

PAPER NAME

JURNALSkripsi.docx

AUTHOR

Ni'matut toyyibah

WORD COUNT

4599 Words

CHARACTER COUNT

30729 Characters

PAGE COUNT

15 Pages

FILE SIZE

238.8KB

SUBMISSION DATE

Aug 13, 2024 12:30 PM GMT+7

REPORT DATE

Aug 13, 2024 12:31 PM 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 8 words)

2 **PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PERANGKAT DESA DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING**

(Studi kasus Di Desa jetis, Desa Blimbing, Desa Widoropayung, Kecamatan Besuki, Kabupaten Situbondo)

Ni'matut Toyyibah
nikmatuttoyyibah@gmail.com
Universitas Abdurachman Saleh
Situbondo

Dr. Drs. Ec. Karnadi, M.Si.M.Si
Karnadi@unars.ac.id
Universitas Abdurachman Saleh
Situbondo

Dr. Muhammad Iqbal Anshory, S.Si,
iqbalanshory@unars.ac.id
Universitas Abdurachman Saleh
Situbondo

ABSTRACT

BUMDES is a village business managed by the village government, and is a legal entity. The purpose of this study was to analyze the effect of Leadership Style, Work Environment, and Work Discipline on Work Motivation with Job Satisfaction as an intervening variable. This research is an explanatory study. The population in this study were employees of each village apparatus. The sampling technique was determined by simple random sampling. Data analysis and hypothesis testing in this study used the Structural Equation Model-Partial Least Square (PLS-SEM).

The results of the direct effect hypothesis test using the Smart PLS 3.0 application, showed that Leadership Style has a significant positive effect on Work Motivation, Work Environment has a significant positive effect on Work Motivation, Work Discipline has a significant positive effect on Work Motivation, Leadership Style has a significant positive effect on Work Satisfaction, Work Environment has a positive but not significant effect on Work Satisfaction, Work Discipline has a positive but not significant effect on Work Satisfaction, Work Motivation has a significant positive effect on Work Satisfaction. The results of the indirect influence hypothesis test show that the variables of Leadership style on Job satisfaction through Work motivation have a significant positive effect, Work environment on Job satisfaction through Work motivation has a significant positive effect, Work discipline on Job satisfaction through Work motivation has a significant positive effect.

Keywords: Leadership style, Work environment, Work discipline, Work motivation, Job satisfaction.

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia atau di singkat SDM, merupakan salah satu faktor penting dalam implementasi sistem informasi desa. SDM yang berkualitas dan memiliki kemampuan yang memadai akan

dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi dalam pengelolaan sistem informasi desa. Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu fungsi dalam sebuah desa atau wilayah yang fokus pada kegiatan pengelolaan dan pengarahan untuk

masyarakat dalam kehidupannya sehari-hari. Sumber daya manusia merupakan elemen penting dalam perusahaan dan organisasi. Individu berperan dalam pembentukan organisasi melalui perencanaan, pelaksanaan, dan penelitian. Karyawan dengan potensi tinggi akan berkontribusi pada keberhasilan organisasi. Namun, keberadaan sumber daya manusia yang berpotensi saja tidak cukup; mereka juga harus berusaha keras dan menetapkan tujuan kerja yang jelas dan optimal.

Dari uraian di atas mencerminkan sebuah organisasi bagaimana untuk bisa mencapai sebuah kesuksesan target-target yang diberikan oleh pemimpinnya, dari lingkungan kerjanya bagaimana merasakan bentuk kenyamanan dalam bekerja juga upaya karyawan untuk Disiplin dalam tugas-tugas yang diberikan oleh pemimpin, dan arahan memberikan motivasi bagi karyawan untuk bersemangat untuk mencapai target-target yang sudah ditetapkan supaya mencapai kepuasan kerja yang baik. Wawasan dari berbagai teori-teori di atas dapat digunakan untuk Pemilihan objek, karena adanya gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, disiplin kerja, motivasi kerja, kepuasan kerja. Dari ketiga Desa yang saya ambil untuk tugas akhir penelitian ini Lingkungan kerja dan kepuasan kerjanya kurang baik dalam menjalankan keorganisasian seperti BUMDes pada ketiga Desa tersebut tidak berjalan

II. TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen sumber daya manusia

Keberhasilan dan kehandalan suatu organisasi di perlukan kinerja organisasi yang maksimal dari sumber daya manusianya dengan manajemen hubungan kerja. Manajemen sumber daya manusia adalah pendekatan strategis dalam mengelola orang dalam sebuah organisasi agar mencapai tujuan bisnis secara efektif dan efisien. Menurut Hasibuan (2019:10) menyatakan bahwa “Manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu dan seni yang membaaur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dan membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.”.

Gaya kepemimpinan

Gaya kepemimpinan Menurut Nikmat (2022:42) “Bagaimana seorang pemimpin mempengaruhi para pengikutnya dikenal sebagai gaya kepemimpinan”. Pemimpin di dalam suatu organisasi diharuskan memiliki jiwa kepemimpinan, setiap pemimpin tentunya memiliki perilaku yang berbeda-beda untuk mengarahkan bawahannya. perilaku kepemimpinan disebut dengan gaya kepemimpinan dan dengan gaya yang dimiliki masing-masing individu sesuai dengan tujuan dan keinginan.

Menurut kartono (2016:34) indikator Gaya kepemimpinan ada Lima yaitu sebagai berikut :

- 1) Kemampuan mengambil keputusan
- 2) Kemampuan Memotivasi
- 3) Kemampuan komunikasi

- 4) Kemampuan mengendalikan bawahan
- 5) Kemampuan mengendalikan emosi

Lingkungan kerja

19 Afandi (2021:66) menyatakan bahwa “Lingkungan kerja merupakan segala yang ada pada para pekerja atau karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam menjalankan tugasnya”. Pemantauan kesejahteraan karyawan agar menjamin karyawan dapat bekerja dan melakukan pekerjaannya perusahaan harus menyediakan program kesejahteraan yang komprehensif dan memantau tingkat stres, kelelahan, dan kepuasan karyawan secara berkala sehingga dapat menghasilkan lingkungan kerja yang nyaman. Menurut Sedarmayanti (2019:66) Mengemukakan 8 bahwa “Lingkungan kerja adalah keseluruhan bahan yang dihadapi Lingkungan sekitar yang mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok”.

Sunyoto (2012:45) berpendapat bahwa ada beberapa indikator Lingkungan kerja yaitu sebagai berikut:

- 1) Hubungan karyawan
- 2) Suasana kerja
- 3) Tersedianya fasilitas kerja
- 4) Keamanan

Disiplin kerja

Sutrisno (2019:97) menyatakan bahwa “Disiplin kerja melibatkan upaya untuk mengubah perilaku atau kebiasaan karyawan dengan meningkatkan kesediaan dan

kesadaran mereka dalam mematuhi peraturan dan norma-norma perusahaan yang berlaku”.

Indikator Disiplin kerja menurut sutrisno (2011:94) ada 25 beberapa indikator yaitu sebagai berikut :

- 1) Taat kepada aturan waktu
- 2) Taat terhadap peraturan organisasi dan instansi
- 3) Taat terhadap peraturan perilaku
- 4) Taat terhadap peraturan lainnya di organisasi/instansi

Motivasi kerja

Mangkunegara (2021:93) berpendapat bahwa “Motivasi merupakan dorongan kebutuhan dalam diri pegawai dapat beradaptasi dengan lingkungannya”. Karyawan dapat beradaptasi dengan lingkungannya penting untuk atasan memberikan waktu untuk karyawan mengenal budaya perusahaan, selain itu mendukung komunikasi terbuka, dan menyediakan pelatihan, serta memastikan adanya kesempatan untuk berkolaborasi dengan rekan kerja dapat membantu karyawan berintegrasi dengan lebih baik. Menurut Hasibuan (2017:145) menyatakan ada empat indikator motivasi kerja yaitu sebagai berikut :

- 39 1) Kebutuhan Berprestasi
- 2) Kebutuhan Afiliasi
- 3) Kebutuhan Kompetensi

Kepuasan kerja

Menurut Munandar (2020:350) berpendapat bahwa “kepuasan kerja merupakan perasaan yang berhubungan dengan kepuasan atau ketidakpuasan cenderung menggambarkan penaksiran dari

berbagai pengalaman kerja pada saat ini dan diwaktu sebelumnya dari pada dimasa depan”. Maka Kepuasan kerja dapat di simpulkan Hasil dari puas atau tidak puasnya pekerjaan tergantung dari tugas-tugas mereka masing-masing, dan kesejahteraan yang mereka rasakan atau tidak. Sehingga menciptakan lingkungan kerja yang nyaman.

Afandi (2018:82) berpendapat terdapat lima indikator Kepuasan kerja yaitu sebagai berikut :

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

Kerangka Konseptual

Sugiyono (2017:60), “Kerangka konseptual adalah hubungan variabel satu dengan lainnya”.

Gaya kepemimpinan yaitu perilaku seorang pemimpin dalam memimpin dan mampu memberikan perilaku yang baik pemimpin mempengaruhi, membimbing, dan mengarahkan bawahannya.

Lingkungan kerja dikatakan baik atau layak apabila memberikan kenyamanan kepada karyawan untuk melaksanakan tugasnya dengan adanya lingkungan fisik yang nyaman seperti lingkungan kerja yang ekonomis, bersih, dan terorganisir dengan baik, serta adanya fasilitas yang mungkin

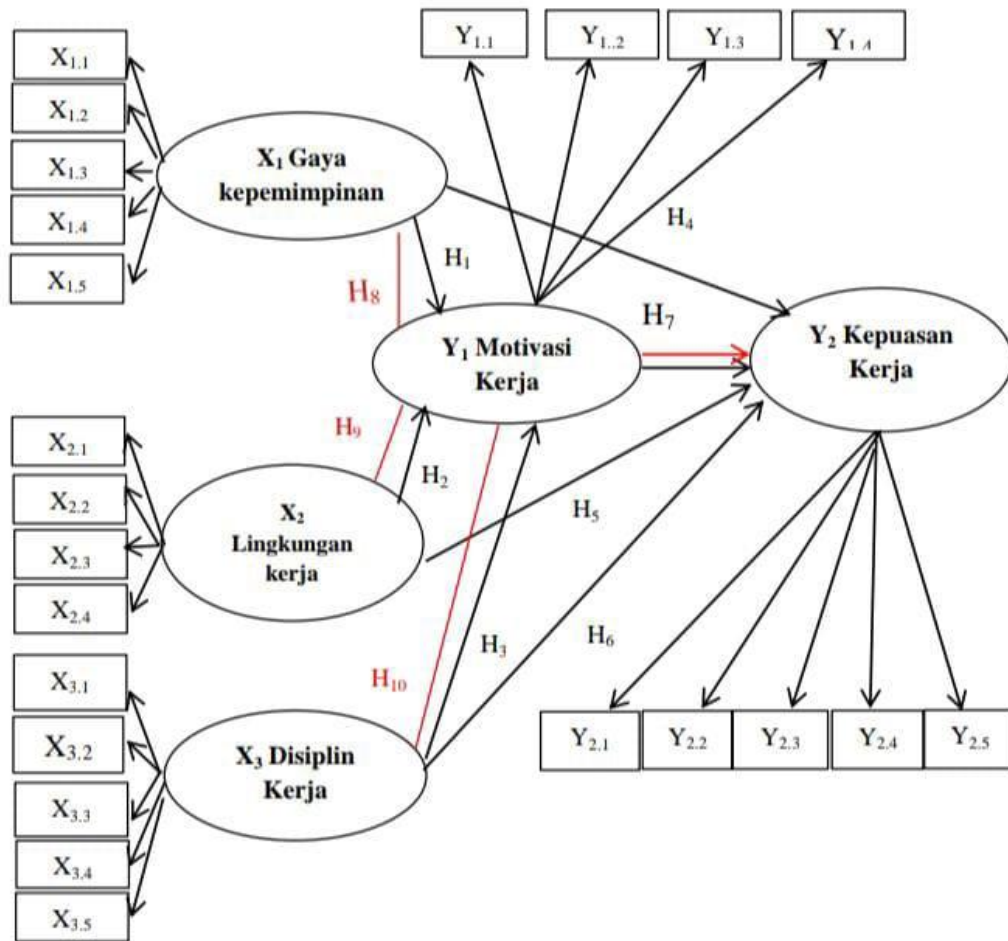
kan yang ada di lingkungan kerja untuk lebih mudah karyawan bekerja dengan efisien.

Disiplin kerja merupakan kesanggupan seseorang untuk mematuhi aturan, tugas, dan jadwal yang sudah ada dan ditetapkan didalam perusahaan dan menyelesaikan tugas tepat waktu dengan kualitas yang baik sehingga mencapai produktivitas dan kesuksesan di dalam tempat kerja. hal ini akan berdampak kedisiplinan atau tidaknya karyawan dalam mematuhi peraturan dan norma-norma yang disudah ada di perusahaan.

Motivasi kerja sangat penting bagi karyawan. Dengan kekuatan internal yang mendorong untuk bertindak dan perilaku secara konsisten dalam mencapai tujuan. Artinya motivasi kerja sangatlah dibutuhkan dalam sebuah perusahaan untuk mendapatkan semangat atau giat dalam melakukan pekerjaan.

Kepuasan kerja merupakan Hasil dari puas atau tidak puasnya pekerjaan tergantung dari tugas-tugas mereka masing-masing, dan kesejahteraan yang mereka rasakan atau tidak. Sehingga menciptakan lingkungan kerja yang nyaman.

Berikut ini merupakan kerangka konseptual penelitian yang disusun pada Gambar 1 berikut :



Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian

Hipotesis

- H₁ : Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja;
- H₂ : Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja;
- H₃ : Disiplin Kerja terhadap Motivasi Kerja;
- H₄ : Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja;
- H₅ : Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja;
- H₆ : Disiplin Kerja terhadap Kepuasan kerja;
- H₇ : Motivasi Kerja terhadap kepuasan kerja;
- H₈ : Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja melalui Motivasi Kerja;

- H₉ : Lingkungan kerja terhadap Kepuasan Kerja melalui Motivasi kerja;
- H₁₀ : Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja melalui Motivasi kerja;

III. METODE PENELITIAN

Sugiyono (2017:2), “Metode penelitian yaitu suatu kegiatan guna menghasilkan data penelitian”. Berdasarkan kutipan diatas bisa disimpulkan bahwa rancangan penelitian adalah cara yang dipilih untuk menjawab pertanyaan penelitian dan menguji hipotesis tertentu. Pada penelitian ini memakai pendekatan kuantitatif, ialah metode

penelitian dalam analisisnya menggunakan data numerik.

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan selama tiga bulan, dari April 2024 hingga Juni 2024. Penelitian ini dilakukan di Kantor Desa Jetis, yang terletak di Jalan Sumber Malang 1, Kecamatan Besuki, Kabupaten Situbondo, Jawa Timur 68356, Indonesia. Kantor Desa Blimbing terletak di Jalan Pesangrahan, Kecamatan Besuki, Kabupaten Situbondo, Jawa Timur 68356, sedangkan Kantor Desa Widoropayung terletak di Jalan Sekolahan, Kecamatan Besuki, Kabupaten Situbondo, Jawa Timur 68356.

Populasi dan Sampel

Sugiyono (2019:126) berpendapat bahwa "Populasi adalah suatu wilayah generasi yang terdiri dari objek atau subjek yang dipilih oleh peneliti untuk dipelajari sebelum mencapai kesimpulan". Di dalam penelitian ini menggunakan Teknik pengambilan sampel secara penuh (keseluruhan), Karena sampel dalam rentang 30 sampai dengan 100. Jumlah perangkat desa dari ketiga desa keseluruhan 46 perangkat desa yang terdiri 15 perangkat dari Desa Blimbing, 17 dari desa Jetis dan 14 dari Desa Widoro Payung.

Metode Analisis Data

Smart PLS 3.0 adalah aplikasi yang digunakan untuk analisis data dalam penelitian ini.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

Responden pada penelitian ini adalah perangkat desa yang berjumlah 46 orang.

Uji Validitas Konvergen

Uji ini dilakukan guna untuk tahu validitas yang diuji berdasarkan hubungan antar variabel. Menurut Wijaya (2019:47), "Pengkuran validitas adalah kegiatan mengukur dalam suatu penelitian yang menguji seberapa baik nilai sebuah instrumen tersebut". Validitas konvergen dalam penelitian ini di telaah dengan program *Smart PLS 3.0*, indikator dikatakan sah bilamana nilai *outer loading* minimal adalah 0,7 dan nilai *AVE* > 0,5.

Berdasarkan hasil penelitian menyatakan hasil untuk masing-masing variabel adalah lebih dari 0,7 dan dapat dikatakan valid.

Uji Reliabilitas

Uji ini dilaksanakan guna menguji konsisten atau tidaknya suatu jawaban responden terhadap pertanyaan ketika hal tersebut ditanyakan berulang. Menurut Ghozali (2018:42), "Ketika nilai *Cronbach Alpha* > 0,70 variabel dapat dikatakan reliabel. Ketika nilainya < 0,70 maka variabel tersebut dikatakan tidak reliabel". Uji Reliabilitas pada penelitian diuji dengan nilai *Cronbach alpha*.

Berdasarkan penelitian, menunjukkan nilai *Cronbach alpha* lebih dari 0,70 dan dapat dikatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolinieritas

Uji ini dilakukan sebagai pengujian pada model regresi terdapat hubungan antara variabel bebas atau tidak. Uji tersebut dapat

dilihat dari nilai *Collinierity statistic* (VIF) pada “*inner VIF Values*” hasil analisis *Smart PLS 3.0*. Menurut Ghozali (2018:107), “Uji multikolinieritas dilakukan untuk menguji terdapat atau tidaknya korelasi antar variabel”. Uji multikolinieritas dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui nilai *Collinierity Statistic* pada “*Inner VIF Values*”. Uji multikolinieritas dikatakan valid jika nilai $VIF \leq 5,00$, dan $> 5,00$ maka dianggap invalid.

53 Uji Normalitas

Uji Normalitas berfungsi guna untuk tahu apakah data dalam penelitian pada variabel berdistribusi normal atau tidak, artinya data yang terdistribusi tidak menjauhi nilai tengah yang menyebabkan penyimpangan (*standart deviation*) yang tinggi. Ghozali (2018:160), “Uji normalitas adalah kegiatan untuk mengukur data pada regresi terdistribusi normal atau tidak”. Pada penelitian ini menggunakan Excess Kurtosis atau Skewness yang berada dalam rentang $-2,58 < CR < 2,58$.

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa data seluruh indikator berdistribusi normal.

Uji Goodness Of Fit (GOF)

Uji GOF dilakukan guna menguji data sampel mengikuti distribusi teoritis tertentu atau tidak. Dalam pengujian menggunakan SRMR (*Standartized Root Mean Square Residual*), *Chi Square* dan NFI (*Normes Fit Index*). Model penelitian diartikan *fit* apabila konsep struktural

yang dibuat di penelitian telah sesuai dengan fakta yang sebenarnya terjadi dilapangan.

Berdasarkan hasil penelitian maka data sampel yang digunakan dalam penelitian dapat dikatakan tidak mengikuti distribusi teoritis tertentu.

Uji Koefisien Determinasi

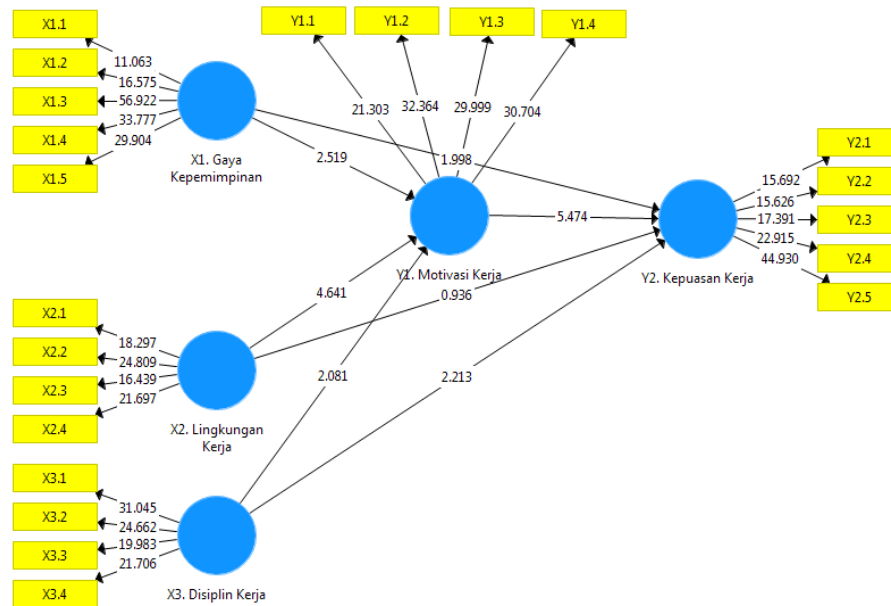
Kofisien determinasi berfungsi untuk meneliti korelasi antar variabel. Uji ini bisa dilihat dari nilai *Adjuste R-Square* untuk variabel independen lebih dari dua.

Berdasarkan tabel tersebut, dapat diartikan bahwa:

- a. Variabel Gaya kepemimpinan (X_1), Lingkungan kerja (X_2) dan Disiplin kerja (X_3) mempengaruhi Motivasi kerja (Y_1) sebesar 0,827 (82,7%), dengan pengaruh tinggi dan kuat sedangkan sisanya 17,3% dipengaruhi variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.
- b. Variabel Gaya kepemimpinan (X_1), Lingkungan kerja (X_2) dan Disiplin kerja (X_3) mempengaruhi Kepuasan kerja (Y_2) sebesar 0,809 (80,9%), dengan pengaruh tinggi dan kuat sedangkan sisanya 19,1% dipengaruhi variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.

Analisis Persamaan Struktural (*inner model*)

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



Gambar 1. Hasil Uji Model Struktural dengan Aplikasi Smart PLS

40 **Pembahasan**

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja

Hasil uji hipotesis pertama dengan mengacu pada nilai *original sampel* yaitu positif (0,287). Nilai *T Statistic* yaitu 2,519 ($>1,964$) dengan nilai *P value* yaitu sebesar **0.012** ($<0,05$), maka dapat disimpulkan Gaya kepemimpinan (X_1) berpengaruh signifikan positif terhadap Motivasi kerja (Y_1), dengan demikian **Hipotesis 1 diterima**. Berdasarkan pengujian maka dapat dilihat bahwa Gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap motivasi kerja. Sebab gaya kepemimpinan seorang pimpinan yang dinilai tepat dalam menjalankan organisasi dapat menjadi unsur penunjang motivasi pegawai. Pemimpin organisasi yang memiliki kemampuan kepemimpinan yang baik dapat memotivasi karyawannya dalam bekerja. Motivasi kerja timbul dari manajer yang mempunyai komunikasi yang

baik, memberikan instruksi yang tepat, melaksanakan dan mengatur proses kerja dengan baik, serta mengikuti ritme kerja. Manajer yang efektif dalam memimpin tidak hanya membuat karyawan menikmati pekerjaannya, tetapi juga mendorong karyawannya untuk bekerja maksimal, baik secara individu maupun kelompok. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa kepemimpinan manajemen mempunyai peranan dan kontribusi yang besar dalam membentuk motivasi kerja pegawai. Hasil penelitian ini mendukung dan memperkuat temuan penelitian terdahulu oleh Martina, dkk (2022).

8 **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja**

Hasil uji hipotesis kedua dengan mengacu pada nilai *original sampel* yaitu positif (0,476). Nilai *T Statistic* yaitu 4,641 ($>1,964$) dengan nilai *P value* yaitu sebesar **0.000** ($<0,05$), maka dapat disimpulkan Lingkungan

kerja (X_2) berpengaruh signifikan positif terhadap Motivasi kerja (Y_1), dengan demikian **Hipotesis 2 diterima**. Berdasarkan pengujian maka dapat dilihat bahwa Lingkungan kerja dapat memberikan dampak yang signifikan terhadap motivasi kerja seorang karyawan. Sebab, lingkungan kerja bisa mempengaruhi cara berpikir seorang karyawan. Kondisi kerja yang nyaman mampu membuat karyawan betah dalam bekerja. Ketika karyawan menemukan lingkungan kerja yang baik, ramah, aman, nyaman, mendukung dan menyenangkan, mereka termotivasi untuk melakukan pekerjaan mereka dengan lebih baik. Prestasi kerja mereka pun akan menjadi maksimal karena didukung oleh motivasi dan kontribusi lingkungan kerja yang merangsang mereka motivasi kerja mereka untuk bekerja lebih maksimal. Hasil penelitian ini mendukung dan memperkuat temuan penelitian terdahulu oleh Martina, dkk (2022).

13 **Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Motivasi Kerja**

Hasil uji hipotesis ketiga dengan mengacu pada nilai *original sampel* yaitu positif (0,247). Nilai T *Statistic* yaitu 2,081 (>1,964) dengan nilai *P value* yaitu sebesar **0.038** (<0,05), maka dapat disimpulkan Disiplin kerja (X_3) berpengaruh signifikan positif terhadap Motivasi kerja (Y_1), dengan demikian **Hipotesis 3 diterima**. Berdasarkan pengujian maka dapat dilihat bahwa Disiplin kerja mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap motivasi kerja. Hal ini terlihat dari kebiasaan karyawan yang

menunjukkan sikap disiplin terhadap perilaku kerjanya sehingga dapat meningkatkan motivasinya dalam bekerja. Disiplin mampu merangsang adanya motivasi. Motivasi bisa saja terpicu melalui kebiasaan disiplin kerja yang dilakukan karyawan. Motivasi dapat datang dari seberapa besar keinginan seorang karyawan untuk melakukan atau menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Disiplin kerja sendiri dapat meningkatkan motivasi. Semakin tinggi motivasi maka karyawan akan semakin disiplin. Oleh karena itu peran disiplin kerja erat kaitannya dengan motivasi kerja pegawai. Hasil penelitian ini mendukung dan memperkuat temuan penelitian terdahulu oleh Kamalisa, dkk (2022).

4 **Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja**

Hasil uji hipotesis keempat dengan mengacu pada nilai *original sampel* yaitu negatif (-0,244). Nilai T *Statistic* yaitu 1,998 (>1,964) dengan nilai *P value* yaitu sebesar **0.046** (<0,05), maka dapat disimpulkan Gaya kepemimpinan (X_1) berpengaruh signifikan positif terhadap Kepuasan kerja (Y_2), dengan demikian **Hipotesis 4 diterima**. Berdasarkan pengujian maka dapat dilihat bahwa Gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini dapat dilihat dari kemampuan seorang pemimpin dalam menjalankan organisasi dengan operasional kerja yang baik maka akan menghasilkan output kerja yang sama baiknya pula. Gaya kepemimpinan dinilai mampu memberikan support sistem bagi karyawan. Apabila seorang

pemimpin memiliki karakter yang tegas, lugas, dan cakap dalam berkomunikasi dapat mendorong potensi kemampuan karyawan menjadi lebih maksimal sehingga kepuasan kerja dapat terjadi. Kepuasan kerja yang diterima seiring waktu juga akan bertambah jika gaya kepemimpinan seorang pemimpin dinilai cocok oleh kebiasaan kerja para karyawan. Atas dasar kepiawaian dan kemampuan ini lah bisa dikatakan bahwa gaya kepemimpinan memiliki dampak signifikan dalam mempengaruhi kepuasan kerja. Hasil penelitian ini mendukung dan memperkuat temuan penelitian terdahulu oleh Dewi, dkk (2022).

20 **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja**

Hasil uji hipotesis kelima dengan mengacu pada nilai *original sampel* yaitu negatif (-0,118). Nilai *T Statistic* yaitu 0,936 ($< 1,964$) dengan nilai *P value* yaitu sebesar **0.350** ($> 0,05$), maka dapat disimpulkan Lingkungan kerja (X_2) berpengaruh Negatif tidak signifikan terhadap Kepuasan kerja (Y_2), dengan demikian **Hipotesis 5 ditolak**. Berdasarkan pengujian maka dapat dilihat bahwa lingkungan kerja tidak dapat memberikan pengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini dikarenakan faktor lingkungan kerja yang dialami para karyawan berbeda-beda antar setiap individu. Perbedaan inilah yang mengakibatkan kesenjangan pendapat atas apa yang mereka alami ditempat kerja. Terdapat karyawan yang mereka senang akan lingkungan kerja mereka dan tidak sedikit pula yang beranggapan tidak betah pada

lingkungan kerjanya. Sehingga kepuasan kerja yang diperoleh atau didapat organisasi menjadi berbeda dan cenderung tidak maksimal. Oleh karena itu dikatakan lingkungan kerja tidak dapat mempengaruhi kepuasan kerja secara signifikan. Hasil penelitian tidak mendukung dan memperkuat temuan penelitian terdahulu oleh Wuwungan, dkk (2020).

6 **Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja**

Hasil uji hipotesis keenam dengan mengacu pada nilai *original sampel* yaitu positif (0,317). Nilai *T Statistic* yaitu 2,213 ($> 1,964$) dengan nilai *P value* yaitu sebesar **0.027** ($< 0,05$), maka dapat disimpulkan Disiplin kerja (X_3) berpengaruh signifikan positif terhadap Kepuasan kerja (Y_2), dengan demikian Hipotesis 6 diterima. Berdasarkan pengujian maka dapat dilihat bahwa disiplin kerja mampu memberikan pengaruh secara signifikan dalam menentukan kepuasan kerja. Kepuasan kerja sebenarnya dapat tercipta secara langsung apabila para karyawan menerapkan sikap disiplin. Para pimpinan akan lebih menyukai dan cenderung puas atas hasil yang diperoleh selama melaksanakan pekerjaan. Dengan kedisiplinan yang tinggi akan menimbulkan kepuasan kerja para karyawan. Kepuasan kerja menguraikan suatu hal positif yang dirasakan di sekitar pekerjaan, sebagai hasil suatu evaluasi tentang karakteristik pekerjaan. Berdasarkan hal tersebut maka disimpulkan bahwa peningkatan disiplin kerja karyawan dilakukan dengan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian ini

mendukung dan memperkuat temuan penelitian terdahulu oleh Dewi, dkk (2022).

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil uji hipotesis ketujuh dengan mengacu pada nilai *original sampel* yaitu positif (0,942). Nilai T *Statistic* yaitu 5,474 (>1,964) dengan nilai P *value* yaitu sebesar **0.000** (<0,05), maka dapat disimpulkan Motivasi kerja (Y₁) berpengaruh signifikan positif terhadap Kepuasan kerja (Y₂), dengan demikian **Hipotesis 7 diterima**. Berdasarkan pengujian maka dapat dilihat bahwa Motivasi kerja erat kaitannya dengan kepuasan kerja. Motivasi kerja dapat memudahkan tercapainya tujuan kerja individu serta meningkatkan prestasi kerja dan kepuasan karyawan. Motivasi kerja merupakan faktor penting yang mengubah perilaku kerja karyawan dalam suatu organisasi. Kepuasan kerja dapat tercipta apabila seorang karyawan mampu bekerja secara maksimal melalui motivasi kerja yang mereka miliki. Perilaku negatif seperti apatis dapat diatasi secara efektif dengan meningkatkan motivasi kerja sehingga memungkinkan perkembangan dan kesuksesan perusahaan lebih lanjut. **Semakin tinggi motivasi seorang karyawan dalam bekerja, maka akan semakin tinggi pula kepuasan kerjanya.** Hasil penelitian ini mendukung dan memperkuat temuan penelitian terdahulu oleh Baribin, dkk (2020).

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja

Hasil uji hipotesis kedelapan dengan mengacu pada nilai *original sampel* yaitu (0,270). Nilai T *Statistic* yaitu 2.143 (>1,964) dengan nilai P *value* yaitu sebesar **0.033** (<0,05), maka dapat disimpulkan Gaya kepemimpinan (X₁) terhadap Kepuasan kerja (Y₂) melalui Motivasi kerja (Y₁) berpengaruh signifikan positif, dengan demikian **Hipotesis 8 diterima**. Berdasarkan pengujian maka dapat dilihat bahwa gaya kepemimpinan mampu mempengaruhi kepuasan kerja secara signifikan dengan mediasi motivasi kerja. Kepuasan kerja dapat terciptanya apabila kinerja seseorang memiliki kontribusi besar dalam output kerja pada tiap pekerjaan yang diembannya selama di organisasi. Motivasi yang tinggi mampu memediasi adanya pengaruh dari gaya kepemimpinan seorang pemimpin organisasi pada kepuasan kerja. Dengan demikian, korelasi antara gaya kepemimpinan pada motivasi kerja karyawan untuk menghasilkan kepuasan kerja dapat dikatakan memiliki keterkaitan antara satu sama lain dengan pengaruh yang positif. Hasil penelitian ini mendukung dan memperkuat temuan penelitian terdahulu oleh Pratiwi, dkk (2023).

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja

Hasil uji hipotesis kesembilan dengan mengacu pada nilai *original sampel* yaitu (0,449). Nilai T *Statistic* yaitu 3,373 (>1,964) dengan

3 nilai *P value* yaitu sebesar **0.001** ($<0,05$), maka dapat disimpulkan Lingkungan kerja (X_2) terhadap Kepuasan kerja (Y_2) melalui Motivasi kerja (Y_1) berpengaruh signifikan positif, dengan demikian **Hipotesis 9 diterima**. Berdasarkan pengujian maka dapat dilihat bahwa lingkungan kerja mampu mempengaruhi kepuasan kerja secara signifikan dengan mediasi motivasi kerja. 32 Lingkungan kerja yang kondusif, nyaman dan menyenangkan secara tidak langsung akan meningkatkan motivasi kerja seorang karyawan. Dengan kata lain motivasi yang dimiliki karyawan dapat meningkat seiring dengan kondisi dari suatu lingkungan kerja yang diciptakan. Adanya pengaruh ini dapat juga dapat membantu para karyawan untuk memaksimalkan kinerjanya dengan memanfaatkan kondisi baik dari lingkungan disekitar ruang kerja. Sehingga rasa puas dari karyawan itu sendiri akan pekerjaan yang sedang dijalankan akan cenderung bertambah demikian halnya peningkatan motivasi kerja yang alami karyawan. Maka dari itu kepuasan kerja dapat diterima bersamaan dengan efektivitas kerja yang ditunjukkan karyawan yang telah termotivasi akibat pengaruh lingkungan kerja yang menyenangkan. Hasil penelitian ini mendukung dan memperkuat temuan penelitian terdahulu oleh Baribin, dkk (2020).

6 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja

Hasil uji hipotesis kesepuluh dengan mengacu pada nilai *original sampel* yaitu (0,233). Nilai *T Statistic* yaitu 1,986 ($>1,964$) dengan 3 nilai *P value* yaitu sebesar **0.049** ($<0,05$), maka dapat disimpulkan Disiplin kerja (X_3) terhadap Kepuasan kerja (Y_2) melalui Motivasi kerja (Y_1) berpengaruh signifikan positif, dengan demikian **Hipotesis 10 diterima**. Berdasarkan pengujian maka dapat dilihat bahwa disiplin kerja mampu mempengaruhi kepuasan kerja secara signifikan dengan mediasi motivasi kerja. Secara langsung dapat dikatakan disiplin kerja mampu berperan ataupun memberi dampak signifikansi terhadap kepuasan kerja. Hal ini dikarenakan keterikatan hubungan antara disiplin dengan kepuasan. Karyawan yang memiliki sifat disiplin dalam penerapan kerjanya cenderung lebih memperhatikan pekerjaan secara lebih maksimal. hal tersebut tentu dapat meningkatkan kepuasan kerja dari para atasan atau 16 kepala organisasi. Adanya motivasi kerja yang tinggi juga dapat mendorong besaran kepuasan kerja yang dapat diperoleh. Dimana hal tersebut dibuktikan dengan karyawan yang ingin mendapat prestasi melalui kepuasan kerja dari atasan, mereka akan lebih termotivasi kerja dan lebih disiplin terhadap pekerjaan yang sedang dijalankan. Sehingga berdampak pada hasil kerja mereka yang turut menghadirkan kepuasan kerja. Oleh karena itu disiplin kerja dapat berpengaruh signifikan pada 11 kepuasan kerja dengan dibantu oleh motivasi kerja karyawan. Hasil

penelitian ini mendukung dan memperkuat temuan penelitian terdahulu oleh Kamalisa, dkk (2022).

10 V. KESIMPULAN

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

1. Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan positif terhadap 13 Motivasi kerja (H₁ diterima);
2. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap Motivasi kerja (H₂ diterima);
3. Disiplin kerja berpengaruh signifikan positif terhadap Motivasi kerja (H₃ diterima);
4. Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan positif terhadap 6 Kepuasan kerja (H₄ diterima);
5. Lingkungan kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kepuasan kerja (H₅ ditolak);
6. Disiplin kerja berpengaruh signifikan positif terhadap 2 Kepuasan kerja (H₆ diterima);
7. Motivasi kerja berpengaruh signifikan positif terhadap Kepuasan kerja (H₇ diterima);
8. Gaya kepemimpinan terhadap Kepuasan kerja melalui Motivasi kerja berpengaruh positif signifikan (H₈ diterima);
9. Lingkungan kerja terhadap 28 Kepuasan kerja melalui Motivasi kerja berpengaruh positif signifikan (H₉ diterima);
10. Disiplin kerja terhadap Kepuasan kerja melalui Motivasi kerja berpengaruh positif signifikan (H₁₀ diterima);

Saran

30 Berdasarkan hasil dan kesimpulan yang telah dijelaskan, maka dapat diberikan saran-saran yang bisa dijadikan sebagai bahan evaluasi untuk penelitian-penelitian selanjutnya. Adapun saran-saran tersebut yaitu:

Bagi Universitas Abdurachman Saleh Situbondo

Hasil penelitian ini bagi Universitas dapat menjadi dasar pengembangan kurikulum tentang Manajemen Sumber Daya Manusia yang selanjutnya dapat menambah kajian ilmu, pengetahuan dan informasi maupun referensi kepustakaan serta bahan wacana bagi mahasiswa ataupun pihak lain khususnya yang berkenaan dengan 12 Gaya kepemimpinan, Lingkungan kerja, Disiplin kerja, dan Motivasi kerja dalam menentukan Kepuasan kerja terhadap jalannya suatu organisasi.

4 Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini bagi peneliti lain hendaknya dapat menjadi bahan masukan untuk mengembangkan model-model penelitian terbaru yang berkaitan dengan variabel Gaya kepemimpinan, Lingkungan kerja, 4 Disiplin kerja, Motivasi kerja dan Kepuasan kerja yang dapat dikembangkan lagi serta sesuai dengan kebutuhan ilmu saat ini.

Bagi Desa Jetis, Desa Blimbing, Desa Widoropayung

Hasil penelitian ini bagi perangkat desa di Kecamatan Besuki Kabupaten Situbondo diharapkan dapat membantu Desa untuk

mendapatkan ataupun menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas. Adapun melalui hasil dari penelitian, diketahui variabel gaya kepemimpinan nilai paling kecil ditemukan pada indikator $X_{1.1}$, Kemampuan mengambil keputusan yang dinilai diharapkan mampu untuk lebih diperbaiki guna meningkatkan kinerja para karyawan. Kemudian pada variabel lingkungan kerja nilai paling kecil ditemukan pada indikator $X_{2.3}$, Suasana kerja yang dinilai kurang memberi kesan nyaman bagi para karyawan agar lebih diperhatikan terutama dalam segi penciptaan lingkungan kerja yang kondusif. Sedangkan variabel disiplin kerja nilai paling kecil ditemukan pada indikator $X_{3.3}$, Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan yang masih kurang baik dikalangan pekerja diharapkan agar lebih ditingkatkan peraturan secara lebih ketat guna menggerakkan para karyawan untuk disiplin dan menaati peraturan yang ada.

Lalu pada variabel terikat kepuasan kerja nilai paling kecil ditemukan pada indikator $Y_{2.2}$, Upah yang diberikan selama bekerja dianggap kurang memberikan kontribusi terhadap kepuasan yang dimiliki oleh seorang karyawan, oleh karena itu perlu ditingkatkan baik secara materi dan moril agar kepuasan kerja tercipta secara lebih optimal. Dan variabel intervening motivasi kerja nilai paling kecil ditemukan pada indikator $Y_{1.1}$, Kebutuhan berprestasi dimana para karyawan masih tidak memiliki motivasi yang cukup untuk mendapatkan prestasi kerja. Maka dari itu adanya sistem *reward* sebagai pemacu motivasi dapat

menjadi solusi guna meningkatkan faktor motivasi kerja utamanya dalam peningkatan prestasi kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. 2018. *Manajemen sumber daya manusia (Teori, konsep, dan indikator)*. Riau: Zanafa publishing.
- Baribin, DP. Saputri, BC. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *JRMSI - Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 11 (1), 46-61. April 2020.
<https://doi.org/10.21009/JRM.SI.011.1.03>
- Dewi, E. A. Tulhusnah, L. Soeliha, S. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (Asn) Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Bappeda Kabupaten Situbondo. **Jurnal Mahasiswa Kewirausahaan (JME)**, [SI], v.1, n. 5, hal. 930-944, Juni 2022.
<https://doi.org/10.36841/jme.v1i5.2129>
- Hasibuan, M.S.P. 2017. *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi askara.
- Kamalisa, D. Karnadi, K. Sari, L. P.. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Asn Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Polres Situbondo. **Jurnal Mahasiswa**

- Kewirausahaan (JME)**, [SI], v.1, n. 8, hal. 1604-1617, September. 2022
<https://doi.org/10.36841/jme.v1i8.2205>
- Kartono, kartini. 2017. *Pemimpin dan kepemimpinan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo persada.
- Martina, S. Karnadi, K. Pramesthi, R. A. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Asn Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Koperasi Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Situbondo. **Jurnal Mahasiswa Kewirausahaan (JME)**, [SI], v.1, n. 6, hal. 1136-1149, Juli 2022. ISSN 2964-898X.
<https://doi.org/10.36841/jme.v1i6.2165>
- Mangkunegara, Anwar, Prabu. 2020. *Manajemen sumber daya manusia, manusia instansi*. Bandung: PT. Remaja roskadarya.
- Munandar, A.S. 2020. *Psikologi industri dan organisasi*. UI-Press: Universitas Indonesia.
- Nikmat, Katarina. 2022. *Manajemen sumber daya manusia dan perilaku organisasi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pegawai*. Jakarta: Pusat pengembangan pendidikan dan penelitian Indonesia.
- Pratiwi, DR. Karnadi, K. Fandiyanto, R. Peranan Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Asn Rsud Waluyo Jati Kraksaan. **Jurnal Mahasiswa Kewirausahaan (JME)**, [SI], v.2, n. 10, hal. 2341-2357, Oktober. 2023.
<https://doi.org/10.36841/jme.v2i10.3659>
- Sugiyono. 2019. *Metodelogi penelitian kuantitatif dan kualitatif dan R&D*. Bandung: ALFABETA
- Sunyoto, D. 2014. *Dasar-Dasar manajemen pemasaran (konsep, strategi, dan kasus)*. Yogyakarta: CAPS (Center for academic publishing sevice).
- Sutrisno, E. 2014. *Manajemen sumber daya manusia edisi pertama*. Jakarta: kencana prenada media group
- Wuwungan, Y. R. Taroreh, N. R. Uhing, Y. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Cinemaxx Lippo Plaza Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi (EMBA)*.
<https://doi.org/10.35794/emba.5.2.2017.15617>

● **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	Rizki Agung Pradana, Bowo Santoso. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, ...	1%
Crossref		
3	Abdul Lemman Lubis, Bayu Eko Broto, Christine Herawati Limbong. "The ...	1%
Crossref		
4	Deska Salsabila, Hengky Widhiandono, Akhmad Darmawan, Randikap...	1%
Crossref		
5	Rahmad Rahmad. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja d...	<1%
Crossref		
6	Ahmad Rizaldi Dzulhaq, Vera Firdaus. "Dampak Motivasi, Lingkungan K...	<1%
Crossref		
7	Rakhmat Adi Wibowo, Dewi Indriasih. "Pengaruh Strategic Leadership ...	<1%
Crossref		
8	Tri Wiryawan, Risqon Risqon, Nyimas Noncik. "PENGARUH LINGKUNG...	<1%
Crossref		
9	Agung Alam Rachmadika, Arie Hendra Saputro, Gurawan Dayona Ismai...	<1%
Crossref		

- 10

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

Publication

<1%
- 11

Rian Ardiansyah, Hasmawaty, A.R. Hasmawaty. "Pengaruh Sistem Peni...

Crossref

<1%
- 12

Paskalis Kristoforus Deka Hurint, Prayekti Prayekti, Didik Subiyanto. "P...

Crossref

<1%
- 13

Rudi Islami, Riri Mayliza. "PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISI...

Publication

<1%
- 14

Huda Pramana, Jajuk Herawati, Epsilandri Septyarini. "Pengaruh Motiv...

Crossref

<1%
- 15

Mohammad Ali Roziki, Edy Swasono. "Analisis Gaya Kepemimpinan Da...

Crossref

<1%
- 16

Budi Widadi, Fania Mutiara Savitri. "FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPEN...

Crossref

<1%
- 17

Suhartiningtyas Suhartiningtyas, Survival Survival, Adya Hermawati. "A...

Crossref

<1%
- 18

Umar Yeni Suyanto, Ika Purwanti, Muhammad Dzikri Abadi, Agung Hir...

Crossref

<1%
- 19

Hadori Rosadi, Rahmat Ingkadijaya, Sri Mariati. "ANALISIS LINGKUNGA...

Crossref

<1%
- 20

Siti Ma'muroh, Gunistiyo, Joko Mariyono. "Pengaruh Iklim Organisasi, ...

Crossref

<1%
- 21

I Wayan Sudana, IAP Widani Sugianingrat. "Pengaruh Gaya Kepemimpi...

Crossref

<1%

- 22

Julia Raisa Putri, Saskia Yusuf, Sunaryo Sunaryo. "Pengaruh Kompens...

Crossref

<1%
- 23

Saskia Saskia, Sunaryo Sunaryo, Aya Shofia. "Pengaruh Disiplin Kerja d...

Crossref

<1%
- 24

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

Crossref

<1%
- 25

Neng Rosmiati, Arie Hendra Saputro, Dadan Abdul Aziz Mubarak. "Pen...

Crossref

<1%
- 26

Putu Misiliana Christi W, Nyoman Sri Subawa. "Kepemimpinan, Stres K...

Crossref

<1%
- 27

Erna Manuain, Simon Siha Niha, Stanis Man, Henny A. Manafe, Philipu...

Crossref

<1%
- 28

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

Crossref

<1%
- 29

Farrel Andreas, Parama Santati, Wita Farla. "Pengaruh Lingkungan Kerj...

Crossref

<1%
- 30

Jesica Ravenska. "PENGARUH PENANGANAN KELUHAN, PEMULIHAN ...

Publication

<1%
- 31

Andika Febri Suryawan, Prayekti Prayekti, Epsilandri Septyarini. "Penga...

Crossref

<1%
- 32

Husni Anwar, Yusra Defawati, Mrs. Demina, Sufyarma Marsidin. "Analisis...

Crossref

<1%
- 33

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

Crossref

<1%

- 34 **Tengku Erwinsyahbana. "UPAYA MEMINIMALISIR INDIKASI KRIMINALI...** <1%
Publication
-
- 35 **Chika Shahnaz H, Ekawarna Ekawarna, Eddy Haryanto. "Pengaruh Kepe...** <1%
Crossref
-
- 36 **Ellena Pricilla Sijabat, Shofia Amin, Dwi Kurniawan. "Keterkaitan antara...** <1%
Crossref
-
- 37 **Oktaviani Bengan Tupen, Epsilandri Septyarini. "Pengaruh Gaya Kepem...** <1%
Crossref
-
- 38 **Sri Ayem, Mahardian Mustiko Nugroho. "Pengaruh Pemahaman Akunt...** <1%
Crossref
-
- 39 **Dera Fauzia Fitriana, Muslichah Erma Widiana, Nova Retnowati. "Penga...** <1%
Crossref
-
- 40 **Dewi Anita, Mohammad Balafif, Siti Rosyafah. "Pengaruh Gaya Kepemi...** <1%
Crossref
-
- 41 **Hamdan, Amarul, Ratu Erlina Gentari. "Pentingkah Pengaruh Lingkung...** <1%
Crossref
-
- 42 **Anwar Anwar. "Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) ter...** <1%
Crossref
-
- 43 **Azwansyah Habibie. "ANALISIS PENGARUH RASIO – RASIO RISK BAS...** <1%
Publication
-
- 44 **Cecep Abdul Hak, Rita Tri Yusnita, Kusuma Agdhi Rahwana. "PENGAR...** <1%
Crossref
-
- 45 **Gege Arum Setiana, Maya Ariyanti. "Kredibilitas Endorser dan Merek te...** <1%
Crossref

- 46

Junaidi Hasan. "ANALISIS PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISI...

Publication

<1%
- 47

Lisa Andriani, Fitri Rezeki. "Pengaruh Job Description Dan Disiplin Kerj...

Crossref

<1%
- 48

Mirnawati Mirnawati. "prestasi kerja pegawai dan kinerja badan kepeg...

Publication

<1%
- 49

Musyodik Musyodik, Omar Hendro, Trisniarty Adjeng Moelyati. "Pengar...

Crossref

<1%
- 50

Nur Malita Sari, Achmad Fauzi. "PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIP...

Crossref

<1%
- 51

Nurrahmi Utami Tamping, Rita N. Taroreh, Arrazi Hasan Jan. "Pengar...

Crossref

<1%
- 52

Qona'ah El Hasan, Budi Permana. "ANALISIS MINAT DAN PERILAKU P...

Crossref

<1%
- 53

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

Publication

<1%
- 54

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

Publication

<1%
- 55

Taufik Qarismail, Prayekti Prayekti. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Tr...

Crossref

<1%
- 56

Yanti Mayasari Ginting, Teddy Chandra, Melan Susanty Purnamasari, ...

Crossref

<1%