

PAPER NAME

Jurnal Thoriq.docx

AUTHOR

Thoriq Alfadhil2

WORD COUNT

4506 Words

CHARACTER COUNT

30086 Characters

PAGE COUNT

15 Pages

FILE SIZE

331.7KB

SUBMISSION DATE

Aug 5, 2024 5:02 AM GMT+7

REPORT DATE

Aug 5, 2024 5:03 AM GMT+7

● 24% Overall Similarity

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

- 24% Publications database
- Crossref database

● Excluded from Similarity Report

- Internet database
- Crossref Posted Content database
- Bibliographic material
- Cited material
- Small Matches (Less than 9 words)

31
47
PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA
DAN FASILITAS KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA DINAS KETENAGAKERJAAN DI
KABUPATEN SITUBONDO MELALUI KEPUASAN
KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

Thoriq Alfadhil
thoriqalfadhil1@gmail.com
Universitas Abdurachman Saleh
Situbondo

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

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

ABSTRACT

17
The aim of this research is to analyze and test the influence of Work Discipline, Work Motivation and Work Facilities on Employee Performance at the Situbondo Regency Employment Service through Job Satisfaction as an Intervening Variable. The population in this study were employees of the Situbondo Regency Employment Service. The sampling technique is determined by Non-Probability Sampling using Total Sampling or saturated samples. Data analysis and hypothesis testing in this research used the Structural Equation Model - Partial Least Square (PLS-SEM). 30

The results of direct hypothesis testing using the Smart PLS 3.0 application, show that Work Discipline has a positive but not significant effect on Job Satisfaction, Work Discipline has a significant positive effect on Employee Performance, Work Motivation has a significant positive effect on Job Satisfaction, Work Motivation has a positive but not significant effect on Performance Employees, Work Facilities have a significant positive effect on Job Satisfaction, Work Facilities have a negative but not significant effect on Employee Performance, Job Satisfaction has a significant positive effect on Employee Performance. The results of the indirect effect hypothesis test show that the variable Work Discipline on Employee Performance through Job Satisfaction has a positive but not significant effect, Work Motivation on Employee Performance through Job Satisfaction has a positive but not significant effect, Work Facilities on Employee Performance through Job Satisfaction has a positive but not significant effect. 16

44
Keywords : Work Discipline, Work Motivation, Work Facilities, Job Satisfaction, Employee Performance

1. PENDAHULUAN

Manajemen adalah ilmu dan seni melakukan suatu pencapaian tujuan dengan pemanfaatan sumber

daya didalam organisasi yang efektif dan efisien. Manajemen Sumber Daya adalah serangkaian aktivitas di dalam organisasi yang dirancang

untuk menarik, mengembangkan, dan mempertahankan kinerja yang efisien. Banyak organisasi berusaha meningkatkan kinerja semua bagian mereka untuk memastikan kelangsungan operasional. Mereka menggunakan perencanaan sumber daya manusia yang teliti untuk mencapai tujuan mereka dengan memotivasi para anggota tim, menyadari peran kunci yang dimainkan oleh anggota tim dalam kesuksesan organisasi.

39 Disiplin Kerja ialah tindakan yang digunakan manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan atau pekerja agar bersedia mengubah perilakunya dan dimaksudkan untuk meningkatkan kesadaran dan kemauan bawahan untuk mematuhi segala peraturan dan norma sosial yang berlaku dalam suatu organisasi atau perusahaan. Pegawai hendaknya mempunyai sikap terhadap peraturan kantor atau perusahaan yang dapat membawa perbaikan positif lainnya seperti kesadaran akan tanggung jawab dalam menjalankan tugas, maka tidak ada pekerjaan yang terlewat dan waktu tidak terbuang sia-sia. Menurut Sinambela L. (2016:332) menyatakan bahwa "Disiplin sangat bermanfaat dalam mendidik karyawan untuk menaati dan mematuhi peraturan, prosedur, dan kebijakan yang berlaku untuk mencapai kinerja yang baik".

Motivasi Kerja adalah kegiatan atau mengajak kepada setiap karyawan untuk bekerja dan berusaha menyelesaikan tugas yang telah diberikan oleh manager dengan sangat baik. Menurut Bangun W. (2012:312) menyatakan bahwa "Motivasi merupakan kondisi yang mendorong seseorang untuk

menjalankan tugasnya sesuai dengan fungsinya didalam organisasi dengan baik". Aktifitas yang dikerjakan atau dilakukan oleh seseorang biasanya dilatar belakangi oleh suatu kekuasaan yang ada didalam diri orang tersebut, hal ini biasanya disebut dengan motivasi kerja atau kekuatan pendorong.

24 Fasilitas Kerja adalah fasilitas penunjang operasional perusahaan yang berbentuk fisik dan digunakan dalam kegiatan normal perusahaan, dan juga memiliki umur waktu yang sangat lama dan memberikan manfaat untuk masa depan. Menurut Fasilitas merupakan elemen penting dalam sebuah organisasi atau lembaga, karena mereka berdampak langsung pada kesejahteraan dan kenyamanan karyawan.

Kepuasan Kerja merupakan bentuk perasaan emosional seseorang yang menghargai dan menikmati apa yang sudah menjadi pekerjaannya. Sikap tersebut dicerminkan dari etos kerja, disiplin dan efisiensi kerja. Menurut Handoko H. T. (2011:193) menyatakan bahwa "Kepuasan kerja ialah kondisi emosional seseorang yang merasa senang dan kesal dengan apa yang dirasakan oleh karyawan terhadap pekerjaannya".

23 Kinerja Karyawan merupakan kemampuan, keterampilan dan hasil kerja yang dibutuhkan karyawan untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya di perusahaan atau tempat kerja. Menurut Kasmir (2016:182) menyatakan bahwa "Kinerja merupakan hasil dari pekerjaan dan sikap yang diperlihatkan dalam menyelesaikan tugas, serta tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi atau instansi". Pada hakikatnya kinerja

35 adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan yang mempengaruhi seberapa besar kontribusinya yang karyawan berikan untuk organisasi atau instansi dalam mencapai tujuannya.

II. TINJAUAN PUSTAKA Manajemen Sumber Daya Manusia

Disiplin Kerja

Dimanapun manusia berada, manusia memerlukan aturan dan regulasi untuk mengatur dan membatasi aktivitas mereka dalam kehidupan sehari-hari. Terkadang manusia berfikir ingin hidup tanpa aturan, karena mereka merasa aturan membatasi kegiatan dan perilaku mereka. Namun, penting untuk diingat bahwa manusia juga merupakan individu social yang berinteraksi dengan orang lain, dan memiliki kebutuhan akan tempat yang menerima perasaannya oleh sesama. Kemampuan setiap individu untuk menyesuaikan diri dengan tugas yang diberikan akan menghasilkan masyarakat yang teratur dan bebas dari ketidakaturan. Menurut Sutrisno E. (2019:85) menyatakan bahwa “Disiplin kerja di kalangan karyawan sangat perlu dibutuhkan, karena apa yang menjadi tujuan organisasi perusahaan akan sulit dicapai bila tidak ada disiplin kerja”.

Motivasi Kerja

Motivasi dalam instansi atau organisasi pasti semuanya ingin dengan cepat mencapai tujuannya. Untuk mencapai tujuan ini, peraturan yang berhubungan dengan manusia sangatlah penting. Membuat orang

memberikan tanggapan terhadap apa yang diinginkan organisasi, karena motivasi menentukan bagaimana orang berperilaku dalam bekerja, dengan kata lain perilaku merupakan cerminan motivasi yang paling dasar dan sederhana. Menurut Sutrisno E. (2019:110) menyatakan bahwa “Jika manusia membutuhkan dan menginginkan sesuatu, maka mereka akan terdorong untuk melakukan kegiatan tertentu untuk memperoleh apa yang menjadi kebutuhannya”.

Menurut Hasibuan Malayu S. P. (2017:145) menyatakan bahwa indikator motivasi kerja sebagai berikut :

- 1) Kebutuhan Berprestasi
- 2) Kebutuhan Afiliasi
- 3) Kebutuhan Kompetensi
- 4) Kebutuhan Kekuasaan

Fasilitas Kerja

Menurut Lupiyoadi R. (2013:150) menyatakan bahwa “Fasilitas adalah faktor yang dapat dibedakan melalui suatu program dari lembaga lainnya dalam persaingan”. Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa fasilitas itu merupakan segala sesuatu yang berupa sarana dan prasarana yang ada di kantor untuk mempermudah segala aktifitas yang dilakukan didalam kantor tersebut. Sehingga pegawai merasa terpenuhi dari fasilitas yang sudah diberikan oleh kantor untuk bekerja dengan maksimal.

Menurut Tjiptono F. (2014:46-48) menyatakan bahwa Aspek-aspek yang perlu dipertimbangkan dalam penyediaan fasilitas dalam bisnis layanan sebagai berikut :

- 1) Perencanaan Ruang

- 2) Perlengkapan atau Perabotan
- 3) Tata Cahaya dan Warna
- 4) Unsur Pendukung

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah istilah yang mencerminkan kepuasan atau pencapaian yang dirasakan oleh seorang pekerja terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja juga mencerminkan kondisi emosional yang positif saat bekerja. Sebaliknya, ketidakpuasan kerja merupakan kondisi emosional yang negatif yang dapat menghambat pencapaian tujuan kerja dan kualitas kehidupan kerja secara keseluruhan.

Afandi (2018:82) menyatakan bahwa dalam menilai kepuasan kerja, terdapat indikator-indikator tertentu yang dapat dipertimbangkan, yaitu :

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

Kinerja Karyawan

Kinerja dalam bahasa Inggris disebut *job performance* atau dalam bahasa Indonesia yang berarti kinerja aktual atau tingkat kinerja, yaitu tingkat keberhasilan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kinerja bukanlah suatu ciri pribadi, seperti bakat atau kemampuan, melainkan ekspresi dari bakat dari kemampuan itu sendiri. Kinerja merupakan ekspresi kemampuan dalam bentuk kerja nyata. Kinerja berkaitan dengan hasil kerja yang dicapai pegawai ketika melaksanakan tugas dan pekerjaan yang berasal dari organisasi. Menurut Bangun W. (2012:231) mendefinisikan “Kinerja

sebagai produk dari pekerjaan yang telah dilakukan oleh seseorang sesuai dengan persyaratan yang diberikan oleh posisi atau tugasnya”.

Menurut Bangun W. (2012:234) menyatakan bahwa “Evaluasi terhadap suatu pekerjaan dapat dilakukan dengan mempertimbangkan jumlah, kualitas, ketepatan waktu, kehadiran, dan kerjasama yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan tersebut”. Berikut indikator dari Kinerja karyawan, yaitu:

- 1) Jumlah Pekerjaan
- 2) Kualitas Pekerjaan
- 3) Ketetapan Waktu
- 4) Kehadiran
- 5) Kemampuan Bekerjasama

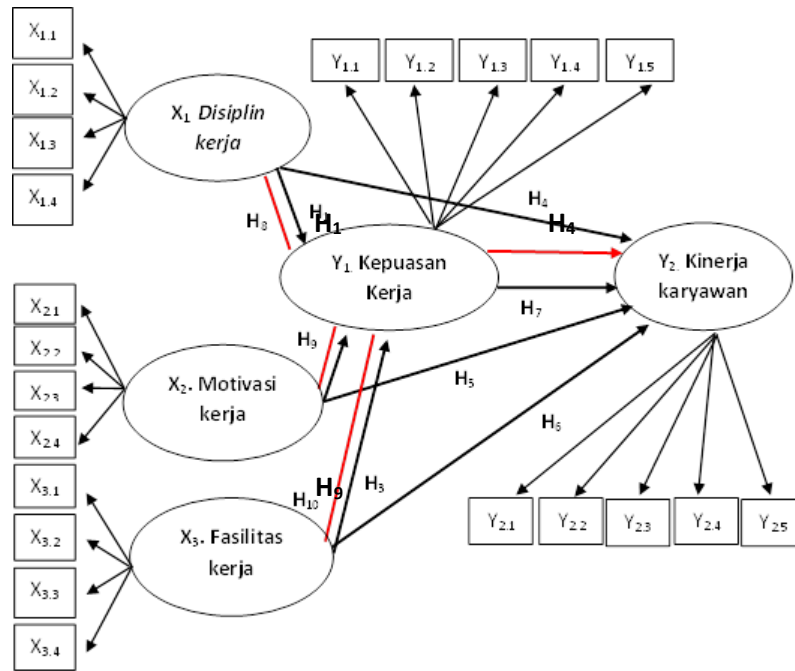
Kerangka Konseptual

Pada dasarnya sumber daya manusia ialah faktor terpenting yang menjadi penggerak seluruh aktifitas organisasi, berdasarkan kapasitas dan kreativitas yang dimilikinya sebagai syarat mutlak untuk menggapai tujuan organisasi. Berhasil atau tidaknya suatu organisasi pada umumnya akan diketahui melalui kemampuannya dalam mengelola sumber daya manusianya sedemikian rupa sehingga mencapai seluruh tujuannya.

Dalam penelitian kuantitatif, kerangka konseptual merupakan kerangka komprehensif untuk menemukan jawaban ilmiah atas pertanyaan penelitian yang menjelaskan tentang variabel dan hubungan antar variabel yang secara teoritis berkaitan dengan hasil penelitian sebelumnya dan dapat diuji secara eksperimental. Menurut Sugiyono (2017:60) menyatakan bahwa “Kerangka konseptual

merupakan referensi teoritis yang terkait dengan suatu teori yang mengulas berbagai aspek yang

dianggap signifikan sebagai masalah yang esensial”.



Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian

Hipotesis

- H1 : Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja;
- H2 : Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja;
- H3 : Fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja;
- H4 : Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan;
- H5 : Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan;
- H6 : Fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan;
- H7 : Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan;

- H8 : Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan melalui Kepuasan kerja;
- H9 : Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan melalui Kepuasan kerja;
- H10 : Fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan melalui Kepuasan kerja;

III. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, yang ditandai dengan pendekatan yang sistematis, terencana, dan terstruktur dari awal hingga akhir proses penelitian. Menurut Sukmadinata N. S. (2017:52) menyatakan bahwa “Rancangan penelitian adalah suatu rencana yang menjelaskan prosedur,

waktu, sumber data, serta kriteria pengumpulan dan pengolahan data”.

Rancangan penelitian ini dimulai dari start kemudian mengkaji ketiga variabel bebas yaitu disiplin kerja, motivasi kerja dan fasilitas kerja, satu variabel intervening yaitu kepuasan kerja serta satu variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Tahap selanjutnya adalah mengumpulkan data melalui wawancara, studi pustaka, penyebaran kuisioner dan dokumentasi pada karyawan Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Situbondo. Data yang terkumpul akan diproses menggunakan berbagai metode pengujian, seperti menguji validitas konvergen, reliabilitas, asumsi klasik, kesesuaian model, koefisien determinasi, serta melakukan analisis struktural untuk memahami hubungan antar variabel. Kesimpulan dan rekomendasi kemudian ditarik dari hasil pengolahan data tersebut untuk memperjelas tujuan penelitian.

Tempat dan Waktu Penelitian

Peneliti melakukan penelitian di Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Situbondo yang berlokasi di Jl. Pb. Sudirman, Karangasem, Patokan, Kabupaten Situbondo, Jawa Timur 68312. Penelitian dilakukan selama sekitar tiga bulan, dimulai dari bulan Maret hingga bulan Juni tahun 2024.

Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2016:80) menjelaskan bahwa “Populasi merujuk pada sekumpulan objek yang mempunyai karakteristik, serta kualitas tertentu yang telah diidentifikasi oleh peneliti untuk diselidiki dan setelah itu dinilai guna mencapai hasil akhir”. Dalam situasi

penelitian ini, populasi terdiri dari keseluruhan 36 karyawan (tidak termasuk pimpinan) yang bekerja di Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Situbondo.

11 Metode Analisis Data

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

42 IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

Responden yang menjadi subjek pada penelitian ini adalah Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Situbondo yang berjumlah 36 orang.

Uji Validitas Konvergen

Uji validitas atau *Convergent validity* bertujuan untuk mengetahui validitas setiap hubungan antara indikator dengan variabel lainnya. Secara umum, uji validitas konvergen bertujuan untuk memverifikasi kesesuaian data yang akan diteliti dengan keadaan yang sebenarnya di lapangan. Uji validitas menunjukkan bahwa nilai *outer loading* untuk masing-masing indikator, yaitu lebih dari 0,7 dengan demikian dapat dinyatakan valid (angka berwarna hijau). Namun apabila angka *outer loading* berada dibawah 0,7 maka dinyatakan instrumen penelitian tidak valid (angka berwarna merah). Uji Validitas Konvergen dapat juga dilakukan melihat pada output *Construct Reliability and Validity*, yaitu dengan memperhatikan nilai *Average Varian Extracted* (AVE).

46 Uji Reliabilitas

Uji realibilitas dalam penelitian ini menggunakan *Cronbach Alpha* Instrumen penelitian ini dikatakan reliable apabila memiliki nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,70 dan indikator dalam penelitian ini dikatakan reliable bila mencapai *composite reliability* diatas 0,70. Hasil menunjukkan bahwa nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,70, dengan demikian instrument yang digunakan reliable dalam penelitian ini.

18 Uji Asumsi Klasik Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Uji multikolinieritas dapat dilakukan dengan melihat nilai *Collinierity Statistics* (VIF) pada “*Inner VIF Values*”. menunjukkan bahwa hasil dari aplikasi Smart PLS 3.0 dikatakan tidak terjadi pelanggaran asumsi klasik “Multikolinieritas” apabila VIF (*varians inflation factor*) $\leq 5,00$, namun apabila nilai VIF $> 5,00$ maka melanggar asumsi Multikolinieritas, yang artinya antar variabel bebas saling mempengaruhi (angka berwarna merah). Berdasarkan hasil analisis diatas menunjukkan bahwa Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja saling berkorelasi dalam mempengaruhi Kepuasan Kerja (VIF $>5,00$).

29 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah masing-masing data penelitian tiap variabel berdistribusi normal atau tidak, dalam arti distribusi data tidak

menjauhi nilai tengah (median) yang berakibat pada penyimpangan (*standart deviation*) yang tinggi. Dikatakan tidak melanggar asumsi normalitas apabila nilai *Excess Kurtosis* atau *Skewness* berada dalam rentang $-2,58 < CR < 2,58$.

Uji Goodness Of Fit (GOF)

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

Uji Koefisien Determinasi

Uji *Inner model* dilakukan untuk menguji hubungan antara konstruk eksogen dan endogen yang telah dihipotesiskan. Uji ini dapat diketahui melalui nilai *R-Square Adjusted* untuk variabel independen lebih dari dua. Perubahan nilai *R-Square* dapat digunakan untuk menilai pengaruh variabel laten independen tertentu terhadap variabel laten dependen.

a. Variabel Disiplin Kerja (X_1), Motivasi Kerja (X_2) dan Fasilitas Kerja (X_3) mempengaruhi Kepuasan Kerja (Y_1) sebesar 0,64 (64%), sedangkan sisanya

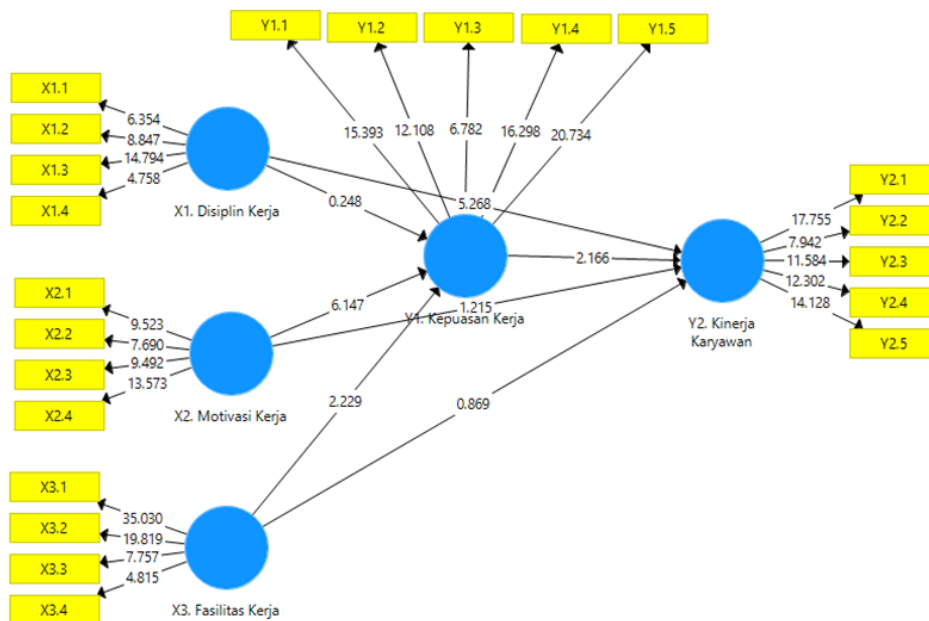
32% dipengaruhi variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian.

- b. Variabel Disiplin Kerja (X_1), Motivasi Kerja (X_2) dan Fasilitas Kerja (X_3) mempengaruhi Kinerja Karyawan (Y_2) sebesar 0,74 (74%), sedangkan sisanya 36% dipengaruhi variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian.

Analisis Persamaan Struktural (inner model)

Uji koefisien jalur digunakan untuk mengukur seberapa besar dampak variabel eksogen terhadap variabel endogen. Semakin tinggi

nilai koefisien jalur, semakin besar pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen yang diamati. Nilai t hitung atau p value akan dihasilkan oleh prosedur *bootstrapping* untuk menentukan apakah pengaruh ini signifikan atau tidak. Menurut Sholihin Menurut M. dan Ratmono D. (2013:98) menyatakan bahwa “Bagian pengujian hipotesis yang dikenal sebagai Model Struktural atau *inner model*”.



Gambar 1. Hasil Uji Model Struktural dengan Aplikasi Smart PLS

Pembahasan

1. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Hasil uji hipotesis pertama dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu positif (0,042), nilai *T-Statistics* yaitu 0,248 (<1,964) dan nilai *P Value* yaitu sebesar 0,804 (>0,05), maka dapat disimpulkan

bahwa Disiplin Kerja (X_1) berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y_1), dengan demikian **Hipotesis ke 1 ditolak**. Berdasarkan pengujian maka dapat disimpulkan bahwa jika disiplin kerja menurun maka kepuasan kerja juga akan menurun, dan sebaliknya jika disiplin kerja

meningkat maka kepuasan kerja juga meningkat. Jika tingkat kedisiplinan buruk maka akan berdampak pada tugas yang tidak selesai pada tenggat waktu yang diberikan dan kurangnya menaati peraturan organisasi, sehingga dapat menurunkan kepuasan kerja dalam organisasi. Hasil penelitian ini menolak hasil penelitian terdahulu oleh Lestari L. D. (2022)

2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Hasil uji hipotesis kedua dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu positif (0,621), nilai *T-Statistic* yaitu 6,147 (>1,964) dan nilai *P Value* yaitu sebesar 0,000 (>0,05), maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja (X_2) berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja (Y_1), dengan demikian **Hipotesis ke 2 diterima**. Berdasarkan pengujian maka dapat disimpulkan bahwa semakin baik pemberian motivasi kerja maka semakin tinggi pula kepuasan kerja karyawan, begitupun sebaliknya jika pemberian motivasi kerja tidak dilakukan maka akan menimbulkan ketidakpuasan kepada karyawan. Hal ini sangat dibutuhkan mengingat bahwa motivasi sangat membantu dalam pekerjaan. Jika karyawan tidak memiliki motivasi mereka akan cenderung lebih memilih meninggalkan apa yang menjadi tanggung jawabnya berbeda dengan karyawan yang memiliki motivasi bekerja. Motivasi kerja merupakan hal yang sangat penting didalam organisasi dan juga untuk dapat mewujudkan tujuan sebuah organisasi. Hasil penelitian ini mendukung dan

memperkuat temuan penelitian terdahulu oleh Jannah S. K. (2023)

3. Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Hasil uji hipotesis ketiga dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu positif (0,273), nilai *T-Statistics* yaitu 2,229 (>1,964) dan nilai *P Value* yaitu sebesar 0,026 (>0,05), maka dapat disimpulkan bahwa Fasilitas Kerja (X_3) berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja (Y_1), dengan demikian **Hipotesis ke 3 diterima**. Berdasarkan pengujian maka dapat disimpulkan bahwa pemberian fasilitas kerja yang layak dapat meningkatkan kepuasan kerja dan begitupun sebaliknya, jika pemberian fasilitas kerja kurang memadai maka kepuasan kerja akan menurun. Tentunya dalam sebuah organisasi pasti ingin memberikan fasilitas yang memadai bagi karyawannya dengan artian karyawannya dapat bekerja secara maksimal dan memberikan dampak positif bagi perusahaan. Hasil penelitian ini mendukung dan memperkuat temuan penelitian terdahulu oleh Rianti S. (2023).

4. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji hipotesis keempat dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu positif (0,611), nilai *T-Statistics* yaitu 5,268 (>1,964) dan nilai *P Value* yaitu sebesar 0,000 (>0,05), maka dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja (X_1) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y_2), dengan demikian **Hipotesis ke 4 diterima**. Berdasarkan pengujian maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja

berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dapat dilihat bahwa tingkat disiplin kerja dalam organisasi sangat berdampak baik dengan kinerja karyawan, sehingga karyawan berfokus untuk menyelesaikan prosedur kerja atau program kerja dengan harapan berjalan dengan lancar dan baik. Semakin tinggi tingkat disiplin kerja maka semakin tinggi juga tingkat kinerja karyawan di organisasi tersebut. Hasil penelitian ini menolak temuan penelitian terdahulu oleh Khoiriyah S. (2023).

5. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji hipotesis kelima dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu positif (0,184), nilai *T-Statistics* yaitu 1,215 (<1,964) dan nilai *P Value* yaitu sebesar 0,225 (>0,05), maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja (X_2) berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y_2), dengan demikian **Hipotesis ke 5 ditolak**. Berdasarkan pengujian maka dapat disimpulkan bahwa jika motivasi kerja menurun maka akan berdampak pada kinerja karyawan yang juga akan menurun, sehingga karyawan tidak memiliki dorongan pada diri mereka sendiri untuk bekerja dengan baik dan maksimal, maka hasilnya akan berdampak pada tujuan organisasi yang sedikit terlambat untuk mencapai tujuan tersebut. Motivasi dapat ditingkatkan melalui pimpinan yang bersungguh-sungguh memperhatikan dari berbagai sisi baik dari budaya kerja, ketersediaan sarana, kompensasi yang cukup serta gaya kepemimpinan yang sesuai.

Hasil penelitian ini menolak hasil penelitian terdahulu oleh Putra F. S. (2023).

6. Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji hipotesis keenam dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu positif (-0,125), nilai *T-Statistics* yaitu 0,869 (<1,964) dan nilai *P Value* yaitu sebesar 0,385 (>0,05), maka dapat disimpulkan bahwa Fasilitas Kerja (X_3) berpengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y_2), dengan demikian **Hipotesis ke 6 ditolak**. Berdasarkan pengujian maka dapat disimpulkan bahwa meningkatnya fasilitas kerja tidak dapat meningkatkan kinerja karyawan. Tersedianya fasilitas yang lengkap dan memadai tidak menjamin setiap karyawan dapat meningkatkan kinerjanya dalam bekerja. Hal ini bisa terjadi, karena kurangnya memaksimalkan fasilitas yang diberikan organisasi dalam segi fungsi yang dapat membantu mempercepat proses waktu kerja karyawan dalam bekerja. Hasil penelitian ini menolak hasil penelitian terdahulu oleh Mustaqimah S. (2022).

7. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji hipotesis ketujuh dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu positif (0,328), nilai *T-Statistics* yaitu 2,166 (>1,964) dan nilai *P Value* yaitu sebesar 0,031 (>0,05), maka dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja (Y_1) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y_2), dengan demikian **Hipotesis ke 7 diterima**.

Berdasarkan pengujian maka dapat disimpulkan bahwa jika karyawan merasa puas, hal itu dapat memberikan peningkatan kinerja karyawan. Sebaliknya jika karyawan merasa kurang puas dalam pekerjaannya hal itu dapat menurunkan kinerja karyawan yang akan menimbulkan rasa malas dalam diri mereka sendiri dalam bekerja. Karyawan dapat merasa puas dalam bekerja melalui banyak hal seperti gaji tepat pada waktu, pemberian kompensasi, fasilitas kerja yang memadai, lingkungan yang bersih dan nyaman saat bekerja dan hubungan kerja yang sangat baik antar karyawan sehingga dapat meningkatkan kepuasan dalam bekerja. Hasil penelitian ini mendukung dan memperkuat temuan penelitian terdahulu oleh Nise' A. (2022).

8. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja

Hasil uji hipotesis kedelapan dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu (0,014), nilai *T-Statistics* yaitu 0,255 (<1,964) dengan nilai *P Value* yaitu 0,799 (>0,05), maka dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja (X_1) berpengaruh secara positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y_2) melalui Kepuasan Kerja (Y_1), dengan demikian **Hipotesis ke 8 ditolak**. Jika ditinjau dari sisi pengaruh langsung, disiplin kerja secara signifikan dapat meningkatkan kinerja karyawan, artinya untuk membangun kinerja karyawan yang baik harus membangun disiplin kerja terlebih dahulu. Peran Disiplin Kerja ini

secara langsung berdampak pada Kinerja Karyawan, sehingga metode disiplin kerja yang sesuai dapat mendorong peningkatan kinerja karyawan dalam organisasi. Hasil penelitian ini menolak hasil penelitian terdahulu oleh Lestari L. D. (2022).

9. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja

Hasil uji hipotesis kesembilan dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu (0,204), nilai *T-Statistics* yaitu 1,901 (<1,964) dengan nilai *P Value* yaitu 0,058 (>0,05), maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja (X_2) berpengaruh secara positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y_2) melalui Kepuasan Kerja (Y_1), dengan demikian **Hipotesis ke 9 ditolak**. Jika dilihat dari sisi pengaruh langsung, motivasi kerja juga tidak secara signifikan bisa meningkatkan kinerja karyawan. Hasil temuan ini menunjukkan bahwa motivasi kerja bukan menjadi faktor utama yang bisa meningkatkan performa kinerja karyawan. Dengan demikian perlunya program pengembangan kinerja karyawan selain dengan pemberian motivasi dalam bekerja. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian terdahulu oleh Jannah S. K. (2023).

10. Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja

Hasil uji hipotesis kesepuluh dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu (0,090), nilai *T-Statistics* yaitu 1,584 (<1,964) dengan nilai *P Value* yaitu 0,114

10 (>0,05), maka dapat disimpulkan bahwa Fasilitas Kerja (X_3) berpengaruh secara positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y_2) melalui Kepuasan Kerja (Y_1), dengan demikian **Hipotesis ke 10 ditolak**. Dapat dilihat dari sisi pengaruh langsung bahwa fasilitas kerja juga tidak secara signifikan bisa meningkatkan kinerja karyawan. Tentunya fasilitas kerja yang diberikan dalam organisasi pasti sudah yang terbaik untuk diberikan kepada karyawan agar dapat membantu proses dalam bekerja. Fasilitas kerja juga merupakan peran penting dalam bekerja demi kenyamanan karyawan dalam bekerja. Hasil temuan ini menunjukkan bahwa fasilitas kerja bukan faktor utama dalam meningkatkan kinerja karyawan dalam bekerja. Kurangnya pemanfaatan fasilitas yang diberikan dalam organisasi menjadi faktor utama menurunnya tingkat kinerja karyawan dalam organisasi. Hasil penelitian ini menolak hasil penelitian terdahulu oleh Indra Prawira (2020) Alfian Nurrohmat (2021).

6 **V. KESIMPULAN**

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

1. Disiplin Kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja (H_1 ditolak);
2. Motivasi Kerja berpengaruh signifikan positif terhadap Kepuasan Kerja (H_2 diterima);

3. Fasilitas Kerja berpengaruh signifikan positif terhadap Kepuasan Kerja (H_3 diterima);
4. Disiplin Kerja berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja Karyawan (H_4 diterima);
5. Motivasi Kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan (H_5 ditolak);
6. Fasilitas Kerja berpengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan (H_6 ditolak);
7. Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja Karyawan (H_7 diterima);
8. Disiplin Kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja (H_8 ditolak);
9. Motivasi Kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja (H_9 ditolak);
10. Fasilitas Kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja (H_{10} ditolak).

21 **Saran**

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

1. Bagi Kepala Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Situbondo

Bagi Kepala Dinas dapat menjadi petunjuk tentang pentingnya penerapan kepemimpinan yang baik saat ini. Kepemimpinan tersebut mampu membentuk kepribadian melayani yang baik untuk seluruh elemen yang ada di dinas. Disamping itu juga faktor disiplin, motivasi dan fasilitas juga menjadi hal penting untuk mendorong terciptanya kinerja, sehingga kedua hal tersebut bisa membangun kreatifitas karyawan untuk supaya terus menggali kemampuannya dan diterapkan dalam berbagai penyelesaian tugas dan program kerja di Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Situbondo yang kemudian berdampak pada kinerja SDM.

2. Bagi Universitas Abdurachman Saleh Situbondo

Hasil Penelitian ini bagi Universitas dapat menjadi dasar pengembangan kurikulum Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), yang selanjutnya dapat menambah pengetahuan dan informasi bagi sivitas akademika tentang pentingnya penggunaan variabel Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Fasilitas Kerja, dan Kepuasan Kerja dalam peningkatan Kinerja SDM.

3. Bagi Peneliti Lainnya

Hasil Penelitian ini bagi peneliti lain hendaknya dapat menjadi bahan masukan untuk mengembangkan model-model penelitian terbaru yang berkaitan dengan variabel Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Fasilitas Kerja, dan Kepuasan Kerja dalam peningkatan Kinerja SDM serta sesuai dengan kebutuhan keilmuan saat ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Nusa Media. Yogyakarta.
- Bangun, W. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- _____. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga. Jakarta. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mercu Buana Jakarta, Vol. 16 No. 2
- Handoko, H. T. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE Yogyakarta. Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang.
- Handoko, H. T. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE Yogyakarta. Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang.
- Hasibuan, M. S. P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia, (Edisi Revisi)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- _____. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Jannah, S. K., Arief, M. Y., dan Tulhusnah, L. 2023. "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Desa Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Di Desa Bayeman, Desa Ketowan Dan Desa Kedungdowo

- Kecamatan Arjasa
Kabupaten Situbondo)”.
Jurnal Mahasiswa Entrepreneurship (JME). Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNARS. Volume. 2, (3), Halaman. 580-594.
<https://doi.org/10.36841/jme.v2i3.3330>
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*. PT Raja Grafindo Persada. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Persada Vol. 1 No. 5
- Khoiriyah, S., Arief, M. Y., dan Tulhusnah, L. 2023. “Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Asn Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Dinas Lingkungan Hidup Di Kabupaten Situbondo”.
Jurnal Mahasiswa Entrepreneurship (JME) Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNARS. Volume. 2, (11), Halaman. 2499-2516.
<https://doi.org/10.36841/jme.v2i11.3726>
- Lestari, L. D., Arief, M. Y., dan Pramesthi, R. A. 2022. “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Smk Negeri 1 Prajekan Kabupaten Bondowoso”.
Jurnal Mahasiswa Entrepreneurship (JME) Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNARS. Volume. 1, (2), Halaman. 242-255.
<https://doi.org/10.36841/jme.v1i2.1863>
- Lupiyoadi, R. 2013. *Manajemen Pemasaran Jasa. Edisi 3*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mustaqimah, S., Karnadi, dan Pramesthi, R. A. 2022. “Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Ksp Pekali 99 Kabupaten Situbondo”.
Jurnal Mahasiswa Entrepreneurship (JME) Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNARS. Volume. 1, (1), Halaman. 94-105.
<https://doi.org/10.36841/jme.v1i1.1779>
- Nise’, A., Karnadi, dan Pramesthi, R. A. 2022. “Pengaruh Semangat Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt. Mandiri Utama Finance Situbondo”.
Jurnal Mahasiswa Entrepreneurship (JME) Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNARS. Volume. 1, (9), Halaman. 1911- 1923.
<https://doi.org/10.36841/jme.v1i9.2241>
- Putra, F. S., Azhad, M. N., dan Reskiputri, T. D. 2023. “Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Bengkel Las Desta Jember”.
Jurnal Mahasiswa Entrepreneurship (JME) Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNARS. Volume. 2,

- (2), Halaman. 283-298.
<https://doi.org/10.36841/jme.v2i2.3109>
- Rianti S. 2023. “Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Kepuasan Karyawan di Truntum Hotel Padang”. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneurship (JME)* Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNARS. Volume. 7, (1), Halaman. 7-12.
<https://doi.org/10.23887/jpps.h.v7i1.38666>
- Sinambela, L. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara. Universitas Brawijaya Malang, Jurnal Administrasi Bisnis, Vol. 62 No. 1
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta. CV.
- Sukmadinata, N. S. 2017. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Sutrisno, E. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama, PRENADAMEDIA GROUP.
- Tjiptono, F. 2014, *Strategi Pemasaran*, Edisi 2, Andi Offset, Yogyakarta

● **24% Overall Similarity**

Top sources found in the following databases:

- 24% Publications database
- Crossref database

TOP SOURCES

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

1	Tri Mahmudi, Kartika Hendra Titisari, Sari Kurniati. "Pengaruh Pengaru...	4%
	Crossref	
2	Ervin Nora Susanti, Lukmanul Hakim, Herni Widiyah Nasrul, Yuniarti Yu...	2%
	Crossref	
3	Taufikur Rahman, Siti Solikhah. "Analisis Pengaruh Rotasi Kerja, Motiv...	1%
	Crossref	
4	Lia Suprihartini, Dayu Fatira, Dodi Dermawan. "Pengaruh Komunikasi K...	<1%
	Crossref	
5	Sherin Novia Cahyanisyam, Heru Baskoro. "Pengaruh Disiplin Kerja dan...	<1%
	Crossref	
6	B. Eva Hariyati. "PENGARUH PERSEPSI HARGA, KELOMPOK ACUAN, D...	<1%
	Publication	
7	Farrel Andreas, Parama Santati, Wita Farla. "Pengaruh Lingkungan Kerj...	<1%
	Crossref	
8	Kadek Loka Suristya, Nyoman Rasmien Adi. "PENGARUH KOMPETENSI...	<1%
	Crossref	
9	Litra Diantara, Desmawati Desmawati, Tamrin Tamrin. "Pengaruh Kepe...	<1%
	Crossref	

- 10

Trisna Dewi Burhanuddin, , Abd. Mansyur Mus. "PENGARUH KONFLIK ...

Publication

<1%
- 11

Kallyana Tantri Neezmadevi, Nekky Rahmiyati, Titiek Rachmawati. "Op...

Crossref

<1%
- 12

Mashudi Mashudi, Luluk Fauziah, Tika Kapita Fachrista. "THE INFLUEN...

Crossref

<1%
- 13

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

Crossref

<1%
- 14

Riska Dwi Setiawati, . "PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA ...

Publication

<1%
- 15

Hariman Syaleh, Rohimah Nur Nasution. "Pengaruh Disiplin Kerja Dan ...

Crossref

<1%
- 16

Andi Ahmad Cahya Diputra, Suryadi Suryadi. "Pengaruh Motivasi, Gaya ...

Crossref

<1%
- 17

Habibah Yuhrotun Nabilla, Dian Prawitasari, Vicky Oktavia, Awanis Lina...

Crossref

<1%
- 18

Hendra Hadiwijaya. "Pengaruh Insentif dan Disiplin Terhadap Prestasi ...

Publication

<1%
- 19

Intan Novita Sari, Myrna Sofia, Nurhasanah Nurhasanah. "Pengaruh Qu...

Crossref

<1%
- 20

Jufrizen Jufrizen. "Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Disiplin Kerja Terhada...

Crossref

<1%
- 21

Ahmad Wawan Setiawansah. "ANALISIS PENGARUH PROMOSI, KUALI...

Publication

<1%

- 22

Ranthy Pancasasti. "PERAN INNOVATIVE WORK BEHAVIOUR (IWB) DA...

Crossref

<1%
- 23

Silviana Khoerun Nisa, Bangun Putra Prasetya. "Analisis Mempertahan...

Crossref

<1%
- 24

Soegihartono Soegihartono. "PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR, PE...

Crossref

<1%
- 25

Andi Djemma Institute. "Pengaruh Disiplin Kerja dan Pelatihan Terhada...

Publication

<1%
- 26

Grand Komaling, Lucky Dotulong, Sjendry Loindong. "PENGARUH KECE...

Crossref

<1%
- 27

Ahmad Saputra. "PENGARUH MOTIVASI, KOMUNIKASI DAN DISIPLIN ...

Publication

<1%
- 28

Junaidi Hasan. "Pengaruh kompensasi finansial, disiplin kerja dan kep...

Publication

<1%
- 29

Mardalena. "Efektivitas Pimpinan", INA-Rxiv, 2018

Publication

<1%
- 30

Nendy Indrasari, Dadang Purwo, Novrina Puspitasari. "Pengaruh Lingk...

Crossref

<1%
- 31

Ni Made Satya Utami, I Made Purba Astakoni. "Peran Gender Sebagai ...

Crossref

<1%
- 32

Eli Hasmin. "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerj...

Publication

<1%
- 33

Fitriani Fitriani, Jati Imantoro, Muhammad Ilham Fuadin. "Pengaruh Lin...

Crossref

<1%

- 34

Syarifuddin Nasution, Ade Parlaungan, Fauziah Hanum. "Pengaruh Ke...

Crossref

<1%
- 35

Amran Amran, Tarmizi Taher. "ANALISIS PENGARUH DISIPLIN KERJA ...

Crossref

<1%
- 36

Nopen Ariyanti, Sri Rahayu, M. Fadhil Yamani. "Influence of Leadership ...

Crossref

<1%
- 37

Titi Astutiningtyas, Kusuma Chandra, Gendro Wiyono. "Analisis Gaya K...

Crossref

<1%
- 38

I Kadek Putrayasa, I Made Astrama. "Pengaruh Etos Kerja dan Job Inse...

Crossref

<1%
- 39

Ketut Melinda Sari, I Gede Putu Kawiana. "PENGARUH HUMAN RELATI...

Crossref

<1%
- 40

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

Crossref

<1%
- 41

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

Crossref

<1%
- 42

Onsardi, Sinta Herlini Putri. "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan K...

Publication

<1%
- 43

Rizki Afri Mulia, Nika Saputra. "Kontribusi Kompensasi dan Motivasi Ke...

Publication

<1%
- 44

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

Crossref

<1%
- 45

Andri Wulandari, Mafizatun Nurhayati. "Analisis Pengaruh Disiplin Kerj...

Crossref

<1%

-
- 46 **Cecep Abdul Hak, Rita Tri Yusnita, Kusuma Agdhi Rahwana. "PENGAR...** <1%
Crossref
-
- 47 **Meiliana Meiliana, Yunita Budi Rahayu Silintowe. "PERAN EMOSI SEBA...** <1%
Crossref
-
- 48 **PAULINUS JANG B2043142011. "ANALISIS PENGARUH KOMPENSASI ...** <1%
Crossref
-
- 49 **Syamsudin Syamsudin, Ratu Erlina Gentari, Suhartini Suhartini. "Analisi...** <1%
Crossref