

PAPER NAME

Jurnal Syindi Nurhalizah (202013064).pdf

AUTHOR

Syindi Nurhalizah

WORD COUNT

5307 Words

CHARACTER COUNT

34266 Characters

PAGE COUNT

15 Pages

FILE SIZE

645.1KB

SUBMISSION DATE

Aug 22, 2024 8:59 AM GMT+7

REPORT DATE

Aug 22, 2024 8:59 AM GMT+7

● 22% Overall Similarity

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

- 22% Publications database
- Crossref database

● Excluded from Similarity Report

- Internet database
- Crossref Posted Content database
- Bibliographic material
- Cited material
- Small Matches (Less than 8 words)

**ANALISIS FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA PERANGKAT
DESA DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING
(Studi Kasus di Desa Tambak Ukir, Desa Kendit dan Desa Bugeman
Kecamatan Kendit Kabupaten Situbondo)**

Syindi Nurhalizah
cindynurhalizah09@gmail.com
Universitas Abdurachman Saleh
Situbondo

Ediyanto, S.E., M.M.
ediyanto@unars.ac.id
Universitas Abdurachman
Saleh Situbondo

Ayu Dita Windra Ciptasari, S.T., M.M.
ayudita@unars.ac.id
Universitas Abdurachman Saleh
Situbondo

ABSTRACT

The village office is a building or room used as the center for administrative functions at the village level. It serves as a meeting place for village government officials, including the village head, village administration staff, and various departments or units related to public services and the interests of the village community. This research aims to analyze the factors affecting the performance of village officials with job satisfaction as an intervening variable (a case study in Tambak Ukir Village, Kendit Village, and Bugeman Village in the Kendit District of Situbondo Regency). The population for this study consists of all village officials from Tambak Ukir, Kendit, and Bugeman, totaling 41 individuals. The sampling technique used is purposive sampling. Data analysis and hypothesis testing in this study employ Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM).

The results of the direct effect hypothesis test using Smart PLS 3.0 show that the Work Commitment variable has a positive and significant effect on Job Satisfaction, Work Ability has a positive but not significant effect on Job Satisfaction, Work Environment has a positive and significant effect on Job Satisfaction, Work Commitment has a positive but not significant effect on Employee Performance, Work Ability has a positive but not significant effect on Employee Performance, Work Environment has a positive and significant effect on Employee Performance, and Job Satisfaction has a positive and significant effect on Employee Performance. The results of the indirect effect hypothesis test indicate that Work Commitment has a positive but not significant effect on Employee Performance through Job Satisfaction, Work Ability has a positive but not significant effect on Employee Performance through Job Satisfaction, and Work Environment has a positive but not significant effect on Employee Performance through Job Satisfaction.

Keywords: Work commitment, Work ability, Work environment, Job satisfaction, Employee performance

I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor kunci dalam semua aktivitas manusia, baik sebagai individu maupun sebagai anggota organisasi. Kegiatan SDM sangat komprehensif dan mencakup berbagai aspek seperti sosial, politik, ekonomi, teknologi, agama, budaya dan lain-lain. Sumber daya manusia memiliki keunggulan dibandingkan dengan

sumber daya lainnya karena kemampuannya yang lebih baik daripada mesin. Banyak pakar berpendapat bahwa SDM merupakan faktor utama dalam kesuksesan perusahaan.

Tujuan pendirian perusahaan berasal dari beragam visi yang bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan manusia dan untuk

mencapainya perusahaan dibimbing oleh manusia sendiri. Menurut Hasibuan (2019:1) "Manajemen sumber daya manusia merupakan gabungan pengetahuan dan keterampilan dalam mengatur penggunaan sumber daya manusia dengan baik untuk mencapai tujuan tertentu".

Komitmen kerja berperan dalam mempengaruhi kinerja staff dalam sebuah organisasi. Wibowo berpendapat (2017:430) "Komitmen organisasi atau loyalitas karyawan mengacu pada sejauh mana karyawan mengidentifikasi diri mereka dengan Lembaga yang mereka inginkan untuk tetap terlibat aktif dalam perusahaan". Pegawai yang benar-benar mempunyai jiwa komitmen yang tinggi tidak akan berhenti dari pekerjaannya karena di dalam jiwa memiliki semangat untuk bekerja maka akan meningkat kinerja pegawai untuk lebih baik dari maksimal.

Robbins berpendapat (2008:57) "Kemampuan terbagi dua, yaitu kemampuan intelektual untuk aktivitas mental dan kemampuan fisik untuk tugas yang membutuhkan kekuatan serta daya tahan fisik". Oleh karena itu, kinerja pegawai pada suatu perusahaan dan organisasi sangat ditentukan oleh kemampuan kerjanya. Keberhasilan kinerja suatu organisasi sangat bergantung pada kinerja para karyawannya. Untuk menjalankan tugasnya dengan baik, karyawan harus memiliki kemampuan kerja yang memadai.

Agar bisa mencapai pelaksanaan kerja yang optimal, setiap organisasi perlu memperhatikan Lingkungan kerja yang dirasakan oleh setiap

karyawan di tempat kerjanya. Menurut Enny (2019:56) "Lingkungan kerja merupakan suatu sistem yang bisa berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada saat karyawan melakukan tugasnya sehingga hasil kerja yang optimal, dimana hanya akan tercapai bila peralatan kerja yang ada di Lingkungan kerja berarti pegawai atau segala sesuatu yang berhubungan dengan pegawai". Para manajer dalam suatu lembaga perlu memperhatikan keinginan setiap pegawai untuk memiliki Lingkungan kerja yang nyaman dan baik. Hal ini penting agar para pekerja bisa bekerja dengan efektif serta produktif.

Badriyah berpendapat (2015:227) "Kepuasan kerja memiliki peran yang sangat krusial dalam memastikan hasil kerja yang mencapai tingkat optimal". Kepuasan kerja mencerminkan perasaan bahagia seorang pegawai tergantung puas atau tidaknya dia terhadap Lingkungan kerja organisasi tempat dia bekerja. Dampaknya terhadap Kepuasan kerja pegawai dapat diamati berdasarkan sikap negatif dan positifnya yang dimiliki pegawai. Kepuasan kerja pegawai dapat berubah-ubah secara dinamis.

Kinerja adalah isu yang sangat vital bagi sebuah lembaga manapun. Tingkat kinerja yang tinggi sangat penting dalam kolaborasi antara pegawai dan pemimpin yang bertujuan semata-mata untuk mencapai tujuan yang optimal. Karyawan yang kurang produktif akan mengalami tantangan dalam mencapai sasaran yang diinginkan, sementara karyawan yang memiliki kinerja tinggi akan lebih mudah

mencapai tujuan yang diinginkan. Afandi (2018:84) berpendapat “Kinerja merupakan seseorang yang mencapai hasil menurut ukuran atau standar yang berlaku dalam pekerjaan yang bersangkutan”.

Aparatur Pedesaan atau Perangkat Desa merupakan bagian dari pemerintahan desa yang bertugas membantu memenuhi kebutuhan masyarakat setempat. Oleh karena itu, seluruh Perangkat Desa harus menunjukkan komitmen, kompetensi, keterampilan, perhatian dan kepedulian yang tinggi untuk masyarakat sekitar dalam melaksanakan pekerjaannya, khususnya untuk pelayanan terhadap masyarakat atau komunitas yang ada. Agar masyarakat yang dilayani merasa nyaman dan puas serta tidak perlu ragu ketika ada permasalahan dan siap menyampaikan kebutuhannya sehingga nantinya dengan adanya Perangkat Desa dapat mampu memberikan solusi serta mengatasi permasalahan yang muncul. Mengatasi segala permasalahan dan kebutuhan masyarakat setempat. Sebab, tugas utama Perangkat Desa adalah menjawab kebutuhan masyarakat dan memberikan pelayanan terbaik sesuai keinginannya.

Untuk mencapai hasil kerja yang maksimal, maka karyawan harus mempunyai kemampuan dalam bekerja. Namun, tidak semua karyawan memiliki kemampuan yang tinggi dalam bekerja. Selain Kemampuan kerja, organisasi juga perlu memperhatikan kenyamanan karyawannya misalnya, Lingkungan kerja berdampak pada peningkatan Kepuasan kerja seorang pegawai,

karena mencakup semua aspek di sekitar mereka dan berpotensi mempengaruhi cara mereka melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka.

Fenomena yang terjadi di Desa Tambak Ukir, Desa Kendit, dan Desa Bugeman Kecamatan Kendit Kabupaten Situbondo, jika dilihat dari realitas organisasi, tidak semua Perangkat Desa menunjukkan komitmen yang tinggi. Seperti yang terjadi di Desa Tambak Ukir, Desa Kendit dan Desa Bugeman terdapat tanda-tanda bahwa upaya kelembagaan secara bertahap melemah. Tanda-tanda menurunnya komitmen dapat dilihat melalui catatan dari sekretaris yang mencatat bahwa beberapa Perangkat Desa yang sering terlambat dan meninggalkan pekerjaan lebih awal.

Fenomena tentang Kemampuan kerja yang terjadi saat ini adalah kurangnya pemberian fasilitas *knowledge management*, yaitu sarana pengelolaan pengetahuan dimana organisasi mempunyai kesempatan dalam bertukar pikiran, konsep dan informasi melalui artikel yang dapat diakses oleh semua Perangkat Desa. Desa Tambak Ukir, Desa Kendit, dan Desa Bugeman kurang mengembangkan kerja, para aparat tidak dipromosikan dan aparat desa tidak diikutsertakan dalam pelatihan. Kegiatan pelatihan dilaksanakan secara rutin dua kali dalam setahun dan format pelatihan yang diberikan berkaitan dengan upaya pengembangan keterampilan aparatur desa di Desa Tambak Ukir, Desa Kendit dan Desa Bugeman Kecamatan Kendit Kabupaten Situbondo.

Selain itu, permasalahan tentang Lingkungan kerja yang terjadi di Desa Tambak Ukir, Desa Kendit dan Desa Bugeman tempatnya kurang baik dan kurang nyaman seperti bising, kotor atau bau tidak sedap dan meja-meja yang tidak tertata rapi sehingga membuat perangkat desa merasa tidak nyaman dan membuat mereka menjadi malas dan tidak konsentrasi dalam menjalankan tugasnya.

II. TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Sutrisno (2016:3) ²⁴ Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki pikiran, perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, motivasi, tenaga, serta karya (kesadaran, intuisi, imajinasi)". Dengan adanya skill, semangat, dan kreativitas sumber daya manusia dapat memandu aktivitas suatu organisasi atau bisnis. Karena kehadiran sumber daya yang berkualitas memudahkan tercapainya tujuan organisasi. Siagian (2016:38) berpendapat ³³ bahwa salah satu fungsi utama dari manajemen sumber daya manusia adalah:

- 1) Perencanaan
- 2) Pengorganisasian
- 3) Memberikan dorongan
- 4) Pengawasan
- 5) Memberikan evaluasi

Komitmen kerja

Komitmen kerja juga sebagai loyalitas organisasi merupakan istilah yang menggambarkan kecenderungan perilaku pegawai terhadap suatu organisasi. Menurut Luthans (2009:248) "Komitmen kerja merupakan dorongan karyawan untuk tetap berada didalam organisasi dan

dapat mempengaruhi keputusan karyawan apakah karyawan akan bertahan dalam bekerja di suatu perusahaan atau keluar untuk mencari pekerjaan baru". Triatna (2015:122) mengatakan bahwa indikator yang digunakan berdasarkan unsur komitmen kerja antara lain:

- 1) Keinginan kuat tetap sebagai anggota organisasi
- 2) Keinginan untuk melakukan tindakan atas nama organisasi
- 3) Penerimaan nilai dan tujuan organisasi
- 4) Tinggi rendahnya tingkat kemangkiran

Kemampuan kerja

Robbins (2015:52) menyatakan "Kemampuan kerja merupakan kemampuan seseorang dalam melakukan berbagai pekerjaan dan tanggung jawabnya dalam suatu perusahaan". Kemampuan kerja merujuk pada kemampuan seseorang, seperti kecerdasan serta keterampilan dalam bidang pekerjaan. Menurut Swasto (2012:80) kemampuan kerja bisa dijelaskan melalui beberapa indikator, antara lain:

- 1) Kemampuan pengetahuan
- 2) Kemampuan keterampilan
- 3) Kemampuan sikap

Lingkungan kerja

Lingkungan kerja di dalam organisasi memiliki nilai yang sangat signifikan bagi semua pegawai karena dapat secara langsung memengaruhi kinerja mereka. Danang (2012:43) berpendapat "Lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawan dapat berpengaruh pada cara mereka menjalankan tugas-tugas yang diberikan kepada mereka".

Sedarmayanti berpendapat (2012:28) bahwa ada lima indikator lingkungan kerja yang mencakup:

- 1) Penerangan atau cahaya di tempat kerja
- 2) Sirkulasi udara di tempat kerja
- 3) Kebisingan di tempat kerja
- 4) Bau tidak sedap di tempat kerja
- 5) Keamanan di tempat kerja

Kepuasan kerja

Menurut Hasibuan (2014:202) mengungkapkan bahwa "Kepuasan kerja merupakan perasaan positif yang timbul ketika seseorang merasa senang dan menikmati pekerjaannya. Sikap ini ditunjukkan melalui semangat bekerja, disiplin serta kinerja di tempat kerjanya". Edison berpendapat (2016:214) kepuasan kerja menyesuaikan antara harapan dengan kenyataan kerja. Kepuasan kerja juga dapat berlaku pada individu atau kelompok. Indikator Kepuasan kerja, yaitu:

- 1) Kepemimpinan
- 2) Kompetensi
- 3) Kebijakan manajemen
- 4) Kompensasi
- 5) Penghargaan
- 6) Suasana lingkungan

Kinerja karyawan

Menurut Siagian (2014:227) berpendapat "Kinerja merupakan kemampuan keseluruhan orang dalam bekerja dengan cara yang memungkinkan pencapaian tujuan kerja dan berbagai tujuan lainnya dengan pengorbanan yang minimal untuk mencapai hasil yang optimal". Kinerja adalah hasil pencapaian yang diperoleh oleh seorang karyawan dalam rentang waktu tertentu dan kemampuannya untuk melaksanakan

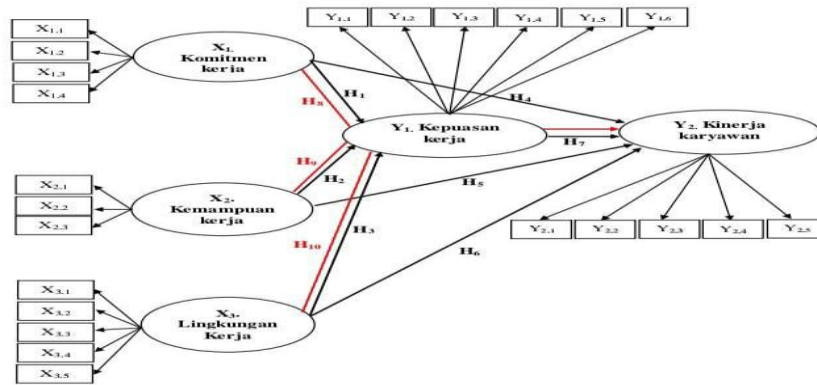
tugas sesuai dengan tanggung jawab yang ditetapkan. Bangun (2012:234) mengemukakan bahwa ada beberapa indikator kinerja karyawan di dalam suatu organisasi dapat diukur oleh beberapa hal antara lain:

- 1) Jumlah pekerjaan
- 2) Kualitas pekerjaan
- 3) Ketepatan waktu
- 4) Kehadiran
- 5) Kemampuan kerja sama

Kerangka Konseptual

Sugiyono (2016:60) berpendapat bahwa "Kerangka konseptual merupakan keterkaitan antara satu ide pokok yang diselidiki dengan ide lainnya". Kerangka konseptual adalah hubungan konsep satu dengan konsep lain. Dalam penelitian ini, yang akan diteliti adalah variabel: X_1 Komitmen kerja adalah keinginan dalam mencapai visi atau misi yang diinginkan agar tetap bertahan di perusahaan sebagai karyawan. X_2 Kemampuan kerja yaitu seseorang yang memiliki pengalaman di bidang pekerjaannya. X_3 Lingkungan kerja sangat familiar bagi pegawai dan juga mempengaruhi kemudahannya untuk pekerjaannya. Y_1 Kepuasan kerja merupakan kepuasan yang dirasakan oleh seorang karyawan terhadap pencapaian yang diperoleh dari pekerjaannya. Kepuasan kerja seorang karyawan dapat menentukan seberapa besar mereka menyukai pekerjaannya dan sebaliknya. Y_2 Kinerja karyawan dapat diartikan sebagai keberhasilan karyawan dalam bekerja. Hasil kerja ini erat kaitannya dengan pencapaian tujuan organisasi. Berdasarkan penjelasan yang diberikan, gambar 1 menggambarkan

kerangka konseptual seperti yang dijelaskan berikut:



Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian

Hipotesis

- H₁ : Komitmen kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja
- H₂ : Kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja
- H₃ : Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja
- H₄ : Komitmen kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan
- H₅ : Kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan
- H₆ : Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan
- H₇ : Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan
- H₈ : Komitmen kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan melalui Kepuasan kerja
- H₉ : Kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan melalui Kepuasan kerja

karyawan melalui Kepuasan kerja.

- H₁₀ : Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan melalui Kepuasan kerja.

III. Metode Penelitian

Arikunto (2015:105) menjelaskan bahwa “Rancangan penelitian merupakan keseluruhan strategi suatu penelitian yang terdiri dari langkah-langkah yang tersusun secara sistematis untuk mencapai tujuan pengumpulan data yang sesuai dan juga dapat memberikan peneliti referensi terhadap penelitian yang mereka lakukan” Metode kuantitatif digunakan dalam penelitian ini.

Tempat dan Waktu Penelitian

Peneliti memilih objek penelitian di Desa Tambak Ukir, Desa Kendit dan Desa Bugeman Kecamatan Kendit Kabupaten Situbondo. Untuk menjalankan penelitian selama 3 bulan mulai dari bulan Mei hingga bulan Juli Tahun 2024.

Populasi dan Sampel

16 Sugiyono (2018:80) mengatakan bahwa “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek dengan karakteristik dan kualitas yang ditentukan oleh peneliti untuk tujuan penelitian dan menentukan kesimpulan yang diambil darinya”. Setelah dilakukan penelitian, maka populasi penelitian ini ditentukan sejumlah staff di Desa Tambak Ukir berjumlah 13, Desa Kendit 16 dan Desa Bugeman 12 jadi keseluruhan perangkat desa berjumlah 41. Sugiyono (2017:81) mengatakan bahwa 41 Sampel merupakan sebagian dari keseluruhan jumlah dan ciri-ciri yang dimiliki oleh populasi. Sampel yang dipilih harus mencerminkan semua karakteristik populasi sehingga dapat menggambarkan kondisi sebenarnya atau mewakilinya dengan tepat”. 31 Dalam penelitian ini, pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan teknik *Non Probability Sampling* yang menerapkan total sampling atau sampel jenuh. Seluruh anggota staff di Desa Tambak Ukir, Desa Kendit dan Desa Bugeman Kecamatan Kendit Kabupaten Situbondo berjumlah 41 orang yang akan dijadikan sampel.

51 Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data merupakan cara yang digunakan untuk menghimpun informasi yang akan dijadikan objek analisis. Peneliti menerapkan berbagai cara untuk mendapatkan data yang relevan dengan pertanyaan penelitian, yaitu observasi, wawancara, studi kepustakaan, kuesioner, dan dokumentasi.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

18 Analisis Deskriptif

Responden yang menjadi subjek pada penelitian ini adalah para Perangkat Desa Tambak Ukir, Desa Kendit dan Desa Bugeman berjumlah 41.

10 Uji Validitas Konvergen

Model pengukuran menunjukkan bagaimana variabel *manifest* atau *observed* variabel merepresentasi variabel laten untuk diukur. Validitas konvergen diukur dengan menggunakan parameter *outer loading* dan 3 AVE (*Average Variance Extracted*). 3 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) $> 0,50$.

3 Uji Reliabilitas

Syarat yang biasanya digunakan untuk menilai reliabilitas konstruk yaitu *composite reliability* harus lebih besar dari 0,7 untuk penelitian yang bersifat *confirmatory* dan nilai 0,7 masih dapat diterima untuk penelitian yang bersifat *exploratory*. Berdasarkan 10 hasil analisis diatas menunjukkan bahwa nilai semua variabel dalam pengujian reliabilitas menggunakan *Cronbach's Alpha* nilainya $> 0,70$.

17 Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independen*) (Ghozali,

2018:107). Uji multikolinieritas dapat dilakukan dengan melihat nilai *Collinierity Statistics* (VIF) pada "*Inner VIF Values*" pada hasil analisis aplikasi *partial least square* Smart PLS 3,0. Berdasarkan analisis diatas menunjukkkn bahwa dari hasil aplikasi Smart PLS 3.0 dikatakan tidak terjadi pelanggaran asumsi klasik multikolinieritas karena nilai VIF (*Varians inflation factor*) dari variabel Kemampuan kerja (X_2) dan Lingkungan kerja (X_3) $\leq 5,00$, namun pada variabel Komitmen kerja (X_1) nilai VIF $> 5,00$, maka melanggar asumsi klasik multikolinieritas atau variabel bebas saling mempengaruhi (angka berwarna merah).

19 Uji Normalitas

"Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel berdistribusi normal atau tidak" (Ghazali, 2018:161). Jika nilai skewness dan kurtosis berada pada rentang nilai -2,58 sampai 2,58 maka data terdistribusi normal. Jika nilai rasio skewness dan kurtosis tidak berada pada rentang nilai -2,58 sampai 2,58 maka dapat dikatakan bahwa data tidak terdistribusi normal.

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. 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*). Berdasarkan hasil penilaian kesesuaian Uji *Goodness of Fit* (GOF) pada Tabel 16 dapat

disimpulkan bahwa besarnya SRMR, *Chi-Square* dan NFI telah memenuhi kriteria yang diharapkan. Selain itu, tingkat probabilitas dari model tersebut signifikan sebesar 0,556 ($p > 0.05$) sehingga model yang dianalisis telah memenuhi kriteria model yang baik atau sesuai.

Uji Koefisien Determinasi

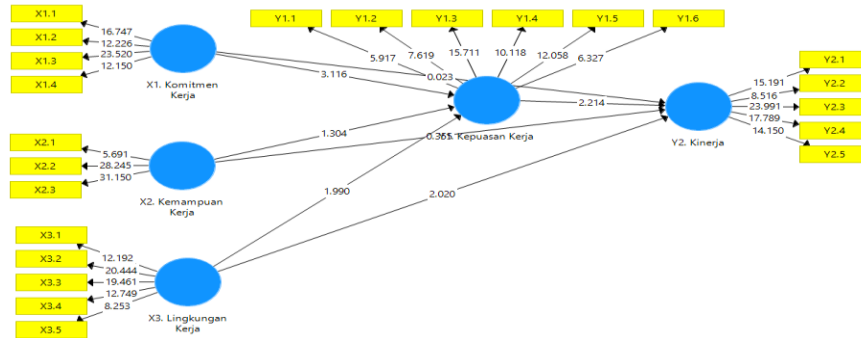
26 Uji *Inner Model* dilakukan untuk menguji hubungan antara konstruk eksogen dan endogen yang telah dihipotesiskan. 15 Uji ini dapat diketahui melalui nilai *R-Square* untuk variabel dependen. Perubahan nilai *R-Square* dapat digunakan untuk menilai besar pengaruh variabel laten independen tertentu terhadap variabel laten dependen.

Berdasarkan analisis diatas 47 dapat diartikan bahwa:

- a. Variabel Komitmen kerja (X_1), Kemampuan kerja (X_2), dan Lingkungan kerja (X_3) mempengaruhi Kepuasan kerja (Y_1) sebesar 0,805 (80,5%) yaitu sangat tinggi, 34 sedangkan sisanya (19,5%) dipengaruhi variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian.
- b. Variabel Komitmen kerja (X_1), Kemampuan kerja (X_2), dan Lingkungan kerja (X_3) mempengaruhi Kinerja karyawan (Y_2) sebesar 0,856 (85,6%) yaitu sangat tinggi, 5 sedangkan sisanya (14,4%) dipengaruhi variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian.

Analisis Persamaan Struktural (*inner model*)

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



Gambar 2. Hasil Uji Model Struktural dengan Aplikasi Smart PLS

Pembahasan Komitmen kerja terhadap Kepuasan kerja

Hasil uji hipotesis pertama dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu positif (0,406), nilai *T-Statistic* yaitu 3,116 ($>1,964$)² dan nilai *P Value* yaitu sebesar 0,002 ($<0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa Komitmen kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja (Y_1), dengan demikian **Hipotesis ke 1 diterima**. Berdasarkan pengujian maka dapat dilihat bahwa Komitmen kerja mempunyai pengaruh besar dalam menentukan Kepuasan kerja. Apabila pegawai merasa puas terhadap pekerjaan maka mereka akan lebih berkomitmen perusahaan. Peneliti menyimpulkan bahwa Komitmen kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik Komitmen kerja pegawai maka semakin tinggi Kepuasan kerja yang didapat, demikian sebaliknya apabila pegawai merasa tidak puas maka akan menurunkan Komitmen kerja mereka terhadap perusahaan. Hasil penelitian

ini mendukung dan memperkuat temuan penelitian terdahulu oleh Setiawan (2020).

Kemampuan kerja terhadap Kepuasan kerja

Hasil uji hipotesis kedua dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu positif (0,226), nilai *T-Statistic* yaitu 1,304 ($<1,964$)² dan nilai *P Value* yaitu sebesar 0,193 ($>0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa Kemampuan kerja (X_2) berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kepuasan kerja (Y_1), dengan demikian **Hipotesis ke 2 ditolak**. Berdasarkan pengujian maka dapat disimpulkan bahwa jika Kemampuan kerja menurun maka Kepuasan kerja juga akan menurun pada Perangkat Desa di Desa Tambak Ukir, Desa Kendit, dan Desa Bugeman. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa kemampuan kerja merupakan faktor yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja di ketiga desa tersebut. Kemampuan kerja suatu organisasi mengacu pada kapasitasnya dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Hasil

23

43

45

penelitian ini tidak mendukung hasil penelitian terdahulu oleh Simanjourang (2020).

Lingkungan kerja terhadap Kepuasan kerja

Hasil uji hipotesis ketiga dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu positif (0,324), nilai *T-Statistic* yaitu 1,990 ($> 1,964$) dan nilai *P Value* yaitu sebesar 0,047 ($< 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa Lingkungan kerja (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja (Y_1), dengan demikian **Hipotesis ke 3 diterima**. Berdasarkan hasil pengujian, dapat disimpulkan bahwa Lingkungan kerja berperan signifikan dalam menentukan tingkat Kepuasan kerja. Jika Lingkungan kerja mendukung pegawai cenderung merasa puas. Peneliti menyimpulkan bahwa dengan pengembangan Lingkungan kerja di Kantor Desa Tambak Ukir, Desa Kendit, dan Desa Bugeman di Kecamatan Kendit Kabupaten Situbondo akan terjadi perubahan positif dalam Kepuasan kerja pegawai. Hal ini disebabkan oleh peningkatan kemampuan dan keterampilan pegawai yang dihasilkan dari perbaikan Lingkungan kerja tersebut. Hasil penelitian ini mendukung dan memperkuat temuan penelitian terdahulu oleh Efendi (2023).

Komitmen kerja terhadap Kinerja karyawan

Hasil uji hipotesis keempat dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu positif (0,005), nilai *T-Statistic* yaitu 0,023 ($< 1,964$) dan nilai *P Value* yaitu sebesar 0,981 ($>$

0,05), maka dapat disimpulkan bahwa Komitmen kerja (X_1) berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y_2), dengan demikian **Hipotesis ke 4 ditolak**. Berdasarkan hasil pengujian, disimpulkan bahwa peningkatan atau penurunan Komitmen kerja tidak secara langsung berdampak pada peningkatan atau penurunan Kinerja karyawan. Komitmen kerja dapat diukur dari keinginan kuat untuk tetap berada dalam organisasi, keinginan untuk bertindak atas nama organisasi, penerimaan terhadap nilai dan tujuan organisasi, serta tingkat keterlibatan. Namun, keempat indikator ini tidak menjadi faktor utama dalam meningkatkan Kinerja para Perangkat Desa, karena diperlukan faktor lain yang mendukung seperti kemampuan untuk merancang berbagai program kegiatan di kantor desa. Komitmen hanya berupa perasaan, sehingga tanpa adanya dukungan faktor lain, dampaknya terhadap kinerja tidak akan signifikan. Hasil penelitian ini tidak mendukung hasil penelitian terdahulu oleh Kambara (2020).

Kemampuan kerja terhadap Kinerja karyawan

Hasil uji hipotesis kelima dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu positif (0,054), nilai *T-Statistic* yaitu 0,355 ($< 1,964$) dan nilai *P Value* yaitu sebesar 0,722 ($> 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa Kemampuan kerja (X_2) berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y_2), dengan demikian **Hipotesis ke 5 ditolak**. Hasil ini menunjukkan bahwa penurunan persepsi Perangkat Desa terhadap Kemampuan kerja

akan berimbas pada penurunan Kinerja mereka. Penelitian ini mengungkapkan bahwa Perangkat Desa di Tambak Ukir, Kendit, dan Bugeman, Kecamatan Kendit, Kabupaten Situbondo, menganggap bahwa Kemampuan kerja merupakan faktor yang sangat penting bagi mereka, karena memungkinkan mereka untuk beradaptasi dan menyesuaikan diri dengan lingkungan organisasinya. Hasil penelitian ini tidak mendukung hasil penelitian terdahulu oleh Nise' (2022).

Lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan

Hasil uji hipotesis keenam dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu positif (0,352), nilai *T-Statistic* yaitu 2,020 (> 1,964) dan nilai *P Value* yaitu sebesar 0,044 (< 0,05), maka dapat disimpulkan bahwa Lingkungan kerja (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y_2), dengan demikian **Hipotesis ke 6 diterima**. Berdasarkan hasil pengujian, dapat disimpulkan bahwa peningkatan Lingkungan kerja akan berbanding lurus dengan peningkatan Kinerja karyawan, dan sebaliknya, penurunan Lingkungan kerja akan mengakibatkan penurunan Kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif sangat penting bagi organisasi karena dapat menciptakan kenyamanan bagi pegawai dalam menjalankan tugas mereka. Lingkungan kerja dapat diperbaiki jika kebutuhan para Perangkat Desa terpenuhi sesuai dengan harapan mereka, hal ini akan meningkatkan potensi dan kemampuan Perangkat Desa, yang pada gilirannya

berdampak pada peningkatan Kinerja. Hasil penelitian ini mendukung dan memperkuat temuan penelitian terdahulu oleh Pranata (2022).

Kepuasan kerja terhadap Kinerja karyawan

Hasil uji hipotesis ketujuh dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu positif (0,561), nilai *T-Statistic* yaitu 2,214 (> 1,964) dan nilai *P Value* yaitu sebesar 0,027 (< 0,05), maka dapat disimpulkan bahwa Kepuasan kerja (Y_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y_2), dengan demikian **Hipotesis ke 7 diterima**. Berdasarkan hasil pengujian, peneliti menyimpulkan bahwa Kepuasan kerja memengaruhi Kinerja karyawan. Ketika karyawan merasa puas dalam bekerja, mereka cenderung menunjukkan sikap positif, memberikan kinerja yang memuaskan perusahaan, dan memiliki dorongan untuk meningkatkan produktivitas demi kepentingan perusahaan. Hal ini juga membantu memperlancar pencapaian tujuan perusahaan. Hasil penelitian ini mendukung dan memperkuat temuan penelitian terdahulu oleh Istiqomaria (2022).

Komitmen kerja terhadap Kinerja karyawan melalui Kepuasan kerja

Hasil uji hipotesis kedelapan dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu positif (0,228), nilai *T-Statistic* yaitu 1,643 (< 1,964) dengan nilai *P Value* yaitu 0,101 (> 0,05), maka dapat disimpulkan bahwa Komitmen 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**. Kenyataan menunjukkan Perangkat Desa yang memiliki Komitmen kerja akan bekerja dengan penuh dedikasi karena Perangkat Desa yang memiliki Komitmen tinggi menganggap bahwa hal yang penting yang harus dicapai adalah pencapaian tugas dalam organisasi tanpa melihat hasil Kepuasan kerja yang ada dalam organisasi Perangkat Desa yang memiliki Komitmen kerja yang tinggi juga memiliki pandangan yang positif dan akan melakukan yang terbaik untuk kepentingan organisasi. Hal ini membuat Perangkat Desa memiliki keinginan untuk memberikan tenaga dan tanggung jawab yang lebih menyokong kesejahteraan dan keberhasilan organisasi. Dengan demikian peran variabel mediasi Kepuasan kerja tidak signifikan pengaruhnya dalam memediasi pengaruh Komitmen kerja terhadap Kinerja. Hasil penelitian ini tidak mendukung hasil penelitian terdahulu oleh Kambara (2020).

Kemampuan kerja terhadap Kinerja karyawan melalui Kepuasan kerja

Hasil uji hipotesis kesembilan dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu positif (0,127), nilai *T-Statistic* yaitu 1,384 ($< 1,964$) dengan nilai *P Value* yaitu 0,167 ($> 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa Kemampuan 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**. Kemampuan kerja yang memadai diperlukan dalam bekerja sehingga bisa menghasilkan Kinerja yang

maksimal dan dapat meningkatkan semangat dalam menyelesaikan pekerjaan. Setiap perubahan yang baik meningkat atau menurun pada Kemampuan kerja, akan banyak mempengaruhi peningkatan atau penurunan Kinerja. Hasil temuan ini menunjukkan Kemampuan kerja bukan menjadi faktor utama yang bisa meningkatkan performa Perangkat Desa. Dengan demikian perlunya program pengembangan Kinerja Perangkat Desa. Hasil penelitian ini tidak mendukung hasil penelitian terdahulu oleh Nise' (2022).

Lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan melalui Kepuasan kerja

Hasil uji hipotesis kesepuluh dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu positif (0,182), nilai *T-Statistic* yaitu 1,131 ($< 1,964$) dengan nilai *P Value* yaitu 0,258 ($> 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa Lingkungan 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**. Lingkungan kerja di dalam organisasi memiliki nilai yang sangat signifikan bagi semua pegawai karena dapat secara langsung mempengaruhi Kinerja karyawan. Agar bisa mencapai pelaksanaan kerja yang optimal, para manajer dalam suatu Lembaga perlu memperhatikan keinginan setiap pegawai untuk memiliki Lingkungan kerja yang baik dan nyaman. Disamping itu Kepuasan kerja juga sangat penting bagi pegawai meskipun tidak secara signifikan menjadi penentu Kinerja Perangkat Desa. Dengan demikian

peran variabel mediasi Kepuasan kerja tidak signifikan pengaruhnya dalam memediasi pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan. Hasil penelitian ini tidak mendukung hasil penelitian terdahulu oleh Pranata (2022).

V. SIMPULAN

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

1. Komitmen kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja, (H₁ diterima);
2. Kemampuan kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kepuasan kerja, (H₂ ditolak);
3. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja, (H₃ diterima);
4. Komitmen kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja karyawan, (H₄ ditolak);
5. Kemampuan kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja karyawan, (H₅ ditolak);
6. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan, (H₆ diterima);
7. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan, (H₇ diterima);
8. Komitmen kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja karyawan melalui Kepuasan kerja, (H₈ ditolak);

9. Kemampuan kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja karyawan melalui Kepuasan kerja, (H₉ ditolak);
10. Lingkungan kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja karyawan melalui Kepuasan kerja, (H₁₀ ditolak).

SARAN

Bagi Perangkat Desa Tambak Ukir, Desa Kendit dan Desa Bugeman Kecamatan Kendit Kabupaten Situbondo

Bagi Kantor Desa Tambak Ukir, Desa Kendit dan Desa Bugeman Kecamatan Kendit Kabupaten Situbondo menjadi petunjuk bahwa dengan adanya komitmen yang dimiliki perangkat desa saja tidak cukup untuk meningkatkan kinerja para perangkat desa, juga perlu adanya kemampuan yang baik dari dalam diri setiap perangkat desa maupun dari tempat kerja, dan juga lingkungan kerja yang baik dan nyaman. Hal ini penting agar pegawai bisa bekerja dengan efektif dan produktif. Sehingga bisa membangun sebuah kinerja yang diharapkan oleh setiap elemen yang ada di kantor desa, maka hal inilah yang akan berdampak terhadap kemajuan desa.

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 Komitmen kerja, Kemampuan kerja, Lingkungan kerja, Kepuasan kerja dalam peningkatan Kinerja Perangkat Desa.

Bagi Peneliti Lainnya

Hasil penelitian ini bagi peneliti lain hendaknya dapat menjadi bahan masukan untuk mengembangkan model-model penelitian terbaru yang berkaitan dengan kinerja SDM serta sesuai dengan kebutuhan keilmuan saat ini. Disarankan bagi peneliti selanjutnya agar lebih teliti dalam mengerjakan tugas penelitian guna mencapai suatu pekerjaan yang maksimal, peneliti menyadari dalam melakukan penelitian ini terdapat banyak kekurangan dan disarankan bagi peneliti selanjutnya lebih baik dalam mengerjakan suatu penelitian dari yang sekarang dan diharapkan lebih mempersiapkan diri dalam proses pengambilan dan pengumpulan segala sesuatunya yang ditunjang dengan wawancara dari sumber yang kompeten sehingga penelitian dapat dilaksanakan dengan lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Arikunto. 2015. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Badriyah, M. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Bandung: CV. Pustaka Setia.
- Bangun, W. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.

- Edison, E. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Efendi, R., Hamdun, E.K, & Pramesthi, R.A. 2023. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PG Pradjekan Bondowoso Dengan Prestasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneur (JME)*. Vol 2 (10) : 2219-2238. <https://doi.org/10.36841/jme.v2i10.3640>
- Enny, M. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Ubhara Manajemen Press.
- Ghozali. 2018. *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25*, edisi 9. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu.S.P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Istiqomaria, E.Y., Pramesthi, R.A., & Karnadi, K. 2022. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Prestasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Badan Pertanahan Nasional (BPN) Di Situbondo. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneur (JME)*. Vol 1 (4) : 867-881. <https://doi.org/10.36841/jme.v1i4.2118>
- Kambara, R., Santoso, G.T. 2020. Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Tingkat Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Dinas

- Perdagangan Industri Koperasi Dan Usaha Mikro Kecil Menengah Kota Serang). *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen Tirtayasa*. Vol 4 (2) : 2599-0837.
<https://dx.doi.org/10.48181/jrbmt.v4i2.10020>
- Luthans, Fred. 2009. *Perilaku Organisasi. Edisi Sepuluh*. Yogyakarta: Andy Offset.
- Nise', A., Karnadi, K., & 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 Entrepreneur (JME)*. Vol 1 (9) : 1911-1923.
<https://doi.org/10.36841/jme.v1i9.2241>
- Pranata, A., Karnadi, K., & Pramesthi, R.A. 2022. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Matahari Cipta Sentosa. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneur (JME)*. Vol 1 (3) : 554-568.
<https://doi.org/10.36841/jme.v2i1.2633>
- Robbins, P.S Dan Judge, T.A. 2018. *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat. Jakarta.
- Sedarmayanti. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktifitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Setiawan, H.D. 2020. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Lingkungan Kecamatan Bantargebang Kota Bekasi. *Jurnal Ilmu dan Budaya*. Vol 41 (69).
<https://doi.org/10.47313/jib.v41i69.887>
- Simanjorang, E.F.S. 2020. “Analisis Pengaruh Kemampuan Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Prudential Life Assurance Rantauprapat”. *Jurnal Ekonomi Bisnis Manajemen Dan Akuntansi*. Vol 1 (2) : 168-175.
<https://doi.org/10.36987/ebma.v1i2.2165>
- Sondang P. Siagian. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Buku Seru.
- Sutrisno, E. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Jakarta: Kencana.
- Swasto, B. 2011. *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik Dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Triatna. 2015. *Perilaku Organisasi Dalam Pendidikan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Wibowo. 2017. *Komitmen Kerja dan Etika*. Bandung: Grafindo.
- Zurnali. 2010. *Learning Organization, Competency, Organizational, Commitment, And Customer Orientation: Knowledge Worker- Kerangka Riset Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Masa Depan*. Bandung: UNPAD PRESS.

● **22% Overall Similarity**

Top sources found in the following databases:

- 22% Publications database
- Crossref database

TOP SOURCES

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

1	Abdul Aziz Nugraha Pratama, Aprina Wardani. "Pengaruh Kemampuan ...	2%
	Crossref	
2	Ellena Pricilla Sijabat, Shofia Amin, Dwi Kurniawan. "Keterkaitan antara...	1%
	Crossref	
3	Viola Aja, Nila Pratiwi, Awalul Khairi. "PENGARUH KOMITMEN ORGANI...	1%
	Crossref	
4	Farrel Andreas, Parama Santati, Wita Farla. "Pengaruh Lingkungan Kerj...	1%
	Crossref	
5	Zaman Zaini, Mughni Hakim, Hasim A. Abdullah. "Pengaruh Budaya Ke...	1%
	Crossref	
6	Yusuf Al Alim, Budi Prabowo. "Pengaruh Kompensasi dan Fleksibilitas ...	1%
	Crossref	
7	Taufikur Rahman, Siti Solikhah. "Analisis Pengaruh Rotasi Kerja, Motiv...	<1%
	Crossref	
8	Fira Alzira Hasibuan, Winda Ardiani, Rizky Putra. "Pengaruh Keselamat...	<1%
	Crossref	
9	Sri Hartono. "ANALISIS FAKTOR – FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KI...	<1%
	Crossref	

- 10

Asriani Asriani,, Sri Mintarti,, Saida Zainurossalamia ZA,. "Pengaruh Ga...

Crossref

<1%
- 11

GREGORIUS MAU TAE. "ANALISIS KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA...

Crossref

<1%
- 12

Gabriella Ginting, Valentine Siagian. "PENGARUH MOTIVASI DAN LING...

Crossref

<1%
- 13

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

Crossref

<1%
- 14

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

Publication

<1%
- 15

Ratna Sari. "Tugas Proposal Penelitian Akuntansi Keperilakuan Ratna ...

Publication

<1%
- 16

Lisa Aqsariyanti, , Nurlaely Razak. "Pengaruh Etos Kerja dan Iklim Orga...

Publication

<1%
- 17

Marismiati, Hendra Hadiwijaya. "Pengaruh kualitas pelayanan terhadap...

Publication

<1%
- 18

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

Publication

<1%
- 19

Ni putu Christilian Pratiwi, Greis M Sendow, Genita G Lumintang. "PEN...

Crossref

<1%
- 20

Ummi Sangidah, Prayekti Prayekti, Epsilandri Septyarini. "Pengaruh Pel...

Crossref

<1%
- 21

Dewi Melinia Kurniasari, Qi Mangku Bahjahtullah. "PENGARUH WORK L...

Crossref

<1%

- 22

I Kadek Dwi Arta Pratama. "Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja ter... <1%

Crossref
- 23

Septia Wardani, Inayat Hanum Indriati. "Pengaruh Beban Kerja, Disiplin ... <1%

Crossref
- 24

Yudi Prasetya Putra, Jajuk Herawati, Epsilandri Septyarini. "Pengaruh ... <1%

Crossref
- 25

Dini Sukma Wardhani, Ahmad Shalahuddin, M Irfani Hendri. "Pengaruh ... <1%

Crossref
- 26

Juita Juita, Sapar Sapar, Salju Salju. "MENINGKATKAN KEPUASAN MA... <1%

Crossref
- 27

Dewa Ayu Suci Candra Dewi, Ni Wayan Alit Erlina Wati. "PENGARUH EF... <1%

Crossref
- 28

Grand Komaling, Lucky Dotulong, Sjendry Loindong. "PENGARUH KECE... <1%

Crossref
- 29

Irwan Desyantoro, Hardani Widhiastuti. "Motivasi Kerja dan Kepuasan ... <1%

Crossref
- 30

Nova Begawati. "PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA ... <1%

Publication
- 31

Umi Wahidatul Lailiyah, Tri Harsini Wahyuningsih. "ANALISIS FAKTOR-... <1%

Crossref
- 32

Yolanda Dwi Natasya, Jamil Bazarah, Ghufron Ghufron. "Pengaruh Pen... <1%

Crossref
- 33

Junaidi Hasan. "PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMUNIKASI TER... <1%

Publication

- 34

Habiburahman, Siti Nur'aini. "Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan K...

Crossref

<1%
- 35

Iman Muazansyah. "PENGARUH KEMAMPUAN KERJA (WORK ABILITY...

Crossref

<1%
- 36

Natalia Gloria Christi Wokas, Lucky O.H Dotulong, Regina Trifena Saera...

Crossref

<1%
- 37

Nova Cornelia, Qi Mangku Bahjatullah. "Pengaruh Motivasi Kerja Dan E...

Crossref

<1%
- 38

Aprianto Patmanegara, Didik Subiyanto, Pristin Prima Sari. "Pengaruh ...

Crossref

<1%
- 39

Dahlan Habba, Basri Modding, Muh. Jobhaar Bima, Jamaluddin Bijang, ...

Publication

<1%
- 40

Dewa Gede Satriawan. "KEPUASAN KERJA, KETERLIBATAN KERJA, KE...

Publication

<1%
- 41

Dewi Ria Purnama, Riri Mayliza. "PENGARUH EMPLOYEE RETENTION T...

Publication

<1%
- 42

Junaidi Junaidi, Abshor Marantika. "Analisis Budaya Kerja, Lingkungan...

Crossref

<1%
- 43

M Hidayat. "Pengaruh Stres Kerja, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terha...

Publication

<1%
- 44

Noor Laili, Ira Geraldina, Muji Gunarto. "Analisis Lingkungan dan Kema...

Crossref

<1%
- 45

Piko Dharma Putra, Febsri Susanti. "PENGARUH PEMBERIAN INSENTI...

Publication

<1%

-
- 46 **Adi Setya Pamungkas, Sri Yuni Widowati. "PENGARUH KEPEMIMPINA...** <1%
Crossref
-
- 47 **Agung Anggriawan, Lina Mahardiana, Risnawati Risnawati. "PENGARU...** <1%
Crossref
-
- 48 **Decky Antony Kifta. "PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN, KEPUASAN KE...** <1%
Publication
-
- 49 **Ferry Budiman. "PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSAKSIONAL TERH...** <1%
Crossref
-
- 50 **Muhammad Ridwan, Hengki Erik Sandi. "PENGARUH INTERAKSI ANTA...** <1%
Crossref
-
- 51 **Nurrahmi Utami Tamping, Rita N. Taroreh, Arrazi Hasan Jan. "Pengar...** <1%
Crossref
-
- 52 **Ravindra Ardiana Darmadi, Veni Soraya Dewi. "Book of Abstract - The 7...** <1%
Crossref
-
- 53 **Utin Devika. "PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONA...** <1%
Crossref