
Crossref	
Lidya Hutabarat, Kalvin Anggen, Murniati Murniati. "Pengaruh Motivasi Kerja d...	4%
Crossref	
Budi Widadi, Fania Mutiara Savitri. "FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI...	4%
Crossref	
Abunawas Abunawas, Mansyur Ramli, Ramlawati Ramlawati. "Pengaruh Kom...	4%
Crossref	
Ida Bagus Agung Andi Bhisma Manuaba, Ni Putu Nina Eka Lestari. "FAKTOR-F...	4%
Crossref	
Aldika Rahmandana Saputra, Parwoto Parwoto. "PENGARUH MOTIVASI DAN ...	4%
Crossref	
Mardi Astutik. "Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kiner...	4%
Crossref	
Ronal Libani, Susi Handayani, Meilin Veronica. "Pengaruh Pelatihan dan Motiv...	4%
Crossref	
Ike Agustina, Hardani Widhiastuti. "Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerj...	4%
Crossref	
Andini Dwi Saputri, Susi Handayani, Muhammad Kurniawan DP. "Pengaruh Dis...	4%
Crossref	
Rindu Famelia Sari, Suwanto Suwanto. "Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi ...	4%
Crossref	
ARDHI GUNAWAN SULISTIOWATI M. IRFANI HENDRI. "THE EFFECT OF BUDA...	4%
Crossref	

Sularwan Sularwan, Djoko Santoso. "MEMBANGUN KINERJA MELALUI BUDA...	4%
Crossref	
Syamsuri Syamsuri, Marina Gati Endah Mumpuni, Indah Nur Oktavia. "Pengar...	3%
Crossref	
Ni Made Mariani, Lina Mahardiana, Risnawati Risnawati. "PENGARUH INDIVID...	3%
Crossref	
Eka Pratiwi Septania Parapat, Wiranto Sinaga, Eve Ida. "Pengaruh Lingkungan ...	3%
Crossref	
Dio Christian, M. Kurniawan. "Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terha...	3%
Crossref	
Ummi Sangidah, Prayekti Prayekti, Epsilandri Septyarini. "Pengaruh Pelatihan ...	3%
Crossref	
Jely Yulita Lessar, Serlin Serang, Rahman Sudirman. "Pengaruh Lingkungan K...	3%
Crossref	
Nova Riana, Khoirul Fajri, Karin Alsyaumi. "PENGARUH KOMPENSASI TERHAD...	3%
Crossref	
Abdurrahman Abdurrahman. "PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINER...	3%
Crossref	
Ikhsan Johari, Mahfudnurnajamuddin Mahfudnurnajamuddin, Serlin Serang. "...	3%
Crossref	
Daniel Yusuf, T.Muhammad Adriansyah. "PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN K...	3%
Crossref	
Stevani Semet. "Pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhad...	3%
Crossref	

Baiq Rafikasari Eka Yudiana, Mahyuddin Nasir, Mukmin Suryatni. "Pengaruh K...	3%
Crossref	
Jonathan Y Mongkol, Vicktor P.K Lengkong, Greis M Sendow. "ANALISIS PER...	3%
Crossref	
Rahmad Rahmad. "Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Motivasi Kerja ...	3%
Crossref	
Sriwahyuni Attakwa, Ramlawati Ramlawati, A.M. Hasbi. "Pengaruh Motivasi, K...	3%
Crossref	
Budiyono Pristyadi, Muhammad Rantau Edy Santoso. "PENGARUH MOTIVASI ...	3%
Crossref	
Rasman Rasman, Sofyan Sofyan, Dedy Suhery, Syarifah Hanim. "Pengaruh Dis...	3%
Crossref	
Sri Mulyeni. "Pengaruh Komunikasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karya...	3%
Crossref	
Nina Wahyuning Tyas, Abu Talkah. "Analisis Kepemimpinan Dan Disiplin Terh...	3%
Crossref	
Venny Vidayanti, Kintan Tasya putri Tungkaki, Listyana Natalia Retnaningsih. "...	3%
Crossref	
Vivi Herlina. JURNAL EKONOMI SAKTI (JES), 2019	3%
Crossref	
Udin Putra, Bakri Hasanuddin, Wiri Wirastuti. "PENGARUH MOTIVASI KERJA D...	3%
Crossref	
Hayani Hayani, Tri Rusilawati Kasisariah, Amaludin Amaludin. "Insentif Finans...	3%
Crossref	

Anita Ike Lestari, Hengky Widiandhono. "PENGARUH MOTIVASI, KOMPENSAS...	3%
Crossref	
Novi Susanti, Mardiana. "PENGARUH STRES KERJA DAN MOTIVASI KERJA T...	3%
Crossref	
Miguel Ignatius Sagay, Lucky O.H Dotulong, Genita Gracia Lumintang. "ANALI...	3%
Crossref	
Deris Diwata Prawira, Susi Handayani, M. Kurniawan. "Pengaruh Lingkungan K...	3%
Crossref	
Agus Marimin. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Budaya Or...	3%
Crossref	
A. Saldy Arnansyah Harsan, Mansyur Ramly, Mukhlis Sufri. "Pengaruh Kepemi...	3%
Crossref	
Tiurma Arta Uli, Winata Wira, Dodi Dermawan. "Pengaruh Motivasi, Kepemimp...	3%
Crossref	
Fauzan Fauzan. "PENGARUH INSENTIF, KOMPENSASI DAN REWARD TERHAD...	3%
Crossref	
Tri Bodroastuti, Tjandra Tirtono. "PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN ...	3%
Crossref	
Ine Mariane, Iwan Henri Kusnadi, Muhammad Rifqi Baihaqi. "PENGARUH PEL...	3%
Crossref	
R. Made Ratmara, A.A. Ketut Sri Asih, Ni Nyoman Ayu Suriyani. "PENGARUH ...	3%
Crossref	
Irwan Suaeb. "PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADA...	3%
Crossref	

Lisnawati Patiung, Yusram Adi, Andi Hendra Syam. "Pengaruh Motivasi, Kedis...	3%
Crossref	
Ratu Erlina Gentari, Sumiati Sumiati. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipa...	2%
Crossref	
Deni Faisal Mirza, Titi Swarni Lumbantobing Swarni Lumbantobing, Heny Pera...	2%
Crossref	
Ahmad Sumitra, Deni Muhammad Danial, Eryy Sunarya. "Dampak Kemampuan...	2%
Crossref	
Muhammad Dede Septiadi, Luis Marnisah, Susi Handayani. "Pengaruh Motiva...	2%
Crossref	
Humaera Humaera, A Niniek Lantara, Ratna Dewi. "Pengaruh Pelatihan, Komp...	2%
Crossref	
Alif Fajri Husaeni, Adi Wiratno. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi T...	2%
Crossref	
Alif Fajri Husaeni, Adi Wiratno. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi ...	2%
Crossref	
Fitrina Afrianti. "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi terhadap Motiv...	2%
Crossref	
Ferry Budiman. "PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSAKSIONAL TERHADAP S...	2%
Crossref	
Abdul Jalil. "Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhada...	2%
Crossref	
Putri MAULIZA. "Pengaruh Pengawasan, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pega...	2%
Crossref	

Desmon Redikson Manane. "Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi Sumber Da...	2%
Crossref	
Ranthy Pancasasti Pancasasti, Yopi Ilham Akbar Putra, Ade Surifah, Kemas E...	2%
Crossref	
Ni Kade Eni Astini, I Made Suwitra Wirya, AA Ratih Wijayanti. "PENGARUH LI...	2%
Crossref	
Muhammad Amien Rais, Mahfudnurnajamuddin Mahfudnurnajamuddin, Muha...	2%
Crossref	
Mochammad Faisal Fadli. "PENGARUH MOTIVASI, KEMAMPUAN DAN KESEM...	2%
Crossref	
Desfitriady Desfitriady, Intan Pandini. "Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompens...	2%
Crossref	
Silvyana Silvyana, Trisniarty Adjeng Moelyatie, Maftuhah Nurrahmi. "Pengar...	2%
Crossref	
Dilla Ramadani, Achmad Gani, St. Sukmawati. "Pengaruh Motivasi, Kemampu...	2%
Crossref	
Shofi Hidayatullah, Sumarni Sumarni, Sry Rosita. "Pengaruh pengelolaan kebe...	2%
Crossref	
Nurul Hamidah. "PENGARUH KOMPETENSI, MOTIVASI DAN KINERJA GURU S...	2%
Crossref	
Irham Maulana, Faisal Salistia, Sukarna Sukarna. "Pengaruh Kinerja Karyawan...	2%
Crossref	
Chessy Jenifer Gerung, Lucky O. H. Dotulong, Michael Ch Raintung. "ANALISI...	2%
Crossref	

. DAHMIRI. "FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI MOTIVASI KERJA PEG...	2%
Crossref	
Abdul Aziz Nugraha Pratama, Aprina Wardani. "Pengaruh Kemampuan Kerja d...	2%
Crossref	
Surianti - Ningsih. "Pengaruh Motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhad...	2%
Crossref	
Herman Dwi umar Said. "Analisis Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kedisipli...	2%
Crossref	
Susilowati Susilowati. "Kepemimpinan, Kedisiplinan, dan Kepuasan Kinerja Gu...	2%
Crossref	
Kuyun Lindasari, Jajuk Herawati, Epsilandri Septyarini. "Pengaruh Kompensas...	2%
Crossref	
Komir Bastaman. "Pengaruh Motivasi Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan ...	2%
Crossref	
Iroh Rahmawati. "PENGARUH PARTISIPASI ANGGARAN TERHADAP PENINGK...	2%
Crossref	
Ni Made Satya Utami, I Made Purba Astakoni. "Peran Gender Sebagai Group P...	2%
Crossref	
Nafiudin Nafiudin. "Peningkatan Kinerja Karyawan Pada Dealer Honda Auto S...	2%
Crossref	
Ibror Muttaqi, Shofia Amin, Dwi Kurniawan. "Studi komparatif disiplin kerja kar...	2%
Crossref	
Djoko Setyo Widodo. "PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KEPEMIMPINAN DA...	2%
Crossref	

Lusita Sari Laosoh, Usman Moonti, Sudirman Sudirman, Melizubaida Mahmud...	2%
Crossref	
Diah Pebriyanti, Lina Mahardiana, Risnawati Risnawati. "PENGARUH KOMPET...	2%
Crossref	
Kiki Tri Rizky, Fika Aryani. "The Influence Of Debt To Equity Ratio (DER) And N...	2%
Crossref	
James Adolf Paparang, I Putu Bagus Suthanaya, I Gede Suastana. "PENGARU...	2%
Crossref	
Supiani Supiani, Nurdin Nurdin, Ahmad Syahid, Hatta Fakhurrozi. "Manajeme...	2%
Crossref	
I Gede Aryana Mahayasa, Ni Kadek Ari Dipta Wardani. "PENGARUH KETERAM...	2%
Crossref	
Muhammad Asman, Novi Darmalia. "PENGARUH PENERAPAN ABSENSI SIDIK...	2%
Crossref	
Imelda Thein, Berno Benigno Mitang, Yunita Exalensi Putri Bere. "PENGARUH ...	2%
Crossref	
Trisafe Lukman Candra, Toni Herlambang, Budi Eko Satoto. "Beban Kerja dan ...	2%
Crossref	
RADHIANA RADHIANA. "Pengaruh Kecerdasan Emosional (Emotional Quotien...	2%
Crossref	
Ayu Wisudayanti, I Ketut Mustika. "PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN LINGKU...	2%
Crossref	
Irham, Abdul Jalil, Arman, Rizqa Sabrina. "PENGARUH TEKANAN KERJA TE...	2%
Crossref	

Kasriah Kasriah, Anggriani Profita, Dharma Widada. "ANALISIS PENGARUH K...	2%
Crossref	
Harjoni Desky. "PENGARUH ETOS KERJA ISLAMI DAN GAYA KEPEMIMPINAN...	1%
Crossref	
Kadek Dirda Dwiadnyani, Ni Wayan Mekarini. "PENGARUH LINGKUNGAN KER...	1%
Crossref	
Sakban, Rika Aryani. "DICIPLINE MANAGEMENT STRATEGY", JURNAL ISLAM...	1%
Crossref	
Mega Selly Ananda, Muhammad Wadud, Susi Handayani. "Pengaruh Beban Ke...	1%
Crossref	
Haris Fauzi. "Pengaruh Keadilan Prosedural Partisipatif dan Internal Locus Of ...	1%
Crossref	
Dina Siregar, Juliana Nasution. "Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja ...	1%
Crossref	
Silvester Sedu Kemie. "EFEK MOTIVASI DAN REMUNERASI DI DALAM PENGA...	1%
Crossref	
Dede Jajang Suyaman, Junjun Sirojudin, Dewi Puspasari. "PENGARUH MOTIV...	1%
Crossref	
Nurdin Nurdin, Tjipto Djuhartono. "Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan K...	1%
Crossref	
Nafi'ah ., Diyan Putri Ayu. "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Dosen T...	1%
Crossref	
Siti Sutiati, Anas Alhifni. "PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN ...	1%
Crossref	

Fierna Fajar Swasti, Didik Subiyanto, Epsilandri Septyarini. "Analisis Pengaruh ...	1%
Crossref	
Cindy Ayu Lestari, Anggi Pasca Arnu. "Pengaruh Pelatihan Dan Kompetensi T...	1%
Crossref	
Khaira Amalia Fachrudin, Siti Latifah. "Relationship between individual charac...	1%
Crossref	
Nanang Iswanto, Mahmudah Enny W, Siti Rosyafah. "PENGARUH MOTIVASI, K...	1%
Crossref	
Diah Ayu Widi Astuti, Sri Wahyuni Mega Hastuti, Edy Swasono. "Hubungan Ka...	1%
Crossref	
Riesta Chahya Agustina, Awan Santosa. "PENGARUH DAR, DER DAN TATA KE...	1%
Crossref	
Fandy Nugroho Hardiknasiono Musa, Altje Tumbel, Magdalena Wullur. "Discip...	1%
Crossref	
Herawati Herawati, Mahfudnurnajamuddin Mahfudnurnajamuddin. "PENGARU...	1%
Crossref	
Dian Triyani, Dyah ayu Belawanti Sarbina, Lulus Prapti N.S.S. "ANALISIS PENG...	1%
Crossref	
Taufik H. Simatupang. "Eksistensi dan Efektivitas Pelaksanaan Tugas Balai H...	1%
Crossref	
Saiful AMRI. "Pengaruh Penempatan dan Beban Kerja Terhadap Motivasi Kerj...	1%
Crossref	
Rohman Wilian, Fitri Chairunnisa. "ANALISIS PENGARUH LEADERSHIP DAN P...	1%
Crossref	

Lujzaini Achmad, Dewi Andriani. "Effects of Stress, Conflict and the Work Envi... Crossref	1%
Asmarani Yusnita Ida Sirait, Arifah Devi Fitriani, Masnelly Lubis. "PENGARUH ... Crossref	1%
Sadik, Erni Susilawati. "Motivasi Berprestasi Guru Berdasarkan Gaya Kepemi... Crossref	<1%
Fauzan Fauzan. "OPTIMISME DAN MOTIVASI LULUSAN PRODI MANAJEMEN ... Crossref	<1%
Andhy Tri Adrianto, Anitiyo Soelistiyono, Nyayu Nurkomalasari. "PENGARUH P... Crossref	<1%
Ni Kadek Dwi Lestari, Sri Retnaning Rahayu, Gustin Padwa Sari. "ANALISIS DI... Crossref	<1%
Misdiana Misdiana, Iranita Iranita, Roni Kurniawan. "Pengaruh Gaya Kepemim... Crossref	<1%
ling Sri Hardiningrum. "KINERJA KARYAWAN SWALAYAN MEKAR KOTA KEDI... Crossref	<1%
Ahmad Nizar Yogatama, Mutiara Erwiningtyas. "Bagaimana Meningkatkan Kin... Crossref	<1%
Putu Novia Wijayanti, Ni Luh Eka Ayu Permoni. "PENGARUH QUALITY WORK ... Crossref	<1%
Robbikal Muntaha Meliala. "Pelatihan Teknik Retorika Dalam Menunjang Kepe... Crossref	<1%
Devie Putri Wijayanti. "PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KEPUASAN KERJA ... Crossref	<1%

Arif Rahman Hakim, Muhdi Muhdi. "MOTIVASI KERJA DAN KOMPENSASI TER... <1%

Crossref

Dina Kurniawati, Lalu Parman, Ufran Ufran. "Perlindungan Hak Korban Penyan... <1%

Crossref

Muhammad Akmal Farhani Lantif, Nabeta De Nastiti, Nur Mahasih Hapsari, Sit... <1%

Crossref

Syarifah Nur Aini. "TREN KARANTINA TAHFIZH ALQURAN DALAM KELUARGA... <1%

Crossref

Novien Rialdy, Maya Sari, Mukmin Pohan. "Model Pengukuran Motivasi dan M... <1%

Crossref

William Admajaya Antolis, Idris Idris, Yoberth Kornelius. "IMPLIKASI KECERDA... <1%

Crossref

Amandin Amandin. "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karya... <1%

Crossref

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

Crossref

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

Crossref

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

Crossref

. BUSTANUDDIN, MUHAMAD HAPIS. "ANALISIS GAYA KEPEMIMPINAN TRAN... <1%

Crossref

Renny Lubis. "PENGARUH DESAIN PRODUK DAN HARGA TERHADAP KEPUTU... <1%

Crossref

Poppy Fristy. "PENGARUH PROMOSI PENJUALAN DAN HARGA TERHADAP P... <1%
Crossref

Siti Asyraini Siti Asyraini. "PENGARUH PENETAPAN HARGA DAN INOVASI PR... <1%
Crossref

Eliakim Purba, Diding Kusnady. "Pengaruh Kualitas Jasa Dan Pelayanan Prima... <1%
Crossref

Azizah Hanum. "PENGARUH DESAIN PRODUK DAN HARGA TERHADAP KEPU... <1%
Crossref