

PAPER NAME

JURNAL.docx

AUTHOR

Furkon Assagaf

WORD COUNT

4625 Words

CHARACTER COUNT

30598 Characters

PAGE COUNT

15 Pages

FILE SIZE

1.6MB

SUBMISSION DATE

Sep 6, 2024 12:57 PM GMT+7

REPORT DATE

Sep 6, 2024 12:58 PM GMT+7

● 25% Overall Similarity

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

- 25% Publications database
- Crossref database

● Excluded from Similarity Report

- Internet database
- Crossref Posted Content database
- Bibliographic material
- Cited material
- Small Matches (Less than 13 words)

PENGARUH BEBAN KERJA, DISIPLIN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PERANGKAT DESA BLIMBING, PANDAK, SUMBERSUKO KECAMATAN KLABANG BONDOWOSO DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING*

Mohammad Furkon Assagaf
furkonassegaf22@gmail.com
Universitas Abdurachman Saleh
Situbondo

Yudha Praja
yudha_praja@unars.ac.id
Universitas Abdurachman Saleh
Situbondo

Siti Soeliha
siti_soleha@unars.ac.id
Universitas Abdurachman Saleh
Situbondo

23 ABSTRACT

The aim of the research is to determine the influence of workload, work discipline and organizational commitment on the performance of Blimbing, Pandak, Sumbersuko village officials, Klabang Bondowoso District with Job Satisfaction as an Intervening Variable. The sampling technique used in this research was simple random sampling of 45 people. Data analysis and hypothesis testing in this research used the Structural Equation Model - Partial Least Square (PLS-SEM)

The results of the direct influence hypothesis test using the Smart PLS 3.0 application, show that workload has a significant positive effect on job satisfaction, work discipline has a significant positive effect on job satisfaction, organizational commitment has a positive but not significant effect on job satisfaction, workload has a positive and significant effect on performance. , Work discipline has a negative but not significant effect on Performance, Organizational commitment has a positive but not significant effect on Performance, Job satisfaction has a positive and significant effect on Performance, Workload has a positive and significant effect on Performance through Job Satisfaction, Work discipline has a positive and significant effect on Performance village officials through job satisfaction, organizational commitment has a positive but not significant effect on performance through job satisfaction.

Keywords: Workload, Work Discipline, Organizational Commitment, Performance, Job Satisfaction

1. PENDAHULUAN

Suatu pengelolaan sumber daya manusia dalam suatu organisasi secara efektif dan efisien dilihat dari beban kerjanya. Beban Kerja merupakan keadaan dimana banyak atau sedikit tugas yang diberikan kepada pegawai memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai. Munandar (2014:20) menyatakan ¹¹ Beban kerja

adalah tugas-tugas yang diberikan pada tenaga kerja atau pegawai untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja". Beban kerja sebagai suatu konsep yang timbul akibat adanya keterbatasan kapasitas dalam memroses informasi. ³⁷ Disiplin sangat penting artinya bagi kehidupan manusia, karena disiplin harus ditanamkan secara

terus-menerus agar disiplin menjadi kebiasaan. Sastrohadipiryo (2016:291) mengatakan bahwa “Disiplin kerja sebagai sikap menghormati, menghargai, dan taat pada peraturan yang berlaku baik tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya, tidak mengelak dengan sanksi apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan”.

Selain disiplin kerja, komitmen organisasi juga mempengaruhi kinerja pegawai dalam suatu organisasi. Griffin (2014:15) menyatakan bahwa “Komitmen organisasi adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya”. Pegawai-pegawai yang merasa lebih berkomitmen pada organisasi memiliki kebiasaan-kebiasaan yang bisa diandalkan, berencana untuk tinggal lebih lama didalam organisasi, dan mencurahkan lebih banyak upaya dalam bekerja.

Tingkat kepuasan yang berbeda-beda pasti dimiliki oleh setiap individu. Hasibuan (2016:202) yang menyatakan bahwa “Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja”.

Kinerja pegawai sangat penting bagi sebuah organisasi untuk mengetahui kemampuan, keterampilan, kualitas kerja, kuantitas kerja dan waktu yang digunakan para pegawai untuk bekerja. Hasibuan (2016:94) menyatakan bahwa “Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas

yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu”.

Berdasarkan fenomena yang terjadi tentang komitmen dalam organisasi bahwa tidak semua pegawai mempunyai komitmen yang tinggi. Seperti yang terjadi telah ada catatan personalia lagi bahwa jarang sekali pegawai yang menunjukkan semangat untuk bekerja untuk meraih kinerja yang lebih baik karena tidak begitu peduli dengan hasil dari kinerja dan semangat kerja menurun. Ada beberapa dari pegawai tidak mau menerima resiko dari pekerjaannya sehingga akhirnya pegawai tidak terlalu loyal dan berkomitmen pada organisasi

Jika dilihat dari disiplin kerja pegawai diketahui bahwa masih ada sebagian pegawai yang tidak disiplin dalam waktu kerja, masih ada pegawai yang tidak menandatangani absensi, tidak mengikuti aturan yang telah ditentukan organisasi, masih ada pegawai yang tidak menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar dan waktu yang telah ditentukan dan masih terjadi pemakaian waktu luang dalam bekerja yang berlebihan. Masalah disiplin tersebut sangat mempengaruhi kinerja pegawai.

Hal ini juga dapat di lihat dari saat pelaksanaan kinerja yang terjadi dalam di kantor Desa Blimbing, Pandak, Sumpoko Kecamatan Klabang Bondowoso yang membuat para perangkat desa tidak puas dalam bekerja yaitu keterbatasan sarana dan prasarana penunjang kegiatan terhadap pencapaian kinerja aparatur sipil negara, dan masih adanya kegiatan yang belum terakomodasi

untuk menunjang program di kantor Hal tersebut membuat para pegawai merasa tidak bersemangat untuk bekerja untuk itu berdasarkan permasalahan di atas, membuat peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Perangkat Desa Blimbing, Pandak, Sumpoko Kecamatan Klabang Bondowoso dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel *Intervening*”

2. KERANGKA TEORITIS

33. **Beban Kerja**

Tarwaka (2015:101) mengemukakan bahwa “Beban kerja adalah beban yang ditanggung tenaga kerja yang sesuai dengan jenis pekerjaannya”. Munandar (2014:20) menyatakan 15. Beban kerja adalah tugas-tugas yang diberikan pada tenaga kerja atau karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja”.

Menurut Koesomowidjojo (2017:34) terdapat 25. beberapa indikator yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar beban kerja yang harus diselesaikan karyawan yaitu Kondisi pekerjaan, Penggunaan waktu kerja, Target yang harus dicapai

Disiplin Kerja

Hasibuan (2016:193) menyatakan bahwa “Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang 4. menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku”. Simamora (2016:610) menyatakan bahwa “Disiplin yaitu prosedur yang mengoreksi atau

menghukum karena melanggar peraturan atau prosedur”. Menurut Sutrisno (2014:94) ada beberapa indikator dalam disiplin kerja dalam bekerja yaitu 9. Taat terhadap aturan waktu, Taat terhadap peraturan organisasi, Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan, Taat terhadap peraturan lainnya diorganisasi.

Komitmen Organisasi

Robbins (2015:70) “Komitmen organisasi adalah sejauh mana seorang karyawan mengidentifikasi dengan organisasi tertentu dan mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi”. Menurut Kaswan (2017:232) ada tiga indikator yang bisa dibuat tolak ukur dalam komitmen organisasional adalah Kepercayaan, Kemauan, Kesetiaan

21. **Kepuasan Kerja**

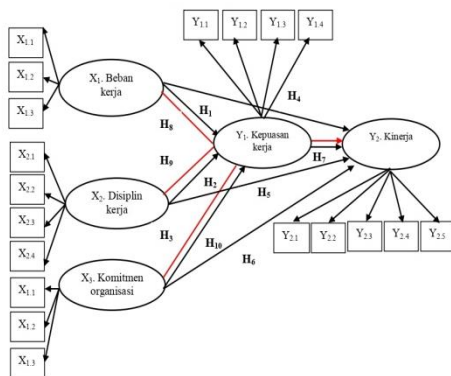
Hasibuan (2016:202) menyatakan bahwa “Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya”. Sikap ini ditunjukkan melalui kerja moral, pengendalian diri, dan prestasi kerja. Kenikmatan kerja yang dialami saat bekerja, di luar pekerjaan, atau campuran keduanya. Adapun indikator kepuasan kerja menurut Robbins and Judge (2015:18), yaitu Pekerjaan, Gaji/Upah, Promosi, Pengawasan

Kinerja

Kasmir 4. (2016:182) mengemukakan bahwa “Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang di berikan dalam suatu periode tertentu”.

Menurut Bangun (2014:234) untuk mengukur kinerja dapat menggunakan indikator yaitu Jumlah pekerjaan, Kualitas pekerjaan, Ketetapan Waktu, Kehadiran, Kemampuan kerjasama.

Kerangka Konseptual



Berdasarkan kerangka konseptual penelitian tersebut, maka diduga bahwa:

- H₁ : Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja.
- H₂ : Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja.
- H₃ : Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja.
- H₄ : Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.
- H₅ : Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.
- H₆ : Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.
- H₇ : Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.
- H₈ : Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja melalui Kepuasan kerja.

H₉ : Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja melalui Kepuasan kerja.

H₁₀ : Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja melalui Kepuasan kerja.

3. METODE PENELITIAN

Adapun jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Sesuai dengan pendapat Arikunto (2015:12) yang menyatakan bahwa “Penelitian kuantitatif adalah pendekatan penelitian yang banyak dituntut menggunakan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran data tersebut serta penampilan hasilnya”.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perangkat desa di Kantor Desa Blimbing berjumlah 15 orang, Kantor Desa Pandak berjumlah 15 orang, Kantor Desa Sumbersuko berjumlah 15 orang dengan total berjumlah 45 perangkat desa selain pimpinan (kepala desa). Teknik pengambilan sampel yang akan digunakan dalam penelitian adalah teknik *Non Probability Sampling* dengan cara *Total Sampling* atau sampel jenuh. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai perangkat desa 45 perangkat desa selain pimpinan (kepala desa).

Teknik Pengumpulan Data

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah observasi, wawancara, studi pustaka, kuesioner, dokumentasi.

Metode Analisis Data

Uji Validitas Konvergen

Menurut Husein (2015:18) analisa *outer model* dilakukan untuk memastikan bahwa measurement yang digunakan layak untuk dijadikan pengukuran (valid dan reliabel). Ada beberapa perhitungan dalam analisa ini *Convergent validity* adalah nilai *loading* faktor pada variabel laten dengan indikator-indikatornya. Nilai yang diharapkan $> 0,7$. *Average Variance Extracted* (AVE) adalah rata-rata varian yang setidaknya sebesar 0,5

Uji Reliabilitas

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

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.

Ghozali dan Ratmono (2013:80) menyatakan “Penelitian yang baik apabila tidak terjadi

multikolonieritas dengan nilai *cut off* yang dipakai apabila tolerance lebih dari 10 dan VIF yang ditetapkan kurang dari 10” maka dapat disimpulkan bahwa model struktural yang baik tidak menghasilkan multikolonieritas, akan tetapi dalam penelitian ini menggunakan nilai VIF < 5 karena menggunakan analisis program Smart PLS 3.0

Uji *goodness of fit* (GOF)

Ghozali (2018:98) menyatakan bahwa “Uji *goodness of fit* dilakukan dengan tujuan untuk melihat *fit indeks* dari sebuah hasil sampel untuk mengetahui pengaruh kelayakan model”. Dalam penelitian ini Uji GOF dianalisis melalui program Smart PLS 3.0

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 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 Struktural (*inner model*)

Ghozali (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 Effets*.

Uji Hipotesis Penelitian

Menurut Ghozali dan Ratmono (2013:95) “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

Lokasi penelitian ini dilakukan di salah satu desa yang ada di Kecamatan Klabang yaitu Des Blimbing, Pandak, Summersuko

Uji Validitas Konvergen

Uji validitas dengan program Smart PLS 3.0 dapat dilihat dari nilai *discriminant validity* dengan indikator refleksif yaitu dengan melihat nilai *cross loading* untuk setiap variabel harus > 0,70 dan *Average Variance Extracted (AVE)* > 0,50.

Indikator	Beban kerja (X ₁)	Disiplin kerja (X ₂)	Komitmen organisasi (X ₃)	Kepuasan kerja (Y ₁)	Kinerja perangkat desa (Y ₂)	Keterangan
X _{1.1}	0,962					Valid
X _{1.2}	0,825					Valid
X _{1.3}	0,977					Valid
X _{2.1}		0,902				Valid
X _{2.2}		0,858				Valid
X _{2.3}		0,886				Valid
X _{2.4}		0,807				Valid
X _{3.1}			0,927			Valid
X _{3.2}			0,979			Valid
X _{3.3}			0,950			Valid
Y _{1.1}				0,961		Valid
Y _{1.2}				0,932		Valid
Y _{1.3}				0,972		Valid
Y _{1.4}				0,957		Valid
Y _{2.1}					0,965	Valid
Y _{2.2}					0,887	Valid
Y _{2.3}					0,895	Valid
Y _{2.4}					0,824	Valid
Y _{2.5}					0,953	Valid

Berdasarkan Uji Validitas Konvergen menunjukkan bahwa

bahwa nilai *outer loading* untuk masing-masing indikator variabel penelitian yaitu lebih dari 0,7 dengan demikian dapat dinyatakan valid (angka berwarna hijau)

Variabel Penelitian	Average Variance Extracted (AVE)	Nilai Cut Off	Keterangan
X ₁ . Beban kerja	0,853	0,5	Valid
X ₂ . Disiplin kerja	0,746	0,5	Valid
X ₃ . Komitmen organisasi	0,907	0,5	Valid
Y ₁ . Kepuasan kerja	0,913	0,5	Valid
Y ₂ . Kinerja perangkat desa	0,821	0,5	Valid

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

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
X ₁ . Beban kerja	0,917	Reliabel
X ₂ . Disiplin kerja	0,886	Reliabel
X ₃ . Komitmen organisasi	0,949	Reliabel
Y ₁ . Kepuasan kerja	0,968	Reliabel
Y ₂ . Kinerja perangkat desa	0,945	Reliabel

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

Indikator	Excess Kurtosis	Skewness	Keterangan
X _{1.1}	0,442	-0,845	Normal
X _{1.2}	4,053	-1,670	Normal
X _{1.3}	1,257	-0,986	Normal
X _{2.1}	-0,724	-0,124	Normal
X _{2.2}	-0,269	-0,297	Normal
X _{2.3}	-0,077	-0,141	Normal
X _{2.4}	-1,196	-0,037	Normal
X _{3.1}	3,764	-1,178	Normal
X _{3.2}	3,764	-1,178	Normal
X _{3.3}	4,664	-1,302	Normal
Y _{1.1}	0,184	-0,817	Normal
Y _{1.2}	1,184	-1,092	Normal
Y _{1.3}	-0,206	-0,575	Normal
Y _{1.4}	-0,054	-0,554	Normal
Y _{2.1}	0,184	-0,790	Normal
Y _{2.2}	1,018	-0,790	Normal
Y _{2.3}	0,079	-0,510	Normal
Y _{2.4}	3,619	-1,291	Normal
Y _{2.5}	0,730	-0,565	Normal

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 seluruh data yang terdistribusikan dikatakan normal.

Variabel Penelitian	Beban kerja (X ₁)	Disiplin kerja (X ₂)	Komitmen organisasi (X ₃)	Kepuasan kerja (Y ₁)	Kinerja perangkat desa (Y ₂)
X ₁ . Beban kerja				1,661	1,817
X ₂ . Disiplin kerja				1,198	1,404
X ₃ . Komitmen organisasi				1,886	1,941
Y ₁ . Kepuasan kerja					1,697
Y ₂ . Kinerja perangkat desa					

Berdasarkan Tabel di atas menunjukkan bahwa dari hasil aplikasi *Smart PLS 3.0* dikatakan tidak terjadi pelanggaran asumsi klasik “Multikolinieritas” karena nilai VIF (*Variances inflation factor*) ≤ 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.

	Saturated Model	Estimated Model	Cut Off	Keterangan Model
SRMR	0,089	0,089	≥ 0,09	Baik
Chi-Square	551,491	551,491	Diharapkan kecil	Baik
NFI	0,625	0,625	≥ 0,05 (mendekati angka 1)	Baik

Hasil dari SRMR, *Chi-Square* dan NFI telah memenuhi kriteria yang diharapkan. Selain itu, tingkat probabilitas dari model tersebut signifikan sebesar 0,625 ($p \geq 0.05$) sehingga model yang dianalisis telah memenuhi kriteria model yang baik / sesuai.

Uji Koefisien Determinasi.

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.

Variabel	R Square	R Square Adjusted
Y ₁ . Kepuasan kerja	0,411	0,458
Y ₂ . Kinerja perangkat desa	0,752	0,727

Variabel Beban kerja (X₁), Disiplin kerja (X₂) dan Komitmen organisasi (X₃) mempengaruhi Kepuasan kerja (Y₁) sebesar 0,458 (45,8%) artinya mempunyai pengaruh cukup tinggi dan sisanya 54,2% dipengaruhi variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.

Variabel Beban kerja (X₁), Disiplin kerja (X₂) dan Komitmen organisasi (X₃) mempengaruhi Kinerja perangkat desa (Y₂) sebesar 0,727 (72,7%) artinya mempunyai pengaruh tinggi dan sisanya 27,3% dipengaruhi variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.

Analisis Persamaan Struktural (*inner model*)

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

$$Y_1 = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3$$

$$= 0,303X_1 + 0,348X_2 + 0,179X_3$$

$$Y_2 = \beta_4 X_1 + \beta_5 X_2 + \beta_6 X_3$$

$$= -0,349X_1 - 0,227X_2 + 0,153X_3$$

$$Y_2 = \beta_7 Y_1$$

$$= 0,629Y_1$$

Hasil persamaan struktural dengan menggunakan variabel intervening sebagai berikut:

$$Y_2 = (\beta_8 X_1 + Y_1) (\beta_9 X_2 + Y_1) (\beta_{10} X_3 + Y_1)$$

$$= 0,191X_1 - 0,219X_2 + 0,112Y_1$$

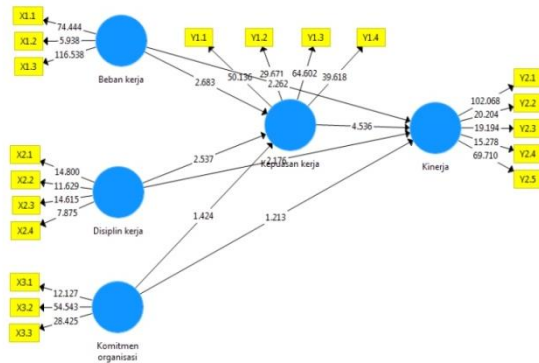
Persamaan linier tersebut menunjukkan arti dan dapat dijelaskan sebagai berikut:

Koefisien regresi Beban kerja (X_1) untuk uji pengaruh terhadap Kepuasan kerja (Y_1), artinya kenaikan variabel Beban kerja sebesar 1 (satu) satuan, maka Kepuasan kerja meningkat 0,303 dengan asumsi variabel lain (Disiplin kerja dan Komitmen organisasi) nilainya konstan. Koefisien regresi Disiplin kerja (X_2) untuk uji pengaruh terhadap Kepuasan kerja (Y_1), artinya kenaikan variabel Disiplin kerja sebesar 1 (satu) satuan, maka Kepuasan kerja meningkat sebesar 0,348 dengan asumsi variabel lain (Beban kerja dan Komitmen organisasi) nilainya konstan. Koefisien regresi Komitmen organisasi (X_3) untuk uji pengaruh terhadap Kepuasan kerja (Y_1), artinya kenaikan variabel Komitmen organisasi sebesar 1 (satu) satuan, maka Kepuasan kerja meningkat sebesar 0,179 dengan asumsi variabel lain (Beban kerja dan Disiplin kerja) nilainya konstan. Koefisien regresi Beban kerja (X_1) untuk uji pengaruh terhadap Kinerja perangkat desa (Y_2), artinya kenaikan variabel Beban kerja sebesar 1 (satu) satuan, maka Kinerja perangkat desa meningkat sebesar 0,349, dengan asumsi variabel lain (Disiplin kerja dan Komitmen organisasi) nilainya konstan. Koefisien regresi Disiplin kerja (X_2) untuk uji pengaruh terhadap Kinerja perangkat desa (Y_2), artinya Disiplin kerja sebesar 1 (satu) satuan, maka Kinerja perangkat desa menurun -0,227 dengan asumsi variabel lain (Beban kerja dan Komitmen organisasi) nilainya konstan. Koefisien regresi Komitmen organisasi (X_3) untuk uji pengaruh terhadap Kinerja perangkat desa

(Y_2), artinya Komitmen organisasi sebesar 1 (satu) satuan, maka Kinerja perangkat desa meningkat 0,153 dengan asumsi variabel lain (Beban kerja dan Disiplin kerja) nilainya konstan. Koefisien regresi Kepuasan kerja (Y_1) untuk uji pengaruh terhadap Kinerja perangkat desa (Y_2), artinya kenaikan variabel Kepuasan kerja sebesar 1 (satu) satuan, maka Kinerja perangkat desa meningkat sebesar 0,629. Koefisien regresi Beban kerja (X_1) untuk uji pengaruh terhadap Kinerja perangkat desa (Y_2) melalui Kepuasan kerja (Y_1) artinya Beban kerja sebesar 1 (satu) satuan, maka Kinerja perangkat desa meningkat sebesar 0,191 satuan melalui Kepuasan kerja dengan asumsi variabel lain (Disiplin kerja dan Komitmen organisasi) nilainya konstan. Koefisien regresi Disiplin kerja (X_2) untuk uji pengaruh terhadap Kinerja perangkat desa (Y_2) melalui Kepuasan kerja (Y_1) artinya Disiplin kerja sebesar 1 (satu) satuan, maka Kinerja perangkat desa meningkat sebesar 0,219 satuan melalui Kepuasan kerja dengan asumsi variabel lain (Beban kerja dan Komitmen organisasi) nilainya konstan. Koefisien regresi Komitmen organisasi (X_3) untuk uji pengaruh terhadap Kinerja perangkat desa (Y_2) melalui Kepuasan kerja (Y_1) artinya Komitmen organisasi sebesar 1 (satu) satuan, maka Kinerja perangkat desa meningkat sebesar 0,112 satuan melalui Kepuasan kerja dengan asumsi variabel lain (Beban kerja dan Disiplin kerja) nilainya konstan

Uji Hipotesis Penelitian

Hasil pengujian menggunakan analisis *bootstrapping* sebagai berikut:



Gambar 2. Analisis *Boostraping*

Hasil uji hipotesis berpengaruh secara langsung disajikan sebagai berikut:

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
X ₁ . Beban kerja -> Y ₁ . Kepuasan kerja	0,303	0,322	0,113	2,683	0,008
X ₁ . Beban kerja -> Y ₂ . Kinerja	0,349	0,459	0,154	2,262	0,024
X ₂ . Disiplin kerja -> Y ₁ . Kepuasan kerja	0,348	0,353	0,137	2,537	0,011
X ₂ . Disiplin kerja -> Y ₂ . Kinerja	-0,227	-0,296	0,127	2,176	0,030
X ₃ . Komitmen organisasi -> Y ₁ . Kepuasan kerja	0,179	0,162	0,125	1,424	0,155
X ₃ . Komitmen organisasi -> Y ₂ . Kinerja	0,153	0,129	0,125	1,424	0,226
Y ₁ . Kepuasan kerja -> Y ₂ . Kinerja	0,629	0,631	0,139	4,545	0,000

Penyajian pada uji hipotesis penelitian (pengaruh tidak langsung) sebagai berikut:

Variabel	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
X ₁ . Beban kerja -> Y ₁ . Kepuasan kerja -> Y ₂ . Kinerja	0,191	0,204	0,089	2,142	0,033
X ₂ . Disiplin kerja -> Y ₁ . Kepuasan kerja -> Y ₂ . Kinerja	0,219	0,215	0,084	2,623	0,009
X ₃ . Komitmen organisasi -> Y ₁ . Kepuasan kerja -> Y ₂ . Kinerja	0,112	0,104	0,088	1,272	0,204

Berdasarkan hasil diatas, selanjutnya hasil uji hipotesis disajikan sebagai berikut:

Beban kerja Terhadap Kepuasan kerja

Hasil uji hipotesis pertama dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu positif (0,303) dan nilai *P Value* yaitu sebesar 0,008 (< 0,05), maka dapat disimpulkan bahwa Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja,

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan menunjukkan adanya pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja. Beban kerja yang berlebihan menyebabkan penurunan kepuasan kerja perangkat desa di kantor desa Blimbing, Pandak, Summersuko Kecamatan Klabang Bondowoso sehingga semakin banyak pekerjaan yang ditangani, membuat semakin rendah tingkat kepuasan kerja. Dalam persepsi perangkat desa, beban kerja adalah penilaian individu atas sejumlah tuntutan tugas yang membutuhkan kekuatan dan konsentrasi yang kuat. Sedangkan kepuasan ditemukan apabila ada keseimbangan antara apa yang diharapkannya sesuai dengan apa yang diterimanya dalam bekerja. Dari penelitian diketahui bahwa beban kerja yang diberikan kantor dirasa masih tinggi, sehingga perangkat desa mengalami penurunan kepuasan kerja. Hal ini terlihat bahwa waktu penyelesaian tugas, waktu istirahat, tingkat kesulitan, resiko pekerjaan masih tinggi dan belum sesuai dengan harapan perangkat desa. Kepuasan kerja menurun juga disebabkan karena beban kerja yang ditugaskan belum sesuai dengan upah yang diberikan. Mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Hidayat (2020) berdasarkan penelitiannya bahwa beban kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja dan kepuasan kerja pegawai.

Disiplin kerja Terhadap Kepuasan kerja

Hasil uji hipotesis kedua dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu positif (0,348) dan nilai

P Value yaitu sebesar 0,011 ($< 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja. Berdasarkan pengujian, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketetapan organisasi. Bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam organisasi diabaikan, atau sering dilanggar, maka pegawai mempunyai disiplin yang buruk. Sebaliknya bila pegawai tunduk pada ketetapan organisasi, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik. Disiplin kerja yang baik dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti besar kecilnya kompensasi, keteladanan kepemimpinan, aturan pasti dan keberanian pemimpin. Oleh sebab itu organisasi harus memperhatikan tingkat disiplin kerja pegawai agar tujuan organisasi dapat tercapai. Disiplin kerja yang tinggi dapat mempengaruhi produktivitas kerja pegawai. Hasil penelitian ini mendukung dan memperkuat temuan penelitian terdahulu oleh Nurhasanah (2022) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Komitmen organisasi Terhadap Kepuasan kerja

Hasil uji hipotesis dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu positif (0,179) dan nilai *P Value* yaitu sebesar 0,155 ($> 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa Komitmen organisasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kepuasan kerja. Berdasarkan pengujian maka dapat

disimpulkan bahwa Komitmen organisasi di dalam lembaga buruk maka akan menurunkan kepuasan kerja perangkat desa. Komitmen organisasi itu sendiripun merupakan persepsi dari para anggota organisasi terhadap lingkungan kerjanya atas apa yang menjadi pengalamannya selama berada di lingkungan tersebut. Pihak kantor desa Blimbing, Pandak, Summersuko Kecamatan Klabang Bondowoso perlu memperhatikan komitmen organisasi karena hal tersebut seperti mendeskripsikan bagaimana suasana internal maupun lingkungan dalam organisasi itu sendiri. Perangkat desa bisa mempunyai persepsi baik maupun buruk. Ketika perangkat desa mempunyai persepsi baik terhadap organisasi dan lingkungan kerjanya maka secara sendirinya komitmen organisasi di dalamnya itu akan baik atau kondusif sehingga akan meningkatkan kepuasan kerja, begitu sebaliknya ketika perangkat desa mempunyai persepsi yang buruk maka komitmen organisasi dalam organisasi itu akan buruk atau tidak kondusif. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan temuan penelitian terdahulu oleh Pasaribu, (2023) menyatakan bahwa secara langsung komitmen organisasi berpengaruh terhadap kepuasan karyawan,

Beban kerja Terhadap Kinerja perangkat desa

Hasil uji hipotesis dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu positif (0,349) dan nilai *P Value* yaitu sebesar 0,024 ($< 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja perangkat desa. Hasil ini

mengindikasikan bahwa Semakin tinggi beban kerja maka kinerja yang dihasilkan akan meningkat. Beban kerja diartikan sebagai kapasitas perangkat desa untuk melakukan suatu pekerjaan atau perseptual hubungan antara sumber daya yang disediakan untuk melakukan pekerjaan dan tanggung jawab dilakukan. Beban kerja dalam hal memastikan keharmonisan antara individu dan perangkat desa sangat penting. Ketika keseimbangan tercapai, perangkat desa maka kinerja meningkat. Hasil penelitian ini mendukung temuan penelitian terdahulu oleh Anggraini, (2022) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Disiplin kerja Terhadap Kinerja perangkat desa

Hasil uji hipotesis pada nilai *original sample* yaitu negatif (-0,227) dan nilai *P Value* yaitu sebesar 0,030 ($< 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja perangkat desa. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Disiplin kerja mencerminkan sikap dan perilaku perangkat desa yang ada di kantor desa Blimbing, Pandak, Summersuko Kecamatan Klabang Bondowoso dalam menaati seluruh aturan organisasi, menjalankan sepenuh hati dengan konsisten sehingga pegawai menjadi lebih fokus untuk menyelesaikan setiap program kerja yang diberikan. Semakin tinggi tingkat disiplin kerja perangkat desa di kantor desa Blimbing, Pandak, Summersuko

Kecamatan Klabang Bondowoso maka kinerja pegawai akan semakin meningkat. Hasil penelitian ini bertolak belakang temuan penelitian terdahulu oleh Nurhasanah (2022) menyatakan bahwa Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Komitmen organisasi Terhadap Kinerja perangkat desa

Hasil uji hipotesis kedua dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu positif (0,153) dan nilai *P Value* yaitu sebesar 0,226 ($> 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa Komitmen organisasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja perangkat desa. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tidak semua pegawai mempunyai komitmen yang tinggi. Seperti yang terjadi telah ada catatan personalia lagi bahwa jarang sekali pegawai yang menunjukkan semangat untuk bekerja untuk meraih kinerja yang lebih baik karena tidak begitu peduli dengan hasil dari kinerja dan semangat kerja menurun. Ada beberapa dari pegawai tidak mau menerima resiko dari pekerjaannya sehingga akhirnya pegawai tidak terlalu loyal dan berkomitmen pada organisasi. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan temuan penelitian terdahulu oleh Pasaribu, (2023) menyatakan bahwa secara langsung komitmen organisasi berpengaruh terhadap Kinerja karyawan

Kepuasan kerja Terhadap Kinerja perangkat desa

Hasil uji hipotesis pada nilai *original sample* yaitu positif (0,629) dan nilai *P Value* yaitu sebesar 0,000

($< 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja perangkat desa. Jadi semakin terpuaskan perangkat desa, maka perangkat desa akan semakin menunjukkan kinerja terbaiknya. Sebaliknya, jika perangkat desa tidak merasa puas dalam bekerja, maka dalam dirinya akan timbul rasa malas, sehingga akan berdampak pada menurunnya kinerja. Hal ini menandakan semakin tinggi kepuasan kerja maka perangkat desa akan menunjukkan kinerja terbaiknya. Apabila pihak kantor senantiasa melaksanakan sistem karir dan kompensasinya dengan baik, adanya hubungan yang baik antara rekan sekerja, sikap atasan yang selalu memotivasi, serta lingkungan sekolah yang kondusif akan mengakibatkan perangkat desa menjadi merasa aman dan nyaman bekerja. Dampaknya adalah, perangkat desa akan bekerja dengan sebaik-baiknya dan selalu berusaha memberikan pelayanan terbaiknya kepada konsumen, Hal tersebut menunjukkan bahwa Kinerja perangkat desa tersebut tinggi. Hal tersebut sejalan dengan penelitian Cornelia, (2023) menyatakan bahwa Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Beban kerja Terhadap Kinerja perangkat desa Melalui Kepuasan kerja

Hasil uji hipotesis pada nilai *original sample* yaitu positif (0,191) dan nilai *P Value* yaitu sebesar 0,033 ($< 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja perangkat desa melalui

Kepuasan kerja. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa individu dapat menyelesaikan tugas tersebut pada suatu tingkat tertentu. Apabila keterbatasan yang dimiliki individu tersebut menghambat atau menghalangi tercapainya hasil kerja pada tingkat yang diharapkan, berarti telah terjadi kesenjangan antara tingkat kemampuan yang diharapkan dan tingkat kapasitas yang dimiliki. Hasil penelitian bahwa perangkat desa tidak terbebani oleh pekerjaan yang diberikan oleh kepala desa sehingga mereka puas dengan pekerjaan yang dibebani. Hasil penelitian mendukung penelitian terdahulu oleh Hidayat (2020) menyatakan bahwa Beban kerja berpengaruh terhadap kinerja melalui kepuasan kerja.

Disiplin kerja Terhadap Kinerja perangkat desa Melalui Kepuasan kerja

Hasil uji hipotesis ketujuh dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu positif (0,219) dan nilai *P Value* yaitu sebesar 0,009 ($< 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja perangkat desa melalui Kepuasan kerja. Hasil ini mengindikasikan bahwa kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh antara disiplin kerja dengan kinerja perangkat desa. Disiplin kerja tinggi yang dimiliki oleh pegawai dapat berdampak pada ketepatan jadwal penyelesaian pekerjaan atau sesuai dengan target yang telah ditetapkan, dapat bekerja lebih fokus. Sehingga dengan disiplin kerja yang tinggi dapat berpengaruh terhadap meningkatnya produktivitas kerja

dan sekaligus dapat meningkatkan kinerja pegawai. Disiplin kerja yang baik dapat berdampak pada pekerjaan lebih maksimal, lebih fokus, lebih cermat dan dapat mencapai 63 target sesuai dengan standar yang ditetapkan. Sehingga hal ini dapat meningkatkan kinerja pegawai. Hasil penelitian mendukung penelitian terdahulu oleh Cornelia, (2023) menyatakan bahwa Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja.

Komitmen organisasi Terhadap Kinerja perangkat desa Melalui Kepuasan kerja

Hasil uji hipotesis ketujuh dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu positif (0,112) dan nilai *P Value* yaitu sebesar 0,204 ($> 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja perangkat desa melalui Kepuasan kerja. Hal ini berarti bahwa kepuasan kerja tidak berperan sebagai variabel *intervening* dalam penelitian ini. Hal tersebut dikarenakan komitmen perangkat desa dalam organisasi yang kurang kondusif karena turunnya tingkat disiplin perangkat desa, seringnya absen serta banyaknya protes dari para perangkat desa. Tanpa disadari, hal ini berdampak serius pada penurunan kinerja. Selain itu bahwa masih ada sebagian perangkat desa yang melaksanakan pekerjaannya dengan tidak baik dan kurang termotivasi sehingga pekerjaan tidak selesai tepat waktu. Komitmen organisasi yang baik dalam bekerja menimbulkan kenyamanan, saling menghormati dan kebersamaan

dalam bekerja. Komitmen organisasi yang baik menjadi modal awal suatu organisasi untuk dapat mempengaruhi perilaku para anggota organisasi dan dapat membentuk nilai karakteristik dari organisasi. Hasil tidak sejalan dengan penelitian terdahulu oleh Pasaribu, (2023) menyatakan bahwa Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja, Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja, Komitmen organisasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kepuasan kerja, Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja perangkat desa, Disiplin kerja berpengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap Kinerja perangkat desa, Komitmen organisasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja perangkat desa, Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja perangkat desa, Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja perangkat desa melalui Kepuasan kerja, Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja perangkat desa melalui Kepuasan kerja, Komitmen organisasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja perangkat desa melalui Kepuasan kerja

Saran

Diharapkan kantor Desa Blimbing, Pandak, Sumbersuko Kecamatan Klabang Bondowoso harus memperhatikan beban kerja, disiplin kerja dan komitmen organisasi dalam tingkat ketaatan pada standar kerja, agar setiap pegawai yang berada dalam organisasi memiliki usaha dan upaya untuk mencapai atau melebihi standar kerja yang ditetapkan. Bagi pegawai dapat mencapai atau melebihi standar kerja yang ditetapkan kantor Desa Blimbing, Pandak, Sumbersuko Kecamatan Klabang Bondowoso akan mendapat *reward* dan bagi pegawai yang tidak dapat mencapai atau melebihi standar kerja yang ditetapkan akan menerima punishment (hukuman) dalam bentuk teguran sesuai dengan tingkat kesalahan yang dilakukan pegawai..

DAFTAR PUSTAKA

- Munandar, A.S. 2014. *Psikologi Industri Dan Organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia.
- Sastrohadiwiryo, S. 2016. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Bandung : Bumi Aksara.
- Griffin, R. 2014. *Organizational Behavior: Managing People and Organizations*. Eleventh Edition. USA: South Western.
- Hasibuan, M.S.P, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit CV. Haji Mas Agung, Jakarta.
- Sutrisno, E. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetak Ke Enam*. Pranada Media Group, Jakarta
- Robbins, S.P dan Judge T.A. 2015. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat
- Tarwaka. 2015. *Ergonomi Industri Dasar-Dasar Pengetahuan Ergonomi Dan Aplikasi di Tempat Kerja*. Surakarta: Harapan Press.
- Kaswan. 2017. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Robbins, S.P dan Judge T.A. 2015. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat
- Simamora, H. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gramedia.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada
- Bangun, W. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Arikunto, S. 2015. *Prosedur penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. (Edisi Revisi). Jakarta : Rineka Cipta
- Sugiyono, 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Husein, A.S. 2015 *Penelitian bisnis dan manajemen menggunakan partial least squares (PLS) dengan smart PLS 3.0, Modul ajar jurusan manajemen fakultas ekonomi dan bisnis unversitas Brawijaya*
- Ghozali, I. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Edisi Kesembilan. Semarang: Badan

- Penerbit Universitas
Diponegoro
- Ghozali, I., dan Ratmono, D. 2013. *Analisis Multivariat dan Ekonometrika, Teori, Konsep, dan Aplikasi dengan Eviews 8*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Sekaran, U. 2014. *Metodologi Penelitian Untuk Bisnis (Research Methods for Business)* Buku 1 Edisi 4. Jakarta: Salemba Empat.

● **25% Overall Similarity**

Top sources found in the following databases:

- 25% Publications database
- Crossref database

TOP SOURCES

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

1	Ervin Nora Susanti, Lukmanul Hakim, Herni Widiyah Nasrul, Yuniarti Yu... Crossref	2%
2	Army Cahya Putra Rustamaji, Fiqih Maria Rabiatul Hariroh, Nining Yuni... Crossref	2%
3	Ginta Vonlihana Putri. "Dampak Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pega... Publication	1%
4	Berryansyah Hidayat, Shofia Amin, Sry Rosita. "Pengaruh disiplin kerja ... Crossref	1%
5	Yusuf Al Alim, Budi Prabowo. "Pengaruh Kompensasi dan Fleksibilitas ... Crossref	1%
6	Sri Dwi Ratih Wijayanti, Lina Mahardiana, Risnawati Risnawati. "PENGA... Crossref	<1%
7	Yudhistira Pradhipta Aryoko, Purnadi Purnadi, Akhmad Darmawan. "PE... Crossref	<1%
8	Bayu Rafid Riyandah, Kumara Adji Kusuma. "Kepuasan Kerja, Kompens... Crossref	<1%
9	Deny Ariyanto, Paulus Wardoyo, Endang Rusdianti. "PENGARUH TEAM... Crossref	<1%

- 10

DICKY ZULKARNAIN RONA GAH. "Pengaruh Motivasi Kerja Kepuasan ...

Publication

<1%
- 11

MajiyatunNisa MajiyatunNisa, Suhartini Yati. "Pengaruh Beban Kerja, K...

Crossref

<1%
- 12

Devia Lorensa,, Sukisno Slamet Riadi,, Dirga Lestari,. "Pengaruh Stress ...

Crossref

<1%
- 13

Junaidi Hasan. "PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMUNIKASI TER...

Publication

<1%
- 14

Indira Rachmawati, Ratih Hendayani. "Managing Learning Organization...

Publication

<1%
- 15

Muhammad Nafhan Syaifudin, Kustini Kustini. "Kompensasi dan Beban...

Crossref

<1%
- 16

Penerbit FKIP USK, Rahmah Johar. "PROSIDING SEMINAR NASIONAL ...

Publication

<1%
- 17

Teddy Kurniawan, Lendrawati. "Pengaruh Penyelesaian Konflik, Beban ...

Crossref

<1%
- 18

Deny Blondy Hitipeuw, Muhdi B. Hi Ibrahim, Duta Mustajab, Ros Lina. "...

Crossref

<1%
- 19

Fabiola Estelin Paila, Victor P. K. Lengkong, Greis M. Sendow. "Pengar...

Crossref

<1%
- 20

Roby Irzal Maulana. "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kepu...

Crossref

<1%
- 21

Aris Affandi, Cholifah Cholifah, Indah Noviandari. "Pengaruh Reward, D...

Crossref

<1%

- 22

Isyana Emita, Otto Siregar, Irwin Sukrisno Sugeng. "PENGARUH KOMP...

Crossref

<1%
- 23

Nirmala Rahayu Luksanti, Ernani Hadiyati, Umi Muawanah. "KOMPETE...

Crossref

<1%
- 24

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

Crossref

<1%
- 25

Salsa Naharani Nurjanah, Euis Soliha. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, ...

Crossref

<1%
- 26

Aflakha Kammilatus Salsabiila, Roziana Ainul Hidayati. "Pengaruh Ling...

Crossref

<1%
- 27

Onsardi, Yulan Yulandri. "KINERJA KARYAWAN PT. SBS", Open Scienc...

Publication

<1%
- 28

Putri Indrageni, Romi Susanto. "Turnover Intention Dilihat Dari Stres Ke...

Publication

<1%
- 29

Jordan cevin Wungow, Irvan Trang, Yantje Uhing. "ANALISIS PEMBERI...

Crossref

<1%
- 30

Viola Aja, Nila Pratiwi, Awalul Khairi. "PENGARUH KOMITMEN ORGANI...

Crossref

<1%
- 31

Aditya Halim Perdana Kusuma Putra. "Pengaruh Faktor Stimulus Intern...

Publication

<1%
- 32

Graselsya Febri Arung Bangalino, Nurwidiyanto Nurwidiyanto, Louis Soe...

Crossref

<1%
- 33

Ireine Umboh, Lucky O. H Dotulong, Merinda H. Ch Pandowo. "PENGAR...

Crossref

<1%

-
- 34** Wayan Sri Wijayanti, , Nurlaely Razak. "Pengaruh Karakteristik Individu ... **<1%**
Publication
-
- 35** Galih Novagiti Ekarahman, Hermin Endratno. "PENGARUH KEPUASAN ... **<1%**
Crossref
-
- 36** Nadila Meysa Putri, Sri Isnowati. "Motivasi, Komunikasi dan Disiplin Ke... **<1%**
Crossref
-
- 37** Sri Kartika, Beni Azwar, Rahmad Iswanto, Hartini Hartini, Dina Hajja. "P... **<1%**
Crossref
-
- 38** Muhammad Farhan Kosasih, Hazwari Hasan. "Pengaruh Komunikasi In... **<1%**
Crossref