

PAPER NAME

JURNAL REVISI.pdf

AUTHOR

Ilham Akbar

WORD COUNT

5902 Words

CHARACTER COUNT

38804 Characters

PAGE COUNT

17 Pages

FILE SIZE

267.2KB

SUBMISSION DATE

Sep 26, 2023 10:56 AM GMT+7

REPORT DATE

Sep 26, 2023 10:56 AM GMT+7**● 25% Overall Similarity**

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

- Crossref database

● Excluded from Similarity Report

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

54

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN NON MEDIS PADA RSUD. ASEMBAGUS SITUBONDO DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

Ilham Akbar
ia7699785@gmail.com
Universitas Abdurachman Saleh
Situbondo

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

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

44

ABSTRACT

The research goal is to determine the effect of work motivation and work area on the performance of non-medical employees at RSUD. Asembagus Situbondo with activity pride as an Intervening Variable. The sampling method used in this take a look at is a saturated pattern with a total sample of fifty employees. facts analysis and hypothesis checking out in this study used the Structural Equation version - Partial Least rectangular (PLS-SEM)

The results of the direct impact hypothesis check using the clever PLS 3.0 utility, show that work motivation has a advantageous and extensive impact on process pleasure, paintings field has a effective and enormous effect on job satisfaction, work motivation has a advantageous and sizeable effect on worker overall performance, work subject has a poor however big impact on worker overall performance, task delight has a nice and full-size impact on employee overall performance, work motivation has a fantastic and tremendous impact on worker overall performance via job pride, paintings area has a fine and massive impact on employee performance through task delight

keywords: work Motivation, work discipline, job pride, performance.

1. PENDAHULUAN

Pada hakikatnya sumber daya manusia merupakan komponen yang paling kritis sebagai penggerak dalam terselenggaranya seluruh cabang olahraga organisasi yang bertumpu sepenuhnya pada kemampuan dan kreatifitas yang dimilikinya sebagai kebutuhan untuk mencapai tujuan organisasi. Berhasil atau tidaknya seorang pemberi kerja umumnya akan terlihat dari kemampuan perusahaan dalam memanipulasi sumber daya manusianya agar semua tujuan yang diinginkan tercapai. Rivai (2013:99) menyatakan bahwa “Pengendalian sumber daya manusia adalah teknologi dan seni pengelolaan tata

cara penggunaan berbagai aset secara berhasil, benar, produktif, yang merupakan aspek terpenting untuk memperoleh suatu tujuan.” setiap perusahaan sebenarnya menginginkan sumber daya manusia yang handal untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditentukan. Untuk mencapai impian tersebut, sebuah perusahaan bisnis memerlukan pemimpin yang mampu memanipulasi sumber daya manusia dalam organisasinya. Tujuan pemimpin dapat membagi tugas diantara setiap pegawai sesuai dengan kemampuan dan jabatannya masing-masing. Setiap pekerja harus disiplin dan serius dalam

menjalankan kewajiban tersebut jika ingin mencapai tujuan perusahaan.

Salah satu hal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja, hal ini merupakan faktor yang sangat penting untuk diwaspadai oleh pemberi kerja jika ingin agar setiap karyawan dapat memberikan kontribusi yang berkualitas dalam mencapai tujuan pemberi kerja, karena dengan adanya motivasi seorang karyawan mungkin memiliki antusiasme yang tinggi dalam menjalankan tanggung jawab dan tugasnya. Kadarisman (2012: 278) menyatakan bahwa “motivasi melukis adalah daya penggerak dalam diri seseorang agar mau berperilaku dan melukis dengan tekun dan baik sesuai dengan tanggung jawab dan tugas yang diberikan kepadanya.” Setiap kegiatan yang dilakukan oleh seseorang didorong oleh suatu kekuatan dalam diri orang tersebut, daya penggerak inilah yang disebut dengan motivasi. Motivasi kerja pekerja di suatu perusahaan bisa dibilang mudah dan juga bisa menjadi masalah yang rumit, karena pada dasarnya manusia itu mudah untuk didorong dengan cara memberikan apa yang mereka butuhkan.

Selain motivasi kerja, bidang kerja juga dapat mempengaruhi kinerja pekerja secara keseluruhan dalam menjalankan usahanya. Hasibuan (2014:193) menyatakan bahwa “bidang seni lukis adalah kesadaran dan kemauan seseorang untuk menaati segala pedoman organisasi dan norma-norma sosial yang bersangkutan”. lapangan narus ditegakkan dalam suatu organisasi.

tanpa dukungan subjek karyawan yang sesuai, sulit bagi suatu perusahaan untuk mewujudkan impiannya. Subyek lukisan merupakan salah satu dari beberapa unsur yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai secara keseluruhan, karena tanpa subyek segala aktivitas yang dilakukan dalam suatu instansi akan menghasilkan akibat yang tidak memuaskan dan tidak sesuai dengan harapan. Hal ini dapat menyebabkan kurangnya pencapaian impian dan target organisasi dan juga dapat menghalangi implementasi rencana organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya.

Seorang pegawai mempunyai hal-hal penting yang dapat memberikan motivasi dan motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja, khususnya kesenangan beraktivitas. Kepuasan tugas dapat muncul jika ada timbal balik yang diberikan melalui organisasi kepada personel. Dimensi remunerasi atas penawaran yang diberikan harus didasarkan pada kontribusi konsep dan kekuatan kontributor organisasi. Pegawai yang mempunyai tingkat kebanggaan yang berlebihan akan menunjukkan sikap yang efektif terhadap pekerjaan. Memiliki kepuasan yang cukup dalam diri karyawan akan mendorong semangat melukis, hobi dan kesuksehan. Handoko (2015:110) menyatakan bahwa “kepuasan kerja merupakan suatu keadaan emosi yang bermutu atau tidak sedap dipandang bagi personel mengenai pekerjaannya”. Suatu perusahaan memerlukan adanya timbal balik yang dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam bekerja, termasuk memberikan rasa nyaman dan kepuasan kerja. Robbins dan Dede

(2018:49) mengatakan bahwa “kesenangan aktivitas adalah perasaan indah terhadap aktivitas seseorang yang merupakan hasil dari perbandingan karakteristik”. Kepuasan proses berdampak pada perilaku kerja pekerja, antara lain bekerja keras, malas, produktif, dan lain sebagainya. Langsung atau tidak langsung, kebanggaan mempunyai pengaruh terhadap kinerja pekerja. Seorang pelopor wajib mewaspadai masalah kepuasan aktivitas, khususnya faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kebanggaan aktivitas sebagai cara untuk menstabilkan dan meningkatkan produktivitas organisasi..

7 kinerja secara keseluruhan merupakan bagian yang sangat penting dan menarik karena sudah tervalidasi sangat penting manfaatnya, suatu lembaga menghendaki pegawainya bekerja sungguh-sungguh sesuai dengan kemampuannya untuk memperoleh akibat kerja yang tepat, tanpa adanya kinerja keseluruhan yang sebenarnya dari seluruh pegawai, maka prestasi dalam mencapai impian akan sulit untuk dituai. Mangkunegara (2014:9) menyatakan 21 bahwa “kinerja pekerja adalah hasil kerja dari segi kualitas dan kuantitas yang diselesaikan oleh seorang pekerja dalam melaksanakan tanggung jawabnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Moehriyono (2016:95) menyatakan bahwa “kinerja keseluruhan merupakan gambaran tingkat keberhasilan implementasi suatu perangkat lunak atau cakupan dalam memahami impian, visi, misi suatu perusahaan

yang dihitung melalui rencana pembuatan strategis suatu perusahaan. " Kinerja pekerja akan efektif jika personel mempunyai sikap disiplin dan motivasi kerja yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaannya. Upaya meningkatkan kinerja pegawai merupakan suatu upaya penting yang harus 32 dihadapi oleh suatu kelompok karena keberhasilan dalam mencapai tujuan dan kelangsungan hidup suatu instansi sangat bergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada di dalamnya.

Berdasarkan fenomena yang ada di RSUD Asembagus Situbondo mengenai motivasi kerja, menunjukkan bahwa masih ada pegawai yang melaksanakan pekerjaannya kurang baik, dalam bekerja masih ada pegawai yang malas sehingga pekerjaan tidak selesai tepat waktu. RSUD Asembagus Situbondo juga tidak memberikan kesempatan kepada petugas untuk meningkatkan potensinya, sehingga karyawan tidak dapat mengembangkan potensinya untuk menunjang kinerja sehingga petugas mengalami kekecewaan. Kalau di area 82 pengecatan pegawai, masih ada pegawai yang tidak disiplin dalam jam kerja, masih ada pegawai yang lewat batas waktu masuk jam kerja, tidak kembali setelah jam kerja, masih ada pegawai yang tidak 81 menyelesaikan pekerjaan lagi. sesuai dengan persyaratan dan waktu yang telah ditentukan dan hal ini tetap terjadi. penggunaan waktu luang yang berlebihan di lukisan. 19 Berdasarkan latar belakang diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul: “Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja

Terhadap Kinerja Karyawan Non Medis Pada RSUD. Asembagus Situbondo dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel *Intervening*".

2. KERANGKA TEORITIS

MSDM

Dessler (2014:5) menyatakan bahwa "Manajemen sumber daya manusia sebagai kebijakan dan praktik menentukan faktor manusia atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen, perekrutan, penyingkapan, pelatihan, penghargaan dan evaluasi". Umar (2013:128) menyatakan bahwa "Pengendalian sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, penggerak dan pengawasan pengadaan, perbaikan, pelunasan, pengintegrasian, pemeliharaan, untuk mencapai keinginan organisasi"

Motivasi Kerja

Motivasi sangatlah penting karena dengan motivasi ini diharapkan setiap individu karyawan akan bekerja keras dan bersemangat untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Menurut Karnadi dan Pramesthi (2021) Motivasi mempunyai ciri-ciri yang tidak dapat dipisahkan dari sifat manusia, yang menurut saya mempunyai sifat yang berbeda-beda, motivasi akan menjadi aktualisasi diri seorang pegawai untuk meningkatkan kinerjanya. Winardi (2015:312) mengatakan bahwa "motivasi melukis adalah pilihan yang dimiliki seseorang yang merangsangnya untuk melukis". Dari berbagai ulasan tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan suatu dorongan yang timbul dari dalam diri setiap orang, tidak ada paksaan dari siapapun

dalam melakukan suatu pekerjaan. Kadarisman (2012: 278) berpendapat bahwa motivasi melukiskan suatu dorongan yang mendorong seseorang untuk melakukan tugasnya dengan lebih baik, juga merupakan unsur yang membedakan keberhasilan dan kegagalan dalam banyak hal dan merupakan energi emosional untuk suatu aktivitas baru. Bangun (2012:sebelas) menyatakan bahwa "motivasi kerja adalah suatu dorongan kepada personel untuk melaksanakan pekerjaannya dengan lebih baik". Kadarisman (2012: 278) berpendapat bahwa "motivasi kerja merupakan daya dorong dalam diri seseorang untuk perlu bertindak dan bekerja dengan tekun dan benar sesuai dengan tanggung jawab dan tugas yang telah diberikan kepadanya." Hasibuan (2014:tujuh puluh empat), menjelaskan bahwa "motivasi kerja karyawan dirangsang melalui keinginan jasmani, kebutuhan akan perlindungan dan rasa aman, keinginan sosial, kebutuhan dan kebutuhan aktualisasi diri".

Disiplin Kerja

Bidang adalah sikap, tingkah laku dan tindakan yang sesuai dengan pedoman badan usaha atau perusahaan, baik tertulis maupun tidak tertulis. Sastrohadiwiryono (2012:291) menyatakan bahwa seni lukis dapat digambarkan sebagai pola pikir yang menghargai, mengapresiasi, patuh dan taat terhadap aturan-aturan yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis, serta mampu menyampaikannya dan tidak menolak begitu saja menerima sanksi jika melanggar. tanggung jawabnya. dan wewenang yang

diberikan kepadanya. menurut Dewi, dkk (2022) kedisiplinan sendiri mempunyai kekuatan atau kekuatan dalam menumbuhkan motivasi bagi para pegawainya sendiri, sehingga para personel di dalam perusahaan tersebut dapat beradaptasi terhadap kebijakan-kebijakan yang telah ditetapkan di dalam perusahaan tersebut dengan sukarela.

Sutrisno (2014:sembilan puluh empat) mengatakan bahwa “disiplin pekerja adalah tingkah laku seseorang menurut peraturan yang berlaku, proses lukisan atau disiplin adalah sikap, tingkah laku dan gerak-gerik yang memperhatikan pedoman perusahaan, baik tertulis maupun tidak tertulis.” lapangan kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan personelnnya agar mereka bersedia untuk berdagang tingkah laku dan sebagai upaya untuk meningkatkan perhatian dan kesediaan seseorang untuk mematuhi seluruh pedoman perusahaan atau organisasi serta norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Sutrisno (2014:94) terdapat beberapa ciri subjek kerja dalam bekerja yaitu menaati aturan waktu. mematuhi peraturan organisasi. Patuhi pedoman perilaku di tempat kerja. mengamati berbagai kebijakan organisasi.

Kepuasan Kerja

Hasibuan (2014:202) menyatakan bahwa “kesenangan kerja adalah sikap emosional yang baik-baik saja dan mencintai proses seseorang”. pada dasarnya, kesenangan kerja adalah faktor seseorang. Setiap individu dapat mempunyai tingkat kepuasan

tersendiri sesuai dengan sistem biaya yang berlaku pada dirinya. Umumnya manusia akan merasa puas terhadap pekerjaan yang telah atau sedang dilaksanakan, jika apa yang dicapai dianggap telah memenuhi harapan, sesuai dengan alasan lukisan tersebut. Jika seseorang mempunyai tujuan terhadap suatu hal, berarti orang yang bersangkutan mempunyai suatu keinginan dan oleh karena itu terdorong untuk mengambil tindakan untuk mencapai keinginan tersebut. Jika harapan-harapan ini terpenuhi, kegembiraan mungkin akan terasa. Robbins dan memutuskan (2018: 206) kingdom bahwa “kebanggaan proses menunjukkan kesesuaian antara harapan seseorang dan imbalan yang diberikan oleh tugas, sehingga kepuasan proses juga dikaitkan erat dengan gagasan keadilan, penyelesaian mental, dan motivasi.” Hariandja (2012: 291) berpendapat “kegembiraan beraktivitas dapat dilihat dari bekerja tidak hanya sekedar melakukan pekerjaan saja, namun juga dikaitkan dengan unsur-unsur lain seperti berinteraksi dengan rekan kerja, atasan, mengikuti peraturan tertentu dan bekerja di lingkungan yang seringkali tidak mencukupi atau tidak diinginkan”. setiap karyawan mempunyai preferensi kepuasan tugas yang berbeda-beda. Indikator kepuasan kerja menurut Robbins dan Keputusan dalam Puspitawati (2013:18), yaitu lukisan itu sendiri (paintings it self), pendapatan/upah (pay), promosi (promotion), pengawasan (supervision)..

Kinerja Karyawan

pemahaman kinerja secara keseluruhan menunjukkan sejauh mana suatu perusahaan; baik pemerintah, perorangan, perusahaan pendapatan atau nirlaba, mengartikan kinerja secara keseluruhan sebagai keberhasilan yang dapat diterapkan pada keinginan organisasi. Oleh karena itu, ada asumsi yang lebih disukai mengenai pengetahuan tentang arti kinerja. Mangkunegara (2014:67) menyatakan bahwa “istilah kinerja keseluruhan berasal dari kinerja keseluruhan proses atau kinerja sebenarnya (kinerja kerja secara keseluruhan atau pencapaian nyata yang dilakukan melalui seseorang), atau juga kepuasan dan jumlah akibat kerja yang ingin dicapai oleh seorang pekerja dalam menjalankan tugasnya.” melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya, jawaban yang diberikan kepadanya.” Tidak banyak yang luar biasa, Siagian (2014: 227) menyatakan bahwa “kinerja keseluruhan adalah potensi rata-rata seseorang untuk bekerja sedemikian rupa sehingga dapat mencapai impian kerja secara optimal dan beragam sasaran yang diciptakan dengan pengorbanan yang perbandingannya lebih kecil dibandingkan terhadap akibat yang dilakukan”. Bangun (2012:231) menyatakan bahwa “kinerja keseluruhan adalah hasil akhir pekerjaan yang dilaksanakan dengan bantuan seseorang berdasarkan kebutuhan pekerjaan”. Menurut Bangun (2012: 234), dimensi kinerja secara keseluruhan ini antara lain dapat diukur dengan menggunakan jumlah, denda, ketepatan waktu dalam melakukannya, kehadiran dan

kemampuan berkolaborasi sesuai kebutuhan melalui suatu kegiatan tertentu. Alasan diatas adalah jumlah tenaga kerja, kualitas tenaga kerja yang prima, ketepatan waktu, kehadiran, potensi untuk bekerjasama.

3. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Strategi penelitian kuantitatif adalah suatu bentuk penelitian yang spesifikasinya sistematis, terencana, dan terstruktur secara virtual sejak awal hingga terciptanya desain penelitian. Sugiyono (2016:delapan) berpendapat “Teknik penelitian kuantitatif adalah strategi penelitian yang berlandaskan filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, mengumpulkan data dengan menggunakan alat penelitian, analisis informasi kuantitatif/statistik, dengan tujuan mencoba keluar hipotesis yang telah ditentukan sebelumnya”.

Populasi dan Sampel

Arikunto (2013:173) menyatakan bahwa “populasi adalah keseluruhan item penelitian”. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Puskesmas Asembagus Situbondo yang berjumlah 50 orang tenaga non ilmiah (selain kontrol). Teknik pengambilan sampel yang akan digunakan dalam penelitian adalah metode Non Kemungkinan Sampling yang menggunakan sampel umum atau sampel jenuh. Sugiyono (2016:85) menyatakan bahwa “Sampling jenuh adalah suatu teknik pengambilan sampel yang seluruh

partisipasi populasinya dijadikan sampel”. Sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Puskesmas Asembagus Situbondo yang berjumlah 50 pegawai non klinik (selain manajemen)..

39 Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data merupakan suatu faktor yang penting, karena penghitungan diperoleh dari data yang didapatkan dalam penelitian. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah Sugiyono (2016:145) mengemukakan bahwa “Observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis”. Dua diantara yang terpenting adalah proses pengamatan dan ingatan. Proses observasi dilakukan peneliti pada saat pra riset di lapangan guna mengetahui masalah-masalah yang ada pada karyawan non medis RSUD Asembagus Situbondo.

Nazir (2013:sembilan puluh tiga) menyatakan “teknik pengumpulan arsip adalah dengan melakukan studi penelitian terhadap buku-buku, literatur, catatan dan resensi yang dapat dikaitkan dengan permasalahan yang sedang dipecahkan”. Metode ini digunakan untuk memperoleh dasar-dasar tertulis dan ulasan yang diselesaikan dengan mempelajari berbagai literatur yang berhubungan dengan masalah yang sedang diteliti.

Sugiyono (2016:137) berpendapat bahwa “Wawancara digunakan sebagai teknik pencatatan dalam rangka melakukan penelitian pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang perlu diteliti”.

Data diperoleh dengan melakukan wawancara kepada pihak Puskesmas Asembagus Situbondo untuk memperoleh informasi yang diinginkan.

Sugiyono (2016:142) menyatakan bahwa “Metode kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab”. Data yang ingin diperoleh peneliti yakni dengan cara memberi angket kepada karyawan non medis di RSUD Asembagus Situbondo. Data yang terkumpul dapat berwujud kuantitatif, maka setiap alternatif jawaban diberikan skor atau nilai.

Arikunto (2013:274) mengemukakan bahwa “Dokumentasi merupakan metode pengumpulan data dengan cara mencari data mengenai hal – hal atau variabel yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen, rapat, agenda, dan sebagainya”. Dokumen yang digunakan peneliti disini berupa data-data dari RSUD Asembagus Situbondo untuk memudahkan peneliti untuk memperoleh informasi yang diperlukan selama proses penelitian berlangsung..

Metode Analisis Data

Uji Validitas Konvergen

Menurut Ghozali (2018:25) “Validitas konvergen merupakan korelasi untuk menguji nilai *outer loading* dalam penelitian dengan menetapkan nilai 0,7 atau lebih besar maka dapat dikatakan valid. Apabila suatu output tersebut memberikan nilai 0,7 atau lebih besar maka membuktikan indikator yang

digunakan sesuai dengan kenyataan”. Menurut Ghozali (2018:25) “Validitas konvergen merupakan korelasi dengan menetapkan nilai AVE sebesar 0,5 terhadap suatu penelitian, bila nilai AVE memenuhi nilai 0,5 maka indikator dalam penelitian tersebut dapat dikatakan valid karena telah memenuhi nilai AVE”..

58 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan *Cronbach Alpha*. Sholihin dan Ratmono (2013:92) menyatakan bahwa “Instrumen penelitian ini dikatakan reliabel apabila memiliki nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,70”. Sekaran (2014:34) menyatakan bahwa “Menguji reliabilitas dapat dilakukan melalui *composite reliability*, suatu variabel dapat dikatakan reliabel ketika memiliki nilai *composite reliability* $\geq 0,7$ ”

Uji Asumsi Klasik

Uji normalitas dianalisis melalui program Smart PLS 3.0 untuk menguji nilai *Excess Kurtosis* atau *Skewness*. Menurut Ghozali (2018:28) “Untuk mengetahui nilai *Excess Kurtosis* normal dengan *alpha* 0,01 tidak menjauhi nilai tengah antara -2,58 hingga 2,58”. Berdasarkan teori tersebut dalam penelitian ini menggunakan nilai tengah yaitu antara -2,58 hingga 2,58.

Uji multikolinieritas dalam penelitian ini untuk menganalisis nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). Ghozali dan Ratmono (2013:80) menyatakan “Penelitian yang baik apabila tidak terjadi multikolinieritas dengan nilai *cut off*

56 yang dipakai apabila tolerance lebih dari 10 dan VIF yang ditetapkan kurang dari 10” maka model struktural yang baik tidak menghasilkan multikolinieritas, akan tetapi dalam penelitian ini menggunakan nilai $VIF < 5$ karena menggunakan analisis program Smart PLS 3.0.

Uji *goodness of fit* (GOF)

Dalam penelitian ini Uji GOF dianalisis melalui program Smart PLS 3.0 untuk mengukur tiga *fit indeks* yaitu *Standardized Root Mean Square Residual*, *Chi-Square* dan *Normed Fit Index*, indeks tersebut dikatakan *fit* apabila konsep model struktural dalam penelitian ini didirikan sesuai dengan yang terjadi di lapangan. Hair *et. al* (2018:176) mengemukakan bahwa “Secara umum *fit indeks* memiliki kategori yang harus terpenuhi untuk menguji model struktural tersebut agar dapat dikatakan sebagai *fit model*”..

Koefisien Determinasi

Ghozali (2018:97) mengemukakan bahwa “Uji koefisien determinasi secara umum merupakan analisis dalam mengukur persamaan struktural dengan melihat nilai *R-Square*”. Uji koefisien determinasi dalam penelitian ini melihat hubungan antara konstruk variabel bebas dan variabel terikat setelah mengetahui hasil hipotesis. Uji koefisien determinasi untuk mengetahui suatu nilai seberapa besar *R-Square* pada variabel terikat, apabila nilai *R-Square* mengalami perubahan maka dapat diketahui seberapa dalam pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Analisis Persamaan Struktur (*inner model*)

Ghazali (2018:36) mengemukakan bahwa “Analisis persamaan struktural adalah nilai koefisien regresi dengan tujuan guna menguji korelasi antar variabel terikat dengan data variabel yang dikumpulkan”. Inner model dapat dianalisis dengan menggunakan sistem bootstrapping melalui Smart PLS. 3.0, maka dapat ditemukan persamaan nilai koefisien regresi dengan menggunakan duasisitem output ialah *Path coefficient* dan *Specific Indirect Effects*.

Rumus persamaan struktural dalam peneltian ini yaitu sebagai berikut:

Persamaan struktural

Variabel Kepuasan kerja (Y_1)

$$Y_1 = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Variabel Kinerja karyawan (Y_2)

$$Y_2 = a + b_3 X_1 + b_4 X_2 + e$$

Variabel Kepuasan kerja (Y_1)

$$Y_2 = a + b_5 Y_1 + e$$

Persamaan struktural dengan menggunakan variabel mediasi

$$Y_2 = a + b_3 X_1 + b_4 X_2 + b_5 Y_1 + e$$

Keterangan:

X_1 = Motivasi kerja

X_2 = Disiplin kerja

Y_1 = Kepuasan kerja

Y_2 = Kinerja

b_1, b_3 = Nilai koefisien regresi Motivasi kerja

b_2, b_4 = Nilai koefisien regresi Disiplin kerja

b_5 = Nilai koefisien regresi Kepuasan kerja

e = *error*

Uji Hipotesis Penelitian

Uji hipotesis dilakukan guna menunjukkan seberapa dalam variabel yang dipengaruhi atau

mempengaruhi”. Uji hipotesis penelitian persamaan struktural dianalisis melalui program Smart PLS 3.0 bertujuan guna mengetahui pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat dengan menguji menggunakan analisis *bootstrapping* sehingga diperoleh hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat berpengaruh secara langsung. Signifikansi dalam uji hipotesis dapat melalui variabel mediasi maka disebut juga dengan pengaruh secara tidak langsung. Uji hipotesis melihat *original sample* apakah mengatakan pengaruh secara positif atau secara negatif dan menggunakan nilai *P Value* sebesar 0,05 untuk mengetahui pengaruh secara signifikan antar variabel. Ghozali dan Ratmono (2013:95) berpendapat “Uji hipotesis penelitian dapat diketahui pengaruh yang signifikan apabila *P Value* < 0,05 dan melihat nilai *original sample* yang menunjukkan pengaruh secara positif maka dapat dikatakan pengaruh yang signifikan”..

4. HASIL DAN PEMBAHASAN Deskripsi Data

Sebelum RSUD Asembagus menjadi Rumah Sakit, adalah sebuah puskesmas rawat jalan Asembagus sejak Tahun 1968 dan dikembangkan menjadi puskesmas rawat jalan plus yang tertuang dalam surat keputusan Bupati Situbondo Nomor : 188/119/P/004.2/2011 tertanggal 25 Maret 2011 dan pada tahun 2012 dikembangkan menjadi rumah sakit dengan status uji coba puskesmas Asembagus menjadi RSUD Asembagus tipe D dengan keputusan Bupati Nomor:188/291/P/004.2/2012 tertanggal 05 April 2012. Kemudian

ijin operasional tetap penyelenggaraan RSUD Asembagus Tipe D berdasarkan SK Bupati Nomor: 188/869/P/004.2/2013 tertanggal 31 Desember 2013.

Responden yang menjadi subjek pada penelitian ini adalah para RSUD Asembagus Situbondo yang dipilih berjumlah 50 karyawan non medis. Karakteristik responden pada RSUD Asembagus Situbondo yang terdiri dari laki-laki berjumlah 19 responden dengan persentase 38% dan perempuan berjumlah 31 responden dengan persentase 62%

Uji Validitas Konvergen

Hasil uji validitas dengan program *Smart PLS 3.0* menunjukkan bahwa nilai *outer loading* untuk masing-masing indikator variabel Motivasi kerja, Disiplin kerja, Kepuasan kerja dan Kinerja karyawan yaitu lebih dari 0,7 dengan demikian dapat dinyatakan valid (angka berwarna hijau) dan nilai *Average Variance Extracted (AVE)* diatas 0,5 (angka berwarna hijau), maka tidak ada item yang dikeluarkan. Hasil dari pengujian menunjukkan seluruh item dari instrumen dinyatakan valid untuk uji validitas konvergen.

Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa nilai semua variabel dalam pengujian reliabilitas menggunakan *Cronbach's Alpha* nilainya > 0.70 , Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa variabel yang diujikan reliabel, sehingga dapat dilanjutkan untuk menguji model struktural

Uji Asumsi Klasik

Uji normalitas dapat diketahui bahwa seluruh indikator dari setiap variabel memiliki nilai *skewness* dan *kurtosis* berada pada rentang nilai -2,58 sampai 2,58, hal ini menunjukkan bahwa sebaran data seluruh indikator tersebut berdistribusi normal.

Hasil uji Multikolinieritas menunjukkan bahwa dari hasil aplikasi *Smart PLS 3.0* dikatakan tidak terjadi pelanggaran asumsi klasik "Multikolinieritas" dikarenakan nilai VIF (*Variances inflation factor*) $\leq 5,00$

Uji Goodness Of Fit (GOF)

Uji *goodness of fit* (uji kelayakan model) dilakukan untuk mengukur ketepatan fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai aktual secara statistik. Besarnya SRMR, *Chi-Square* dan NFI telah memenuhi kriteria yang diharapkan. Selain itu, tingkat probabilitas dari model tersebut signifikan sebesar 0,562 ($p \geq 0.05$) sehingga model yang dianalisis telah memenuhi kriteria model yang baik / sesuai.

Uji Koefisien Determinasi.

Pemeriksaan ini dapat ditentukan melalui harga R-square untuk variabel yang ditetapkan. perubahan harga R-persegi dapat digunakan untuk mengevaluasi dampak variabel laten tertentu yang tidak memihak pada variabel laten yang telah ditetapkan. Variabel motivasi kerja (X1) dan lapangan kerja (X2) mempengaruhi kebanggaan proses (Y1) sebesar 0,404 (40,4%) artinya mempunyai pengaruh yang cukup tinggi dan penutupan 59,6% dirangsang melalui

50 cara yang berbeda-beda. variabel yang tidak dilindungi dalam penelitian ini. Variabel motivasi kerja (X1) dan subjek kerja (X2) mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai secara keseluruhan (Y2) sebesar 0,739 (73,9%) artinya mempunyai pengaruh yang sangat besar dan yang terakhir 26,1% dirangsang oleh hal lain. variabel yang tidak tercakup dalam penelitian ini.

55 Analisis Persamaan Struktural (inner model)

A Analisis Persamaan Struktural (inner model) dalam penelitian ini adalah koefisien regresi motivasi kerja (X1) untuk menguji pengaruhnya terhadap kebanggaan kerja (Y1) artinya peningkatan pada variabel motivasi kerja sebesar 1 (satu) satuan, maka tugas kesenangan meningkat sebesar nol,437 dengan asumsi variabel yang berbeda (area lukisan) biayanya tetap. koefisien regresi wilayah kerja (X2) untuk menguji pengaruhnya terhadap kepuasan kerja (Y1), artinya variabel booming lapangan kerja sebesar 1 (satu) satuan, maka kesenangan beraktivitas meningkat dengan menggunakan nol,354 dengan asumsi variabel alternatif (lukisan motivasi) adalah biaya tetap. Koefisien regresi motivasi kerja (X1) untuk menguji pengaruh terhadap kinerja pegawai (Y2), artinya peningkatan variabel motivasi kerja sebesar 1 (satu) satuan berarti kinerja pegawai secara keseluruhan meningkat sebesar 0,445 dengan asumsi variabel alternatif (disiplin kerja) konsisten harganya. Koefisien regresi subyek lukisan (X2) untuk menguji pengaruhnya terhadap kinerja pegawai (Y2),

69 artinya lapangan kerja sebesar 1 (satu) satuan, maka kinerja pegawai secara keseluruhan mengalami penurunan sebesar -0,253 dengan asumsi variabel lain (motivasi melukis) bernilai tetap. proses koefisien regresi kebanggaan (Y1) untuk menguji pengaruhnya terhadap kinerja pegawai (Y2), artinya peningkatan variabel kebanggaan aktivitas dengan bantuan 1 (satu) satuan maka kinerja pekerja akan meningkat sebesar 0.627

Pembahasan Motivasi kerja Terhadap Kepuasan kerja

tidak memiliki pengaruh besar terhadap kepuasan proses (Y1). Hasil uji hipotesis pertama dilihat melalui mengenai biaya sampel asli yang sangat baik (nol,437) dan harga P yaitu nol,000 (< nol,05), maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja (X1) berpengaruh positif dan besar terhadap aktivitas kebanggaan (Y1), dengan demikian hipotesis pertama bersifat generik. Berdasarkan pengujian yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi ketersediaan motivasi kerja maka akan semakin baik pula kesenangan aktivitas pekerja di sanatorium setempat Asembagus. Begitu pula jika motivasi kerja tidak selalu diberikan maka akan menimbulkan ketidakpuasan pegawai di fasilitas kesehatan terdekat Asembagus. Ini relevan dengan informasi apa yang memotivasi Anda, sehingga pasti dapat membantu meningkatkan kesenangan tugas. Seorang pacesetter wajib mewaspadai masalah kenikmatan kerja, terutama unsur-unsur yang dapat berdampak pada kenikmatan beraktivitas untuk

meningkatkan motivasi kerja pegawai. Motivasi kerja merupakan salah satu hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh dunia usaha jika ingin setiap pekerjanya dapat memberikan kontribusi yang besar dalam mewujudkan impian Rumah Sakit terdekat Asebagus. Konsekuensi dari penelitian tersebut membantu dan menguatkan temuan penelitian sebelumnya melalui Rafika (2020) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh besar terhadap kesenangan kerja.

Disiplin kerja Terhadap Kepuasan kerja

Disiplin kerja (X_2) mempunyai pengaruh besar terhadap kesenangan mengerjakan tugas (Y_1). Hasil uji spekulasi kedua dengan mengacu pada harga pola asli yaitu efektif (0,354) dan nilai P sebesar 0,006 ($< 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa area kerja (X_2) mempunyai kinerja yang baik. dan pengaruh luas terhadap kesenangan beraktivitas (Y_1), sehingga hipotesis kedua sering terjadi. Berdasarkan pengujian tersebut dapat disimpulkan bahwa jika persepsi karyawan terhadap disiplin kerja meningkat maka kepuasan kerja juga akan meningkat, dan sebaliknya jika persepsi karyawan terhadap disiplin kerja menurun maka kepuasan kerja akan semakin rendah. Unsur pokok pekerjaan pegawai mempunyai dampak dan peranan penting dalam meningkatkan kinerja pekerja secara keseluruhan. Kedisiplinan kerja sangatlah penting karena jika pegawai mempunyai subjek pekerjaan maka akan menghasilkan tenaga kerja yang baik, jumlah tenaga kerja dan waktu kerja yang

baik sehingga dapat meningkatkan kinerja pekerja secara keseluruhan. Hasil penelitian ini memperkuat dan memperkuat temuan penelitian sebelumnya oleh Nuryatin (2020) yang menyatakan bahwa area kerja mempunyai pengaruh yang cukup besar terhadap kebanggaan kerja.

Motivasi kerja Terhadap Kinerja karyawan

motivasi kerja (X_1) berpengaruh besar terhadap kinerja pekerja (Y_2). Hasil uji spekulasi sebesar 0,33 dengan mengacu pada nilai sampel unik yaitu bagus (0,445) dan harga P yaitu 0,001 ($< 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja (X_1) mempunyai pengaruh yang menguntungkan dan pengaruh yang luar biasa terhadap kinerja pekerja secara keseluruhan (Y_2), dengan demikian hipotesis 1/3 ditetapkan. Dampak tersebut menunjukkan bahwa semakin baik motivasi kerja pekerja maka akan semakin baik pula dorongan dari dalam diri seseorang untuk bekerja lebih baik lagi dan hal ini dapat berdampak pada peningkatan kinerja. Motivasi kerja merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh suatu perusahaan jika diinginkan oleh setiap karyawannya agar dapat memberikan kontribusi yang baik dalam mencapai keinginan perusahaan, karena dengan adanya motivasi seorang karyawan akan memiliki semangat yang berlebihan dalam menjalankan pekerjaannya. tanggung jawab dan kewajiban. Konsekuensi penelitian ini membantu temuan penelitian sebelumnya melalui Jufrizen (2021) yang menyatakan bahwa motivasi

kerja mempunyai pengaruh yang luas terhadap kinerja.

Disiplin kerja Terhadap Kinerja karyawan

disiplin kerja (X2) mempunyai pengaruh yang sangat besar terhadap kinerja pegawai (Y2). Konsekuensi dari uji spekulasi keempat dengan menggunakan nilai pola unik yaitu negatif (-nol.253) dan biaya P yaitu 0.023 ($< nol.05$), maka dapat disimpulkan wilayah kerja (X2) mempunyai pengaruh yang buruk namun luas terhadap kinerja pekerja secara keseluruhan (Y2), oleh karena itu hipotesis ke 4 berlaku setiap hari.

Hal ini menjelaskan bahwa area kerja mempunyai pengaruh yang cukup besar terhadap kinerja pekerja secara keseluruhan. lapangan kerja menampilkan sikap dan kelakuan para pegawai di Puskesmas terdekat Asembagus dalam mentaati seluruh pedoman organisasi, melaksanakannya dengan sepenuh hati dan berkesinambungan sehingga para pegawai menjadi lebih fokus dalam menyelesaikan setiap program kerja yang diberikan. Semakin baik tingkat lapangan kerja pegawai RSUD Asembagus maka kinerja pegawai Puskesmas Sekitar Asembagus secara keseluruhan juga akan meningkat. Konsekuensi penelitian ini bertentangan dengan temuan penelitian sebelumnya melalui Al Hafizh (2022) yang mengatakan bahwa bidang seni lukis mempunyai pengaruh yang luar biasa terhadap kinerja secara keseluruhan.

Motivasi kerja Terhadap Kinerja karyawan Melalui Kepuasan kerja

Hasil pengecekan spekulasi yang ke 6 dengan mengacu pada nilai

pola unik yaitu bagus (nol,274) dan biaya P yaitu 0,011 ($< nol,05$), maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja (X1) mempunyai pengaruh. berkualitas tinggi dan berdampak besar terhadap kinerja karyawan secara keseluruhan (Y2) melalui kesenangan. lukisan (Y1) sebagai konsekuensinya hipotesis keenam sudah lazim. Jika persepsi pekerja terhadap motivasi kerja meningkat maka kinerja pekerja secara keseluruhan juga akan meningkat, dan sebaliknya jika persepsi guru terhadap motivasi kerja menurun maka kinerja karyawan juga akan menurun. Elemen motivasi lukisan karyawan memiliki dampak dan peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan melalui kesenangan proses. Faktor pendorong seseorang untuk melakukan suatu hobi tertentu. Motivasi kerja dapat mendorong karyawan bekerja keras untuk meningkatkan kinerja dan akan mempengaruhi kegembiraan aktivitas dalam mencapai keinginan organisasi. Hasil penelitian tersebut membantu penelitian sebelumnya melalui Nuryatin (2020) yang mengatakan bahwa motivasi kerja mempengaruhi kinerja secara keseluruhan melalui kepuasan aktivitas.

Disiplin kerja Terhadap Kinerja karyawan Melalui Kepuasan kerja

disiplin kerja (X2) mempunyai pengaruh yang cukup besar terhadap kinerja pekerja secara keseluruhan (Y2) melalui kepuasan kerja (Y1). Hasil uji spekulasi yang ke 7 dengan mengacu pada harga pola asli yang bagus (nol,315) dan harga P yaitu nol,002 ($< nol,05$),

maka dapat disimpulkan bahwa lukisan disiplin (X2) berpengaruh baik dan besar terhadap kinerja pekerja (Y2) melalui kesenangan bekerja (Y1) oleh karena itu spekulasi ke-7 sering terjadi. Hasil tersebut menunjukkan bahwa jika persepsi aparatur terhadap subjek ketenagakerjaan meningkat maka kinerja pegawai akan semakin meningkat, dan sebaliknya jika persepsi aparat terhadap disiplin kerja menurun maka kinerja pekerja secara keseluruhan akan semakin menurun. Bidang pekerjaan mempunyai pengaruh dan fungsi yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja dan kesenangan beraktivitas pekerja karena tanpa lapangan semua olahraga yang dilakukan di perusahaan akan membuahkan hasil yang kurang memuaskan dan tidak sesuai dengan harapan. Hal ini dapat mengakibatkan kurangnya pemenuhan impian dan target organisasi dan juga dapat menghalangi implementasi rencana organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya. Hasil penelitian tersebut memandu penelitian-penelitian sebelumnya dengan menggunakan Rachmaniah (2022) yang mengatakan bahwa subjek pekerjaan mempunyai pengaruh yang besar terhadap kinerja melalui kesenangan proses.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja, Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja, Motivasi kerja berpengaruh positif dan

signifikan terhadap Kinerja karyawan, Disiplin kerja berpengaruh negatif namun signifikan terhadap Kinerja karyawan, Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan, Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan melalui Kepuasan kerja, Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan melalui Kepuasan kerja

Saran

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

Sebagai syarat untuk menyelesaikan pendidikan sarjana (S1) dan menambah ilmu pengetahuan dalam bidang manajemen sumber daya manusia serta untuk melatih mencari solusi terkait masalah Motivasi kerja, Disiplin kerja dan Kepuasan kerja terhadap Kinerja karyawan berdasarkan teori yang diperoleh dalam perkuliahan dan wawasan agar bisa manfaat untuk diri sendiri dan semua orang.

Disarankan untuk meningkatkan motivasi kerja pada karyawan agar karyawan lebih terdorong dalam meningkatkan kepuasan kerja mereka. Perusahaan dapat meningkatkan motivasi kerja pada karyawan dengan memberikan penghargaan kepada karyawan secara adil terhadap prestasinya dalam bekerja yaitu dengan adanya pemberian bonus, bingkisan dan

piagam bagi karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi yaitu karyawan yang tidak pernah datang terlambat ke kantor, tidak pernah alfa, dan karyawan yang rajin dalam bekerja sehingga pekerjaan mereka sering selesai tepat waktu. Hal ini dapat membuat karyawan menjadi termotivasi dalam bekerja sehingga mereka akan bekerja dengan giat dan baik dan adanya perasaan dihargai oleh RSUD Asembagus. RSUD Asembagus harus memperhatikan disiplin kerja karyawan akan tingkat ketaatan pada standar kerja, agar setiap karyawan yang berada dalam organisasi memiliki usaha dan upaya untuk mencapai atau melebihi standar kerja yang ditetapkan. Bagi karyawan dapat mencapai atau melebihi standar kerja yang ditetapkan RSUD Asembagus akan mendapat *reward* dan bagi karyawan yang tidak dapat mencapai atau melebihi standar kerja yang ditetapkan RSUD Asembagus akan menerima *punishment* (hukuman) dalam bentuk teguran sesuai dengan tingkat kesalahan yang dilakukan karyawan. Pihak RSUD Asembagus disarankan untuk lebih memperhatikan kepuasan kerja pada karyawan yaitu dengan adanya evaluasi dalam hal pemberian gaji kepada karyawan agar gaji yang diterima oleh karyawan cukup dalam memenuhi kebutuhan dan diberikan sesuai dengan apa yang sudah karyawan kerjakan

Diharapkan dalam meningkatkan kinerja karyawan RSUD Asembagus diharapkan melakukan monitoring terhadap pencapaian kualitas dan kuantitas perkerjaan masing-masing karyawan. Selanjutnya diharapkan karyawan

mampu untuk dapat menyelesaikan dan memaksimalkan waktu kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. 2013. Kajian Teknik, Pendekatan Praktis. Versi revisi. Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Bangun, W. 2012. Pengendalian bantuan manusia. Jakarta: Erlangga
- Dessler, G. 2014. Manajemen sumber daya manusia. versi kesepuluh, jilid 2, Jakarta: PT. Indeks.
- Dewi, E.A, Tulhusnah, L, Soeliha, S. 2022. Pengaruh tata cara manajemen dan wilayah kerja terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) kerajaan secara keseluruhan melalui kepuasan proses sebagai Variabel Intervening pada Bappeda Kabupaten Situbondo. Majalah Mahasiswa Wirausaha (JME) FEB UNARS. Jil. 1, No. lima: 930-944
- Ghozali, I. 2018. penerapan analisis Multivariat dengan menggunakan software IBM SPSS 25. versi ke-9. Semarang: Perusahaan Penerbitan Universitas Diponegoro
- Ghozali, I. dan Ratmono, D. 2013. Evaluasi Multivariat dan Ekonometri, Teori, Standar dan Program dengan Eviews 8. Semarang: Perguruan Tinggi Diponegoro Penerbit Majikan
- Hafizh, M.AI. 2022. Pengaruh Motivasi Kerja dan Subyek Terhadap Kinerja Karyawan

- Secara Keseluruhan Dimediasi Melalui Kepuasan Aktivitas Sebagai Variabel Intervening Pada Perusahaan CV.” tiga Berlian.” Universitas Islam Indonesia. Manajemen Salekta: jurnal mahasiswa perusahaan dan manajemen. Jil. 1 No.4 (2022) : Nomor 1 No.4 Tahun 2022.
- ³⁵ Hair, Joe F, Ringle, C. M., Sarstedt, M., Hair, J. F., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. 2018. PLS-SEM: tentu saja Peluru Perak PLS-SEM: tentu saja Peluru Perak. (Januari 2015), 37–41
- Handoko, T.H. 2015. pengendalian. versi 2d. Yogyakarta: BFEE-Yogyakarta.
- ⁶⁵ Hariandja, 2012, Manajemen Sumber Daya Manusia, Gramedia Widiasarana, Jakarta.
- Hasibuan, M.S.P. 2014. Pengendalian Aset Manusia Perusahaan, Bandung, PT. Aksa Bumi.
- ²² Jufrizen. 2021. “Pengaruh Motivasi Kerja dan Kegembiraan Proses terhadap Kinerja Secara Keseluruhan dengan Disiplin Lukisan Sebagai Variabel Intervening”. diposting. Tesis. universitas muhammadiyah sumatera utara
- Kadarisman, M. 2012. Pengendalian peningkatan bantuan kemanusiaan, Versi Pertama, Cetakan Pertama, Jakarta: Rajawali Press
- ⁵² Karnadi dan Pramesthi, R.A, 2021. Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil Kerajaan Pada Penduduk Bondowoso dan Pencatatan Sipil. majalah booming Ekonomi dan bisnis. FEB UNARS. Jil. 19, tidak. 1: 80-97 80
- ⁴⁰ Mangkunegara, A.A.A.P. 2014. Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Moeheriono. 2016. Pengukuran kinerja secara total berbasis kompetensi. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- ⁹⁴ Nazir, M. 2013. metode kajian. Bogor: Ghalia Indonesia
- ¹ Nuryatin, B. 2020. Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Lukisan Terhadap Kinerja Pekerja Dengan Kepuasan Proses Sebagai Variabel Intervening Pada PT Astron Optindo Industries”. perguruan tinggi Tarumanagara. jurnal manajemen perusahaan dan kewirausahaan/jilid empat/No.6, 2020 : 309-316
- Puspitawati, H. 2013. Gagasan, Teori dan Evaluasi Gender. Bogor: fakultas Ekologi Manusia, Institut Pertanian Bogor
- Rachmaniah, R. 2022. “Pengaruh Motivasi Pekerjaan dan Lukisan Terhadap Kinerja Pekerja Secara Keseluruhan dengan Kepuasan Proses Sebagai Variabel Intervening”. Universitas Hayam Wuruk Perbanas Surabaya. Jurnal Manajerial Nomor 09 No.03 Tahun 2022.

- Rafika, S.N. 2020. "Pengaruh Lapangan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Kesenangan Tugas dan Lukisan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Lihat Kasus BRI Syariah Kota dan Kabupaten Semarang)". diterbitkan. Tesis. Perguruan Tinggi Islam Kerajaan Salatiga.
- 23 Kivai, V. 2013. Manajemen sumber daya manusia bagi perusahaan. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S.P dan hakim T.A. 2018. Perilaku Organisasi. Jakarta: Salemba Empat.
- 15 Sekaran, U. 2014. Kajian Metodologi untuk Buku Bisnis 1 Edisi Empat. 42 Jakarta: Salemba Empat
- Sholihin, M. dan Ratmono. D. 2013. Analisis SEM-PLS dengan WarpPLS 3.zero. Yogyakarta: Penerbit ANDI
- 41 Siagian, S.P. 2014. Pengendalian Sumber Daya Manusia, Jakarta: Bumi Aksara.
- Singodimedjo. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Bumi Sastra.
- Sugiyono. 2016. Strategi Kajian Kualitatif Kuantitatif dan Litbang. Bandung: Abjad.
- Sutrisno, E. 2014. Pengendalian sumber daya manusia versi pertama. Jakarta: Organisasi Media Kencana Prenada.
- 64 Umar, H. 2013. Kajian Sumber Daya Manusia dalam Bisnis. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Winardi. 2015. Pengendalian Perilaku Organisasi, Edisi Revisi, Organisasi Prenada Media, Jakarta

● **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>Rafika Rachmaniah. "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terha...</p> <p>Crossref</p> | <1% |
| 2 | <p>Kartika Sandra Desi, Abid Djazuli, Choiriyah Choiriyah. "Pengaruh Motiv...</p> <p>Crossref</p> | <1% |
| 3 | <p>Ranita Ranita, Amir Luthfi, Iis Aprinawati. "Pengaruh Model Pembelajar...</p> <p>Crossref</p> | <1% |
| 4 | <p>Sri Agustin Permata Sari. "Dampak Motivasi Kerja dalam mempengaruhi...</p> <p>Crossref</p> | <1% |
| 5 | <p>Agung Dwi Nugroho. "Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Kine...</p> <p>Crossref</p> | <1% |
| 6 | <p>Irwan Desyantoro, Hardani Widhiastuti. "Motivasi Kerja dan Kepuasan ...</p> <p>Crossref</p> | <1% |
| 7 | <p>Leonardo Lengkey, Dr. Greis M. Sendow, SE.,MAB, Regina Trifena Sae...</p> <p>Crossref</p> | <1% |
| 8 | <p>Ike Agustina, Hardani Widhiastuti. "Karakteristik Individu, Karakteristik ...</p> <p>Crossref</p> | <1% |
| 9 | <p>Rani Nurcahyanti, Haryoko Haryoko. "Media Pembelajaran Bahasa Jaw...</p> <p>Crossref</p> | <1% |

- 10

Umi Farida Febriani, Rini Sugiarti. "Pengaruh Kontrol Diri dan Dukungan...

Crossref

<1%
- 11

James Adolf Paparang, I Putu Bagus Suthanaya, I Gede Suastana. "PE...

Crossref

<1%
- 12

Reza Ahmadiansah. "PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN K...

Crossref

<1%
- 13

Citra Cristy Sinambow, Victor P.K Lengkong, Rita N Taroreh. "IDENTIFI...

Crossref

<1%
- 14

Yuyun Puji Rahayu. "Elastisitas Harga dan Pendapatan Terhadap Permi...

Crossref

<1%
- 15

Ahadiati Rohmatiah, Mukti Widodo, Mutmainah Mutmainah. "Dampak ...

Crossref

<1%
- 16

Kukuh Aji Prakoso. "Survei Minat Masyarakat terhadap Aktivitas Olahr...

Crossref

<1%
- 17

Aldika Rahmandana Saputra, Parwoto Parwoto. "PENGARUH MOTIVAS...

Crossref

<1%
- 18

Almunandar Almunandar, Zedi Muttaqin. "KERJASAMA BPD DENGAN ...

Crossref

<1%
- 19

Habiburrahman, Surya Mulyawan. "Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerj...

Crossref

<1%
- 20

Taufikur Rahman, Siti Solikhah. "Analisis Pengaruh Rotasi Kerja, Motiv...

Crossref

<1%
- 21

Miguel Ignatius Sagay, Lucky O.H Dotulong, Genita Gracia Lumintang. "...

Crossref

<1%

- 22 Nursaid Nursaid, Nurul Qomariah, Yoangga Muhammad Jakfar Sidik. "... <1%
Crossref
-
- 23 Maria Puspita Sari, Mathilda Sri Lestari, Suprpto Suprpto. "Pengaruh ... <1%
Crossref
-
- 24 Mochammad Nashir Khakim Asya' Bani, Mahmudah Enny Widyaningru... <1%
Crossref
-
- 25 Mulyadi Mulyadi, Harmita Harmita, Hafidz Maulana, Yelvi Apriandini. "... <1%
Crossref
-
- 26 Angelina Fitria Rina Sari. "PENGARUH MOTIVASI DAN KEPUASAN KER... <1%
Crossref
-
- 27 Didi Wandu. "Pengaruh komunikasi dan motivasi terhadap kinerja pega... <1%
Crossref
-
- 28 Enah Pahlawati, Efrita Norman, Rio Kartika Supriyatna. "Dampak Stres ... <1%
Crossref
-
- 29 Fika Fibriyanita. "Analisis Hubungan Disiplin Kerja terhadap Produktivit... <1%
Crossref
-
- 30 Hamdan, Amarul, Ratu Erlina Gentari. "Pentingkah Pengaruh Lingkung... <1%
Crossref
-
- 31 Nurkaidah Nurkaidah, Farida Susantina. "Kecerdasan Emosi Siswa terh... <1%
Crossref
-
- 32 Annisa Pasaribu, Mambang Mambang, Nurhasanah Nurhasanah. "MOT... <1%
Crossref
-
- 33 Agia Seriana Yusadinata, Amir Machmud, Budi Santoso. "Pengaruh Pe... <1%
Crossref

- 34

I Ketut Sudarsana. "ANALISIS KEBUTUHAN DAN PENGEMBANGAN SU...

Crossref

<1%
- 35

Valian Fil Ahli, Putu Wuri Handayani, Nur Fitriah Ayuning Budi. "User's ...

Crossref

<1%
- 36

Andana Budi Tami, Sri Yuni Widowati. "ANALISIS PENGARUH KEPEMI...

Crossref

<1%
- 37

Edi Muhammad Abduh Alhamidi. "Pengaruh motivasi dan komitmen te...

Crossref

<1%
- 38

Obi Seprianto. "Pengaruh Keterlibatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja ...

Crossref

<1%
- 39

Antriyati Rani Tatodi, Rita N. Taroreh, Yantje Uhing. "PENGARUH IKLIM ...

Crossref

<1%
- 40

Yayuk Juliarti Salim, Zuchri Abdussamad, Fenti Prihatini Tui. "HOW EM...

Crossref

<1%
- 41

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

Crossref

<1%
- 42

Akhmad Hitten, Arief Susanto. "Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kep...

Crossref

<1%
- 43

Andini Dwi Saputri, Susi Handayani, Muhammad Kurniawan DP. "Penga...

Crossref

<1%
- 44

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

Crossref

<1%
- 45

Moch Rozaq Herfieqo, Bowo Santoso. "Pengaruh Produktivitas Kerja, P...

Crossref

<1%

- 46 Padilah Padilah, Serlin Serang, Amir Amir. "Pengaruh Kepuasan Kerja, ... <1%
Crossref
-
- 47 Sutrisno Sutrisno, Hendy Tannady, Deddy Novie Citra Arta, Anugriaty In... <1%
Crossref
-
- 48 Bunga Permata Sari, Ranthy Pancasasti Pancasasti. "Pengaruh Kompe... <1%
Crossref
-
- 49 Juliana Juliana. "PENGARUH MOTIVASI, PERSEPSI, DAN SIKAP TERH... <1%
Crossref
-
- 50 Prpto Wardoyo, Edy Swasono. "Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan ... <1%
Crossref
-
- 51 Widarta Widarta. "Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhada... <1%
Crossref
-
- 52 Zulkifli Mansyur, Andi Yusuf, Muhammad Rifai. "Analisis Faktor Yang ... <1%
Crossref
-
- 53 Andi Armansyah, Idris Azis, Niluh Putu Evvy Rossanty. "PENGARUH KO... <1%
Crossref
-
- 54 Hasniar Hasniar, Basri Modding, Djamaluddin Bijaang. "Pengaruh Kepe... <1%
Crossref
-
- 55 Mega Wati, Hida Yani. "Pengaruh Peran Tenaga Kesehatan, Peran Kelu... <1%
Crossref
-
- 56 Posumah Linda Natalia, Lintje Kalangi, Jessy D.L Warongan. "PENGAR... <1%
Crossref
-
- 57 Rani Kurniasari. "Pengaruh Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan ... <1%
Crossref

- 58 Rio Gusherinsya, Samukri Samukri. "Pengaruh Penerapan Sistem Infor... <1%
Crossref
-
- 59 Tindan, Rita Yuanita Toendan, Shinta Devi Ayu. "Pengaruh Kompensasi... <1%
Crossref
-
- 60 Addintya Rahman Hakim, Berliana Henu Cahyani. "HUBUNGAN ROTASI... <1%
Crossref
-
- 61 Amirudin Amirudin. "PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA T... <1%
Crossref
-
- 62 Aprianto Patmanegara, Didik Subiyanto, Pristin Prima Sari. "Pengaruh ... <1%
Crossref
-
- 63 Deswara Deswara, Yusuf Arifin. "Pengaruh Kepemimpinan Transforma... <1%
Crossref
-
- 64 Edi Sutrisno, Joko Mariyono. "PENGARUH KUALITAS PEPELAYANAN D... <1%
Crossref
-
- 65 Harry Kurniawan, Machasin Machasin, Sakdanur Nas. "Analisis Kinerja ... <1%
Crossref
-
- 66 Indra Hary Tri Setyawan, Pahlawansyah Harahap. "PERAN MOTIVASI K... <1%
Crossref
-
- 67 Mohammad Tajuddin, Tumirin Tumirin, Eva Desembrianita. "Budaya Or... <1%
Crossref
-
- 68 Muh Asdar. "PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN K... <1%
Crossref
-
- 69 Musyodik Musyodik, Omar Hendro, Trisniarty Adjeng Moelyati. "Pengar... <1%
Crossref

- 70

Nurlina Nurlina, Safrida Safrida, Musmulyadi Musmulyadi, Burhan Burh...

Crossref

<1%
- 71

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

Crossref

<1%
- 72

Adinda Farhah, Jafar Ahiri, Muh Ilham. "PENGARUH MOTIVASI KERJA ...

Crossref

<1%
- 73

Agau Lenin, Achmad Syamsudin. "Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerj...

Crossref

<1%
- 74

Ahda Safitri, Trusti Wismantari, Vina Hermawati, Innocentius Bernarto. ...

Crossref

<1%
- 75

Ahmad Mubarak, Agustian Zein. "Pengaruh Kepemimpinan dan Motiva...

Crossref

<1%
- 76

Dedik Tri Istiantara. "Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusi...

Crossref

<1%
- 77

Lisnawati Patiung, Yusram Adi, Andi Hendra Syam. "Pengaruh Motivasi...

Crossref

<1%
- 78

Muhammad Furqan Thamrin, Baharuddin Semmaila, Aminuddin Aminu...

Crossref

<1%
- 79

Nellitawati Nellitawati, Yektri Yurmanita. "Hubungan komunikasi interp...

Crossref

<1%
- 80

Ni Kadek Suryani, Umaimah Wahid, Ahmad Toni. "Peran Efektifitas Ko...

Crossref

<1%
- 81

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

Crossref

<1%

- 82

Nina Wahyuning Tyas, Abu Talkah. "Analisis Kepemimpinan Dan Disipli...

Crossref

<1%
- 83

Nur Ahmad budi Yulianto. "Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terh...

Crossref

<1%
- 84

Rendra Tri Sanjaya, Edi Swasono, Mohammad Naim Musafik. "Analisis ...

Crossref

<1%
- 85

Rizki Zumarnis, Moch Irsad. "Pengaruh CAR (Capital Adequacy Ratio),...

Crossref

<1%
- 86

Sri Hartono. "ANALISIS FAKTOR - FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KI...

Crossref

<1%
- 87

Sugeng Riyadi, Sujito Sujito, Tri Rinawati. "REAKSI PASAR MODAL SEB...

Crossref

<1%
- 88

Wantinem Wantinem. "Kinerja Guru Ditinjau dari Kontribusi Supervisi K...

Crossref

<1%
- 89

Wayan Arya Paramarta, I Putu Purnama Astika. "Motivasi Sebagai Med...

Crossref

<1%
- 90

Agung Anggriawan, Lina Mahardiana, Risnawati Risnawati. "PENGARU...

Crossref

<1%
- 91

Iffa Masruroh, Jun Surjanti, Ni'matush Sholikhah. "Perceived Usefulness...

Crossref

<1%
- 92

Riscki Elita Rosihana Rosihana. "Pengaruh Motivasi Kerja, Persepsi, da...

Crossref

<1%
- 93

Adilla Juita Siska, Ochi Sumpeno. "Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerj...

Crossref

<1%

-
- 94 Bambang Somantri, Andi Riyanto, Galih Raspati, Eva Marsusanti. "Opti... <1%
Crossref
-
- 95 Novi Retno, Ahsin Daroini. "Pengaruh Tunjangan Kerja, Motivasi Kerja, ... <1%
Crossref

● Excluded from Similarity Report

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

EXCLUDED SOURCES

Hari Apriyansyah, Muhammad Idris, Choiriyah Choiriyah. "Pengaruh Lingkung... 4%

Crossref

Putri Maydilla, Fitriani Fitriani. "Pengaruh Disiplin Kerja, Etos Kerja, Gaya Kepe... 3%

Crossref

Riwi Tri Palupi, Ratmono Ratmono. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin, K... 3%

Crossref

Elvi Nazli Nasution, Syafii Daulay. "PENGARUH PENEMPATAN KERJA DAN M... 3%

Crossref

Sri Mulyeni. "Pengaruh Komunikasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karya... 2%

Crossref