

PAPER NAME

**JURNAL BAHJATUS SAFAKO 20201322  
5.fix 1.docx**

AUTHOR

**Bahjatus Safako**

WORD COUNT

**4773 Words**

CHARACTER COUNT

**31985 Characters**

PAGE COUNT

**15 Pages**

FILE SIZE

**454.5KB**

SUBMISSION DATE

**Aug 15, 2024 10:20 PM GMT+7**

REPORT DATE

**Aug 15, 2024 10:21 PM GMT+7**

### ● 21% Overall Similarity

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

- 21% Publications database
- Crossref database

### ● Excluded from Similarity Report

- Internet database
- Crossref Posted Content database
- Bibliographic material
- Cited material
- Small Matches (Less than 10 words)

11 **PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KOMITMEN ORGANISASI DAN  
MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PADA KARYAWAN DINAS  
PETERNAKAN DAN PERIKANAN KABUPATEN SITUBONDO  
DENGAN DISIPLIN KERJA SEBAGAI  
VARIABEL INTERVENING**

Bahjatus Safako  
[bsafako75@gmail.com](mailto:bsafako75@gmail.com)  
Universitas Abdurachman Saleh  
Situbondo

Ediyanto  
[ediyanto@unars.ac.id](mailto:ediyanto@unars.ac.id)  
Universitas Abdurachman Saleh  
Situbondo

Siti Soeliha  
[siti\\_soleha@unars.ac.id](mailto:siti_soleha@unars.ac.id)  
Universitas Abdurachman Saleh  
Situbondo

### ABSTRACT

The era of globalization demands competition from all organizations or companies to compete with each other in order to compete for a position as a superior company. The aim of this research is to analyze and test the influence of organizational culture, organizational commitment and work motivation on the performance of ASN employees at the Livestock and Fisheries Service with Work Discipline as an intervening variable. This research is explanatory research. The population in this study were ASN employees of the Livestock and Fisheries Service. The sampling technique uses a saturated sample technique. Data analysis and hypothesis testing in this research used the Structural Equation Model - Partial Least Square (PLS-SEM).

The results of the direct influence hypothesis test using the Smart PLS 3.0 application, organizational culture has a significant positive effect on work discipline. Organizational commitment has a positive but not significant effect on work discipline. Work motivation has a significantly positive effect on work discipline. Work discipline has a negative but not significant effect on performance. Organizational commitment has a significant effect. negative effect on Performance Work motivation has a significant positive effect on Performance Work discipline has a significant positive effect on Performance Work discipline has a significant positive effect on Performance through work Discipline Organizational Commitment has a significant positive effect on Performance through work Discipline Work motivation has a significant positive effect on Performance through work Discipline. **Keywords:** Organization, Organizational Commitment, Work Motivation, Work Discipline, Performance..

### I. PENDAHULUAN

6 Organisasi merupakan suatu sistem yang paling mempengaruhi satu sama lain, apabila salah satu dari sub sistem tersebut rusak, maka akan mempengaruhi sub-sub system yang lain Budaya organisasi menurut Azwar.S.(2019:56) bahwa “ Filosofi organisasi nilai-nilai yang dianut oleh sumber daya manusia didalam organisasi.”

Budaya berhubungan dengan bagaimana organisasi membangun komitmen untuk mewujudkan visi dan misi dan pelayanan masyarakat. Budaya organisasi juga menentukan kemajuan setiap organisasi didalam

organisasi karyawan sebagai aset utama sebagai rencana dan pelaksana dari setiap aktivitas organisasi dalam mencapai tujuannya

3 Komitmen organisasi merupakan kondisi dimana karyawan sangat tertarik terhadap tujuan, nilai-nilai, dan sasaran organisasinya. Lebih lanjut, komitmen organisasi artinya lebih dari sekedar keanggotaan formal, karena meliputi sikap menyukai organisasi dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi. 14 demi pencapaian tujuan menurut Robbins dan Judge (2018:74) “Komitmen adalah suatu keadaan seorang

karyawan yang memihak organisasi tertentu serta tujuan dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi”.

Motivasi kerja adalah pendorong yang mendorong seseorang untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaannya. Dengan motivasi yang kuat, seseorang merasa terdorong untuk mencapai tujuan dan menyelesaikan tugas dengan penuh dedikasi. Motivasi kerja dapat berasal dari berbagai sumber, termasuk keinginan untuk mencapai kesuksesan pribadi, rasa keterlibatan dalam pekerjaan, pengakuan dari rekan kerja atau atasan, dan keinginan untuk memberikan kontribusi yang berarti bagi perusahaan atau komunitas.

Wibowo (2016:322) mengemukakan bahwa “Motivasi sebagai proses yang menyebabkan intensitas (*intensity*), arah (*direction*), dan usaha secara terus menerus (*persistense*) individu menuju pencapaian tujuan”.

Disiplin kerja adalah kunci untuk mencapai keberhasilan dalam setiap lingkungan kerja. Ini mencakup ketaatan terhadap aturan, kepatuhan terhadap jadwal kerja, dan komitmen untuk menyelesaikan tugas dengan konsisten dan tepat waktu. Disiplin kerja mencerminkan tanggung jawab dan dedikasi seseorang terhadap pekerjaannya. Menurut Afandi (2018:12) “disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para menejer atau pimpinan untuk mengubah suatu upaya meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati Semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”.

Menurut Afandi (2018:84) mengungkapkan bahwa Kinerja adalah hasil yang di capai oleh seseorang menurut ukuran kinerja yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan”. Kinerja merupakan landasan bagi pencapaian tujuan suatu organisasi. Keberhasilan organisasi ataupun perusahaan dalam meningkatkan kinerjanya sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia yang bersangkutan dalam bekerja selama berada pada organisasi ataupun perusahaan tersebut. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya

Dalam penelitian ini peneliti menjadikan permasalahan yang terdapat pada objek sebagai bahan evaluasi penelitian, dan fenomena yang timbul adalah “Motivasi kerja yang kurang optimal di Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Situbondo dapat disebabkan oleh beberapa faktor. Salah satunya adalah kurangnya pengakuan atas prestasi dan kontribusi individu, dan Kurangnya komunikasi yang efektif antara manajemen dan karyawan”. Berdasarkan latar belakang tersebut, peneliti akan melakukan penelitian dengan mengangkat judul Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pada Karyawan Dinas Peternakan Dan Perikanan Kabupaten Situbondo Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening”

## II. LANDASAN TEORI

### 31 Manajemen Sumber Daya Manusia

Hasibuan (2018:10) menyatakan bahwa “Manajemen sumber daya manusia adalah kombinasi pengetahuan dan keahlian dalam mengelola interaksi dan kontribusi para pekerja dengan tujuan agar membantu perusahaan, karyawan, dan masyarakat mencapai efektivitas dan efisiensi sesuai dengan tujuan yang diinginkan”.

### Budaya Organisasi

Utari 2016:274, “Budaya organisasi merupakan hasil dari interaksi antar anggota organisasi serta sebagai pedoman dalam berinteraksi dengan pihak luar. Nilai, norma, dan aturan yang menjadi dasar bagi anggota organisasi dalam berfikir dan bertindak.” Menurut Afandi (2018:101), mengemukakan indikator budaya organisasi adalah sebagai berikut:

#### 8 1) Pelaksanaan norma

Norma organisasi adalah pedoman perilaku yang mengatur cara karyawan atau anggota organisasi menanggapi situasi tertentu dengan menetapkan standar tentang apa yang dianggap sesuai atau tidak sesuai.

#### 8 2) Pelaksanaan nilai-nilai

Nilai-nilai adalah prinsip-prinsip atau keyakinan yang dipergunakan oleh individu atau kelompok untuk menilai tindakan dalam situasi yang memerlukan pengambilan keputusan.

#### 3) Kepercayaan Kepercayaan

Organisasi terkait dengan pandangan mereka tentang apa yang dianggap tepat atau tidak tepat. Keyakinan tersebut

mencerminkan moralitas atau kode etik organisasi, seperti memberikan gaji minimum yang memadai yang dapat meningkatkan semangat kerja karyawan atau pegawai.

#### 4) Pelaksanaan kode

Kode etik merupakan himpunan praktik baik dalam suatu budaya yang diwariskan secara turun-temurun. Peran kode etik adalah sebagai panduan tindakan bagi individu yang tergabung dalam suatu kelompok atau organisasi.

### Komitmen Organisasi

“Komitmen adalah pengakuan sepenuhnya terhadap sikap dasar yang berasal dari karakter seseorang.” Utaminingsih 2014 : 140. Indikator Komitmen Organisasi dalam Busro (2018 : 86) menyatakan bahwa:

#### 1) Indikator Komitmen Afektif (Affective Commitment) :

- a) Keyakinan yang mendalam dan penerimaan terhadap nilai serta tujuan organisasi
- b) Kesetiaan terhadap organisasi
- c) Kesiapan untuk memberikan usaha demi kepentingan organisasi

#### 2) Indikator Komitmen Kontinu (Continue Commitment):

- a) Pertimbangan mengenai keuntungan untuk tetap bekerja di dalam organisasi
- b) Pertimbangan mengenai kerugian jika meninggalkan organisasi

#### 3) Indikator Komitmen Normatif (Normative Commitment) :

- a) Kemauan untuk bekerja

b) Tanggung jawab dalam memajukan organisasi.

### Motivasi Kerja

Menurut Wibowo (2016:322) "Motivasi merupakan pendorong yang mendorong serangkaian tindakan manusia untuk mencapai tujuan yang diinginkan". Indikator motivasi kerja menurut Sedarmayanti (2015:233-239) yaitu :

#### 1) Gaji (salary).

Merupakan suatu teknik yang Untuk karyawan, gaji adalah hal yang sangat penting untuk membiayai keperluan pribadi dan keluarga. Selain sebagai penunjang kebutuhan dasar, bayaran juga dimaksudkan untuk memberi motivasi kepada karyawan agar dapat bekerja dengan penuh semangat.

#### 2) Supervisi.

Pengawasan yang efisien dapat meningkatkan produktivitas pekerja dengan cara mengatur tugas dengan baik, memberikan arahan yang sesuai dengan standar kerja, serta memberikan pelatihan dan dukungan yang memadai.

#### 3) Hubungan kerja.

Agar dapat berhasil dalam tugas-tugasnya, seseorang membutuhkan lingkungan kerja yang harmonis dan hubungan interpersonal yang positif. Ini berarti menciptakan ikatan yang erat, atmosfer kekeluargaan, serta dukungan yang saling.

#### 4) Pengakuan atau penghargaan (recognition).

Kehendak untuk dihargai merupakan kebutuhan yang dimiliki oleh setiap individu. Memberikan penghargaan atas pencapaian seseorang adalah cara

yang sangat efisien untuk memotivasi, bahkan dapat lebih efektif daripada kepuasan yang diperoleh dari hadiah.

#### 5) Keberhasilan (achievement).

Setiap individu pasti mengharapkan keberhasilan dalam setiap tugas atau tanggung jawab yang diemban. Meraih prestasi atau kesuksesan dalam melakukan suatu pekerjaan.

### Disiplin Kerja

Menurut Sinambela (2017:332) bahwa "Disiplin kerja merujuk pada kemampuan seseorang untuk menjalankan tugasnya secara teratur, tekun, dan sesuai dengan peraturan yang berlaku, tanpa melanggar ketentuan yang telah ditetapkan". Menurut Edy Sutrisno (2016:94) indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut:

#### 1) Taat terhadap aturan waktu,

Jika kita melihat pada saat kedatangan, waktu pergi, dan waktu istirahat yang diatur, ini menunjukkan kepatuhan terhadap kebijakan perusahaan terkait jadwal kerja.

#### 2) Taat terhadap peraturan perusahaan

Pedoman aturan terkait penampilan dan tingkah laku di lingkungan kerja

#### 3) Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan

Dibuktikan melalui pelaksanaan tugas, posisi, dan tanggung jawab yang tepat, serta interaksi dengan unit kerja lain.

#### 4) Taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan

Kebijakan mengenai tindakan yang diizinkan dan yang dilarang bagi karyawan di perusahaan.

## Kinerja

Menurut siagian (2013:227) mendefinisikan “Kinerja dapat diartikan sebagai kemampuan seseorang untuk melakukan pekerjaan dengan efisien sehingga menghasilkan hasil yang lebih besar daripada pengorbanan yang diperlukan”. Menurut Mangkunegara (2017:75), menyebutkan indikator dari kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

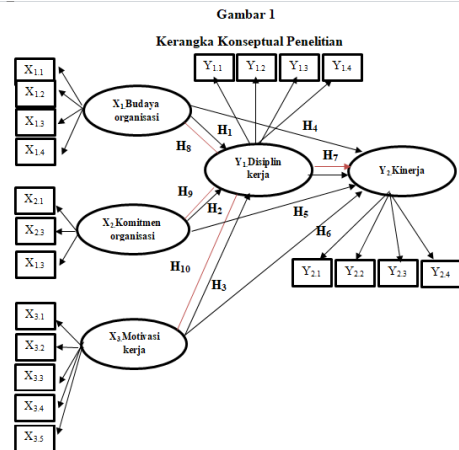
- 1) Kualitas pekerjaan.  
 Seberapa efisien karyawan dalam menuntaskan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab mereka.
- 2) Kuantitas Kerja  
 Durasi waktu yang dihabiskan oleh seorang pegawai dalam satu hari kerja. Efisiensi kerja dari masing-masing pegawai dapat dilihat dari tingkat kecepatan kerja mereka.
- 3) Pelaksanaan Tugas  
 Sejauh mana karyawan dapat menjalankan tugas mereka dengan tepat atau tanpa kesalahan.
- 4) Tanggung Jawab  
 Pemahaman akan tanggung jawab untuk melakukan pekerjaan dengan tepat atau tanpa kesalahan.

## Kerangka Konseptual

Menurut Sugiyono (2015:128) “Kerangka konseptual akan menautkan variabel-variabel penelitian secara teoritis, menghubungkan variabel independen dengan variabel dependen”. Kerangka konseptual bertujuan untuk memahami hubungan antara variabel dan indikator kinerja yang terkait dengan masing-masing variabel

tersebut didapatkan dari suatu konsep ilmiah yang digunakan.

**Gambar 1**  
**Kerangka Konseptual**



## Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2019:99) menyatakan bahwa “Hipotesis merupakan jawaban sementara mengenai rumusan masalah penelitian berdasarkan pada data empiris yang terkumpul dengan proses pengumpulan data”. Berdasarkan kerangka konseptual dari penelitian di atas, maka disusunlah hipotesis sebagai berikut :

- H<sub>1</sub> : Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Disiplin kerja;
- H<sub>2</sub> : Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Disiplin kerja;
- H<sub>3</sub> : Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Disiplin kerja;
- H<sub>4</sub> : Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja;
- H<sub>5</sub> : Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja;
- H<sub>6</sub> : Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja;



- H<sub>7</sub> : Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja;
- H<sub>8</sub> : Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja melalui Disiplin kerja;
- H<sub>9</sub> : Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja melalui Disiplin kerja;
- H<sub>10</sub> : Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja melalui Disiplin kerja;

### III. METODE PENELITIAN

#### Rancangan Penelitian

Menurut sugiyono (2014:28) “Metode penelitian manajemen adalah serangkaian prosedur ilmiah yang digunakan untuk menghimpun data dengan maksud untuk menggambarkan, membuktikan, mengembangkan, dan menemukan pengetahuan serta teori yang relevan untuk mengerti, menyelesaikan, dan mengantisipasi masalah dalam domain manajemen”. Rancangan penelitian mencakup rencana menyeluruh dari penelitian yang akan dilaksanakan, berfungsi sebagai panduan dalam pelaksanaan penelitian tersebut.

#### Tempat dan Waktu Penelitian

Objek penelitian ini dilakukan pada Dinas peternakan dan perikanan Kabupaten Situbondo. Waktu penelitian ini dilakukan selama 5 bulan mulai bulan maret sampai bulan Juli.

#### Populasi dan Sampel

Populasi pada penelitian ini yaitu semua karyawan ASN Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Situbondo yang berjumlah 70 ASN

selain pimpinan.

Sampel dalam penelitian ini terdiri dari 45 ASN yang bekerja di Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Situbondo

#### Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah langkah yang paling strategis dalam penelitian karena pengumpulan data merupakan tujuan utama dari penelitian” (Sugiyono,2016:193). Teknik pengumpulan data berikut digunakan dalam penelitian ini: Observasi, Wawancara, Studi Pustaka, Kuesioner dan Dokumentasi.

#### Metode Analisis Data

Setelah data yang dibutuhkan terkumpul, kemudian data dimiliki di analisis dengan menggunakan teknik pengelolaan data. Analisis data yang digunakan peneliti dalam penelitian ini memiliki tujuan untuk menjawab pertanyaan yang tertera dalam identifikasi masalah. Analisis data pada penelitian ini menggunakan pendekatan *patrial Least Square* (PLS).

#### Uji Validitas Konvergen

Uji validitas konvergen memiliki fungsi membuktikan bahwa konstruk-konstruk penelitian berkorelasi atau tidak dengan prinsip bahwa umumnya suatu konstruk mempunyai korelasi yang tinggi. AVE (*Average Variance Extracted*) standar nilai minimal AVE yaitu sebesar 0,5 atau bisa lebih nilainya, poinnya keseluruhan indikator dapat menjelaskan 50% atau ½ konstuknya.

#### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas umumnya digunakan untuk menguji konsistensi jawaban dari responden yaitu apakah hasil dari kuesioner yang telah diisi oleh responden sesuai kenyataan atau tidak. Data bisa dikatakan reliabel jika jawaban dari responden terhadap kuesioner tetap konsisten atau tidak berubah dari waktu ke waktu.

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

Menurut Ghazali (2011:161) mengemukakan bahwa, “Uji normalitas dilakukan dengan tujuan untuk menentukan apakah setiap variabel memiliki distribusi yang normal atau tidak”. Uji normalitas dianalisis menggunakan *Smart PLS* yang dirancang untuk menguji *Kurtosis* atau *Skowness*. Suatu variabel dianggap memenuhi asumsi normalitas jika nilai *Excess Kurtosis* atau *Skewness* berada dalam rentang -2,58 hingga 2,58.

#### Uji Multikolinieritas

Menurut Ghazali (2011:107) “Uji *multikolinieritas* dilakukan untuk mengevaluasi apakah terdapat korelasi antara variabel bebas dalam model regresi”. Cara untuk mengetahui adanya multikolinieritas dengan melihat nilai VIF (*Varians Inflation Faktor*). Dikatakan asumsi klasik tidak dilanggar atau tidak multikolinieritas apabila VIF memiliki nilai  $< 5,00$  namun jika VIF nilainya  $> 5,00$  maka dikatakan adanya suatu pelanggaran multikolinieritas atau variabel independen saling mempengaruhi.

#### Uji *Goodness of Fit* (GOF)

Menurut Ghazali dan Latan (2015:82) mengemukakan bahwa

“*Goodness of fit* telah dikembangkan untuk mengevaluasi model pengukuran dan model struktural, serta memberikan pengukuran yang sederhana untuk keseluruhan prediksi model”. Pada program *PLS 3.0*, uji *Goodness of Fit* menggunakan tiga ukuran fit model yaitu:

- Jika SRMR kurang dari 0,09, maka model dianggap sesuai.
- Jika nilai Chi-Square kecil, maka model dianggap sesuai.
- Jika NFI lebih dari 0,5 atau mendekati 1, maka model dianggap sesuai.

#### Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengevaluasi seberapa baik model dapat menjelaskan variasi variabel dependen. Koefisien determinasi memiliki rentang nilai antara  $0 < R < 1$ , ketika nilai  $R^2$  rendah maka menunjukkan bahwa variabel independen memiliki keterbatasan dalam menjelaskan variabel dependen sementara jika nilai  $R^2$  mendekati satu maka menunjukkan bahwa variabel independen memberikan sebagian besar informasi yang diperlukan untuk memprediksi variabel dependen.

#### Analisis Persamaan Struktural

*Inner Model* mencerminkan hubungan atau kekuatan perkiraan antar variabel laten atau konstruk yang dibangun berdasarkan inti teori”, (Ghozali dan Latan, (2020:73). Rumus persamaan struktural tersebut antara lain:

- Persamaan Struktural (*Inner Model*)  
Disiplin kerja ( $Y_1$ )



$$Y_1 = b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3$$

$$Y_2 = b_4 X_1 + b_5 X_2 + b_6 X_3$$

$$Y_2 = b_7 Y_1$$

- b. Persamaan Struktural (*Inner Model*) dengan menggunakan variabel *intervening*

$$Y_2 = (b_8 X_1 + Y_1) + (b_9 X_2 + Y_1) + (b_{10} X_3 + Y_1)$$

Keterangan:

$Y_1$  = Disiplin kerja

$Y_2$  = Kinerja

$a$  = Nilai Konstanta

$b_1, b_3$  = Nilai Dari Koefisien Regresi Budaya Organisasi

$b_2, b_4$  = Nilai Dari Koefisien Regresi Komitmen Organisasi

$b$  = Nilai Dari koefisien Regresi Disiplin Kerja

$X_1$  = Budaya Organisasi

$X_2$  = Komitmen Organisasi

$X_3$  = Motivasi Kerja

$E$  = *Error*

### Uji Hipotesis Penelitian

Sugiyono (2014:253) mengungkapkan bahwa “Uji hipotesis merupakan sebuah pernyataan terkait keadaan yang akan diuji kevalidannya atas dasar data yang didapat dari sampel penelitian statistik”. Kriteria pengukuran uji hipotesis penelitian ini mengikuti aturan sebagai berikut :

- Nilai *Original Sampel* : mengindikasikan pengaruh positif atau negatif,
- Nilai *P-value* : berfungsi sebagai pengukuran signifikansi pengaruh,
  - Jika *P-value*  $>0,05$  ( $>5\%$ ) maka tidak memiliki pengaruh signifikan.
  - Jika *P-value*  $<0,05$  ( $<5\%$ ) maka memiliki pengaruh signifikan.

## IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

### Analisis Deskriptif

Responden dalam penelitian ini adalah karyawan ASN Dinas Pternakan dan Perikanan yang berjumlah 70 orang selain pimpinan.

### Uji Validitas Konvergen

Uji validitas konvergen digunakan untuk menguji apakah instrumen yang digunakan sesuai dengan kondisi organisasi atau tidak. Validitas konvergen diperoleh dari nilai *Outer Loadings* dan nilai *Average Variance Extracted (AVE)* dari setiap instrumen.

### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menggunakan *Cronbach's alpha* untuk mengevaluasi konsistensi kuesioner. Keandalan suatu instrumen ditentukan oleh sejauh mana jawaban responden terhadap pernyataan yang diulang-ulang tetap stabil atau konsisten. Suatu indikator dianggap reliabel jika nilai *Cronbach's alpha*  $\geq 0,70$ .

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Multikolinieritas

Dari hasil analisis data , terlihat bahwa variabel independen Lingkungan kerja dan Insentif memiliki nilai VIF lebih kecil dari 5,00 hal ini memiliki arti bahwa tidak terjadi pelanggaran sedangkan pada variabel independen Disiplin kerja terjadi pelanggaran dikarenakan nilai VIF lebih besar dari 5,00.

### Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk Untuk menentukan apakah variabel

dependen dan independennya memiliki distribusi data normal atau tidak. Distribusi data penelitian normal, karena nilai *Excess Kurtosis* atau *Skewness* antara -2,58 hingga 2,58.

#### 49 Uji Goodness Of Fit (GOF)

Uji *Goodness of Fit* digunakan untuk menguji kelayakan model. Uji GOF menggunakan tiga ukuran *fit* model yakni SRMR, *Chi-Square* dan NFI. Model penelitian sesuai dengan fenomena yang diamati di lapangan dan menunjukkan tingkat kesesuaian model yang baik (fit).

#### Uji Koefisien Determinasi

Tingkat di mana variabel independen mempengaruhi variabel dependen dinyatakan dalam hal koefisien determinasi. Dalam penelitian ini, karena terdapat lebih dari dua variabel independen, maka dapat dilihat nilai *R Square Adjusted*. Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi, dapat diartikan bahwa :

- 38 Variabel Budaya organisasi ( $X_1$ ), Komitmen organisasi ( $X_2$ ), dan Motivasi kerja ( $X_3$ ) secara bersama-sama memberikan pengaruh sebesar 0,83 (83,6%) terhadap Kepuasan kerja ( $Y_1$ ) yang memiliki arti tingkat

pengaruhnya sangat tinggi, sementara 16,4% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

- 40 Variabel Budaya organisasi ( $X_1$ ), Komitmen organisasi ( $X_2$ ), dan Motivasi kerja ( $X_3$ ) memengaruhi sebesar 0,72 (72,1%) terhadap Kinerja ( $Y_2$ ) yang memiliki arti tingkat pengaruhnya tinggi, sedangkan sisanya 27,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

#### Analisis Persamaan Struktural (*inner model*)

Persamaan Struktural (*Inner model*) sebagai berikut:

Persamaan Struktural (Inner model)

$$Y_1 = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 \\ = 0,392X_1 + 0,223X_2 + 0,395X_3$$

$$Y_2 = \beta_4 X_1 + \beta_5 X_2 + \beta_6 X_3 \\ = -0,147X_1 - 0,107X_2 + 0,566X_3$$

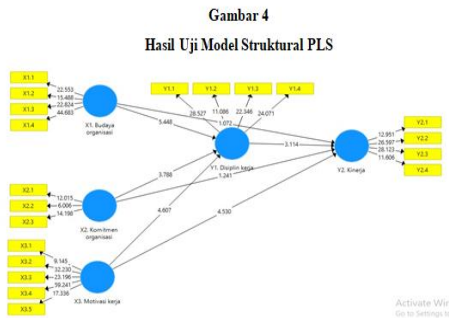
$$Y_2 = \beta_7 X_1 \\ = 0,527Y_1$$

Persamaan Struktural dengan variabel

$$Y_2 = (\beta_8 X_1 + Y_1) + (\beta_9 X_1 + Y_1) + (\beta_{10} X_1 + Y_1) \\ = (0,207X_1 + Y_1) + (0,117X_2 + Y_1) + (0,208X_3 + Y_1)$$

## Uji Hipotesis Penelitian Uji Hipotesis Penelitian Pengaruh Langsung

Gambar 2  
Hasil Uji Model Struktural PLS



### Pembahasan

#### a. Budaya Organisasi terhadap Disiplin kerja

Hasil uji hipotesis pertama mengacu pada nilai *Original Sample* yaitu positif (0,392), Nilai *T Statistic* yaitu 5,448 (>1,964) dengan nilai *P Values* sebesar 0,000 (<0,05) disimpulkan Budaya Organisasi (X<sub>1</sub>) berpengaruh signifikan positif terhadap Disiplin kerja (Y<sub>1</sub>) sehingga **Hipotesis 1 diterima**. Budaya organisasi adalah cerminan nilai-nilai, norma, dan. Ketika budaya organisasi kuat dan positif, nilai-nilai, tanggung jawab, dan kolaborasi. Hal ini menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan mendorong karyawan untuk mengikuti aturan dan prosedur yang telah ditetapkan. Budaya organisasi yang positif memainkan peran penting dalam meningkatkan disiplin kerja.. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu oleh Khosiin (2021).

#### b. Komitmen Organisasi terhadap Disiplin kerja

Hasil uji hipotesis kedua mengacu pada nilai *Original Sample* yaitu positif (0,223), Nilai *T Statistic* yaitu 3,778 (>1,964) dengan nilai *P Values* sebesar 0,000 (< 0,05) maka disimpulkan bahwa Komitmen Organisasi (X<sub>2</sub>) berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Disiplin kerja (Y<sub>1</sub>), dengan demikian **Hipotesis ke 2 diterima**. Komitmen organisasi mencerminkan sejauh mana karyawan merasa terikat dan setia terhadap organisasi tempat mereka bekerja. Meskipun komitmen organisasi memiliki pengaruh positif terhadap disiplin kerja, pengaruh ini sering kali tidak signifikan. Ketika karyawan memiliki komitmen yang kuat terhadap organisasi, mereka cenderung lebih bersemangat untuk mengikuti aturan dan menjalankan tugas mereka dengan baik. Hasil penelitian ini mendukung dan memperkuat temuan penelitian terdahulu Rezeki *et.al* (2022).

#### c. Motivasi kerja terhadap Disiplin kerja

Hasil uji hipotesis ketiga mengacu pada nilai *Original Sample* yaitu positif (0,395), Nilai *T Statistic* yaitu 4,60 (>1,964) dengan nilai *P Values* sebesar 0,000 (<0,05) dapat disimpulkan bahwa Motivasi kerja (X<sub>3</sub>) berpengaruh signifikan positif terhadap Disiplin kerja (Y<sub>1</sub>), dengan demikian **Hipotesis ke 3 diterima**. Motivasi kerja adalah dorongan internal yang mendorong seseorang untuk mencapai tujuan dan melakukan tugasnya dengan penuh semangat. Ketika karyawan memiliki motivasi kerja yang tinggi, mereka cenderung lebih proaktif, bersemangat, dan berkomitmen untuk mencapai standar kerja yang

tinggi. Motivasi kerja yang kuat memiliki pengaruh signifikan positif terhadap disiplin kerja, yang tercermin dalam perilaku dan kinerja sehari-hari karyawan. Karyawan yang termotivasi cenderung mematuhi aturan dan prosedur perusahaan dengan lebih konsisten. Hasil penelitian ini tidak mendukung temuan penelitian terdahulu Zainullah *et.al* (2023).

#### d. Budaya organisasi terhadap Kinerja

Hasil uji hipotesis keempat mengacu pada nilai *Original Sample* yaitu negatif (-0,147), Nilai *T Statistic* yaitu 1,072 (<1,964) dengan nilai *P Values* sebesar 0,284 (>0,05) disimpulkan bahwa Budaya Organisasi ( $X_1$ ) berpengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap Kinerja ( $Y_2$ ), dengan demikian **Hipotesis ke 4 ditolak**. Budaya organisasi mencakup nilai-nilai, norma, dan praktik yang diterapkan dalam suatu perusahaan. Meskipun secara umum diharapkan mendukung kinerja karyawan, ada situasi di mana budaya organisasi dapat berpengaruh negatif terhadap kinerja, meskipun pengaruh ini tidak signifikan. Ketika budaya organisasi terlalu kaku atau tidak sejalan dengan kebutuhan karyawan, hal ini dapat menghambat kinerja. Hasil penelitian ini tidak mendukung temuan penelitian terdahulu Marlina *et.al* (2023).

#### e. Komitmen organisasi terhadap Kinerja

Hasil uji hipotesis kelima mengacu pada nilai *Original Sample* yaitu negatif (-0,107), Nilai *T Statistic* yaitu 1,241 (<1,964) dengan nilai *P Values* sebesar 0,215 (<0,05)

sehingga disimpulkan bahwa Komitmen organisasi ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan negatif terhadap Kinerja ( $Y_2$ ), dengan demikian **Hipotesis ke 5 diterima**. Komitmen organisasi menggambarkan sejauh mana karyawan merasa terikat dan setia kepada perusahaan tempat mereka bekerja. Dalam banyak kasus, komitmen ini diharapkan meningkatkan kinerja karyawan. Namun, ada situasi di mana komitmen organisasi dapat berpengaruh signifikan negatif terhadap kinerja. Ketika karyawan memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi, mereka mungkin merasa terlalu terikat pada status quo dan enggan untuk melakukan perubahan yang diperlukan. Hasil penelitian ini mendukung dan memperkuat temuan penelitian terdahulu Suharyati *et.al* (2023).

#### f. Motivasi kerja terhadap Kinerja

Hasil uji hipotesis keenam mengacu pada nilai *Original Sample* yaitu positif (0,566), Nilai *T Statistic* yaitu 4,530 (>1,964) dengan nilai *P Values* sebesar 0,000 (<0,05) sehingga disimpulkan bahwa Motivasi kerja ( $X_3$ ) berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja ( $Y_2$ ), dengan demikian **Hipotesis ke 6 diterima**. Motivasi kerja adalah dorongan internal yang mendorong seseorang untuk mencapai tujuan dan melakukan tugasnya dengan penuh semangat. Ketika karyawan memiliki motivasi kerja yang tinggi, mereka cenderung lebih proaktif, bersemangat, dan berkomitmen untuk mencapai standar kerja yang tinggi. Karyawan yang termotivasi cenderung memanfaatkan waktu dan

sumber daya dengan lebih efektif. Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu Iriansyah *et.al* (2022).

#### g. Disiplin kerja terhadap Kinerja

Hasil uji hipotesis ketujuh mengacu pada nilai *Original Sample* yaitu positif (0,527), Nilai *T Statistic* yaitu 3,114 ( $>1,964$ ) dengan nilai *P Values* sebesar 0,002 ( $<0,05$ ) sehingga disimpulkan bahwa Disiplin kerja ( $Y_1$ ) berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja ( $Y_2$ ), dengan demikian **Hipotesis ke 7 diterima**. Disiplin kerja adalah kepatuhan karyawan terhadap aturan, prosedur, dan standar yang ditetapkan oleh organisasi. Disiplin kerja yang tinggi memiliki pengaruh signifikan positif terhadap kinerja, yang terlihat dalam produktivitas, kualitas hasil kerja, dan pencapaian tujuan organisasi. Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu oleh Endayani *et.al* (2022).

#### h. Budaya organisasi terhadap Kinerja melalui Disiplin kerja

Hasil uji hipotesis kedelapan mengacu pada nilai *Original Sample* yaitu positif (0,207), Nilai *T Statistic* yaitu 2,717 ( $>1,964$ ) dengan nilai *P Values* sebesar 0,015 ( $<0,05$ ) sehingga disimpulkan bahwa Budaya organisasi Kerja ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja ( $Y_2$ ) melalui Disiplin kerja ( $Y_1$ ), dengan demikian **Hipotesis ke 8 diterima**. Budaya organisasi yang positif memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan dengan mempengaruhi disiplin kerja. Ketika budaya organisasi menekankan nilai-nilai seperti tanggung jawab, kejujuran,

dan kolaborasi, dan standar yang telah ditetapkan., dan menjaga kualitas kerja. Hasil penelitian mendukung penelitian terdahulu oleh Khosiin *et.al* (2021) dan Endayani *et.al* (2022).

#### i. Komitmen organisasi terhadap Kinerja melalui Disiplin kerja

Hasil uji hipotesis kesembilan mengacu pada nilai *Original Sample* yaitu positif (0,117), Nilai *T Statistic* yaitu 1,967 ( $>1,964$ ) dengan nilai *P Values* sebesar 0,050 ( $>0,05$ ) sehingga disimpulkan bahwa Komitmen organisasi ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja ( $Y_2$ ) melalui Disiplin kerja ( $Y_1$ ), dengan demikian **Hipotesis ke 9 ditolak**. Komitmen organisasi menggambarkan sejauh mana karyawan merasa terikat dan berdedikasi terhadap perusahaan tempat mereka bekerja. Komitmen yang mendalam ini mendorong mereka untuk bekerja dengan lebih disiplin, yang berdampak langsung pada produktivitas dan hasil kerja. Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu Rezeki *et.al* (2022) dan Endayani *et.al* (2022).

#### j. Motivasi kerja terhadap Kinerja melalui Disiplin kerja

Hasil uji hipotesis kesepuluh mengacu pada nilai *Original Sample* yaitu positif (0,208), Nilai *T Statistic* yaitu 2,711 ( $>1,964$ ) dengan nilai *P Values* sebesar 0,007 ( $<0,05$ ) sehingga disimpulkan bahwa Motivasi kerja ( $X_3$ ) berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja ( $Y_2$ ) melalui Disiplin kerja ( $Y_1$ ), dengan demikian **Hipotesis ke 10 diterima**. Motivasi kerja yang tinggi memiliki dampak signifikan positif



terhadap kinerja karyawan melalui peningkatan disiplin kerja. Motivasi kerja mendorong karyawan untuk bekerja dengan penuh semangat dan dedikasi. Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu oleh Zainullah *et.al* (2023) dan Endayani *et.al* (2022).

## V. KESIMPULAN

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

1. Budaya organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap Disiplin kerja (H<sub>1</sub> diterima);
2. Komitmen organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap Disiplin kerja (H<sub>2</sub> diterima);
3. Motivasi kerja berpengaruh signifikan positif terhadap Disiplin kerja (H<sub>3</sub> diterima);
4. Budaya organisasi berpengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap Kinerja (H<sub>4</sub> ditolak);
5. Komitmen organisasi berpengaruh signifikan negatif terhadap Kinerja (H<sub>5</sub> ditolak);
6. Motivasi kerja berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja (H<sub>6</sub> diterima);
7. Disiplin kerja berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja (H<sub>7</sub> diterima);
8. Budaya organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja melalui Disiplin kerja (H<sub>8</sub> diterima);
9. Komitmen organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja melalui Disiplin kerja (H<sub>9</sub> diterima);

10. Motivasi kerja berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja melalui Disiplin kerja (H<sub>10</sub> diterima).

## Saran

Dari simpulan yang telah diuraikan, beberapa rekomendasi dapat diajukan sebagai masukan bagi penelitian berikutnya. Berikut adalah saran-saran yang dapat dipertimbangkan:

### Bagi Dinas Peternakan dan Perikanan

Untuk Dinas peternakan dan perikanan agar dapat meningkatkan Motivasi kerja dan kedisiplinan di Dinas peternakan dan perikanan, Dalam upaya meningkatkan kinerja dan efektivitas Dinas Peternakan dan Perikanan, perlu adanya perhatian khusus terhadap penguatan komitmen organisasi dan budaya kerja. Salah satu langkah strategis yang dapat diambil adalah mengembangkan program pelatihan dan pengembangan berkelanjutan. Selain itu, penting untuk membangun budaya organisasi yang mendukung kolaborasi, transparansi, dan inovasi.

### Bagi Universitas Abdurachman Saleh Situbondo

Temuan penelitian ini dapat dijadikan dasar bagi Universitas untuk mengembangkan kurikulum Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Dengan demikian, seluruh sivitas akademika akan mendapatkan peningkatan dalam meningkatkan kinerja SDM yang unggul dan kompetitif.

### Bagi Peneliti Lainnya

Hasil penelitian ini dapat dijadikan referensi bagi peneliti lain



dalam mengembangkan model-model penelitian baru yang relevan dengan Kinerja Sumber Daya Manusia, serta sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan saat ini.

#### DAFTAR PUSTAKA

Azwar, S. 2019. *Menajemen organisasi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar. Bandung.

Afandi, Pandi 2018, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Zanafa Publishing, Yogyakarta.

43 Achmad Busro. 2011. *Hukum Perikatan Berdasarkan Buku III KUH Perdata*. Yogyakarta: Pohon Cahaya.

Endayani. N., Tulhusnah, L. Dan Ediyanto, E. 2022. 34 Pengaruh Disiplin Kerja Dan Prosedur Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Produktivitas Kerja Pada PT. Bumi Subur 4 Panarukan Situbondo. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneur (JME)*. Volume 1 (6) : 1125-1330. <https://doi.org/10.36841/jme.v1i6.2180>

Iriansyah, N. A., Arief, M. Y. Dan Soeliha, S. 2022. 28 Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Terhadap Kinerja ASN Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor DUPP Kabupaten Situbondo. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneur (JME)*. Volume 1 (10) : 1964-2151 <https://doi.org/10.36841/jme.v1i10.2253>

15 Ghozali, I. 2015. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Semarang:

Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hasibuan, M. S. P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi.

9 Khosiin, A. 2021. Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah, Pengambilan Keputusan, Dan Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja. *Chalim Journal of Teaching and Learning*. Volume 1 (1) : 45-55 <https://doi.org/10.31538/cjotl.v1i1.76>

Mangkunegara, A. A. P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Cipta dan R&D*, Cetakan ke-24. Bandung: Alfabeta.

12 Marlianan. L. Dan Febrian, W. D. 2023. Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Anjunagn Lampung TMIL. *Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*. Volume 1 (1) : 53-71

<https://doi.org/10.572349/nerac.a.v1i1.22>

Rezeki, F., Ramadhani, Y., Rustianah., Nugraha, A. T., Dan Karyono. 2022. Pengaruh Pengawasan Dan Komitmen Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Melalui Lingkungan Kerja Fisik Pada Pegawai Kecamatan Karang Bahagia. *Jurnal Administrasi dan Manajemen*. Volume 12 (4) : 399-407

<https://doi.org/10.52643/jam.v12i4.2654>

25 Robbins Dan Judge. 2018. *Perilaku Organisasi Organizational*

- Behavior (Buku 1, Edisi Ke-12)*. Jakarta: Salemba Empat
- Sugiyono. 2014. <sup>13</sup> *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung Alfabeta.
- Sugiyono. 2019. *Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sedarmayanti, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reforasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Edisi Revisi)*. Bandung: PT. Refika Aditama. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta
- Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedelapan. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Siagian. S, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara.
- Suharyati, B. T., Ediyanto. E. Dan Tulhusnah, L. 2023. *Kompetensi Kerja, Kepuasan Kerja Dalam Mempengaruhi Komitmen Organisasi Serta Dampaknya Bagi Knerja ASN Pada Kantor Kecamatan Situbondo*. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneur (JME)*. Vol 2 (8) : 1772-1790  
<https://doi.org/10.36841/jme.v2i8.3584>
- Suharyati, B. T., Ediyanto. E. Dan Tulhusnah, L. 2023. *Kompetensi Kerja, Kepuasan Kerja Dalam Mempengaruhi Komitmen Organisasi Serta Dampaknya Bagi Knerja ASN Pada Kantor Kecamatan Situbondo*. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneur (JME)*. Vol 2 (8) : 1772-1790  
<https://doi.org/10.36841/jme.v2i8.3584>
- Sinambela, P.L. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Suharyati, B. T., Ediyanto. E. Dan Tulhusnah, L. 2023. *Kompetensi Kerja, Kepuasan Kerja Dalam Mempengaruhi Komitmen Organisasi Serta Dampaknya Bagi Knerja ASN Pada Kantor Kecamatan Situbondo*. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneur (JME)*. Vol 2 (8) : 1772-1790  
<https://doi.org/10.36841/jme.v2i8.3584>
- Utaminingsih. 2014. *Perilaku Organisasi Kajian Teoritik & Empirik Terhadap Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Kepercayaan, Dan Komitmen*. Malang : Universitas Brawijaya Press.
- Utari, d Ari Purwanti dan Darsono Prawironegoro. 2014. *Manajemen 12345 Keuangan Edisi Revisi* . Jakarta : Mitra Wacana Media.
- Wibowo, 2016. *Manajemen Kinerja, Edisi Kelima*, PT.Rajagrafindo Persada PT. Raja Grafindo Persada : Jakarta.
- Wibowo, 2016. *Manajemen Kinerja, Edisi Kelima*, PT.Rajagrafindo Persada PT. Raja Grafindo Persada : Jakarta.
- Zainullah, M., Karnadi, K. Dan Tulhusnah, L. 2023. *Analisis Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Desa Si Kecamatan Cermee Kabupaten Bondowoso Dengan Disiplin Kerja*. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneur (JME)*. Vol 2 (8) : 1631-1650  
<https://doi.org/10.36841/jme.v2i8.3572>

● **21% Overall Similarity**

Top sources found in the following databases:

- 21% Publications database
- Crossref database

TOP SOURCES

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

1	<b>Erlinda Esti Hairunnisa, Syarif Ali. "Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, d...</b>	3%
	Crossref	
2	<b>Ervin Nora Susanti, Lukmanul Hakim, Herni Widiyah Nasrul, Yuniarti Yu...</b>	1%
	Crossref	
3	<b>Anastasia Novita, Margaretta Erna Setianingrum. "HUBUNGAN ANTAR...</b>	<1%
	Crossref	
4	<b>Cep Wildan, Y Ony Djogo, Erika Nurmartiani. "PENGARUH PEMASARAN...</b>	<1%
	Crossref	
5	<b>Litra Diantara, Desmawati Desmawati, Tamrin Tamrin. "Pengaruh Kepe...</b>	<1%
	Crossref	
6	<b>A Rafiq. "PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA TE...</b>	<1%
	Crossref	
7	<b>B. Eva Hariyati. "PENGARUH PERSEPSI HARGA, KELOMPOK ACUAN, D...</b>	<1%
	Publication	
8	<b>Uswatun Hasanah. "FULL PAPER", VALUE, 2020</b>	<1%
	Crossref	
9	<b>Ahmad Khosyi'in. "Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah, Pengambilan ...</b>	<1%
	Crossref	

- 10

**Patricia Putri Wulandari, Muhamad Ekhsan. "Pengaruh Supervisor Sup...**

Crossref

<1%
- 11

**Indriyani Tahir, , Hj. Heslina. "Implementasi Komitmen Organisasional ...**

Publication

<1%
- 12

**Mestika Lestari Malau, Ridlwan Muttaqin, Asti Nur Aryanti. "Pengaruh L...**

Crossref

<1%
- 13

**Onsardi, Eko Septian Dymastara. "Pengaruh Reward Dan Punishment T...**

Publication

<1%
- 14

**Siti Normi, Esterina APM Panjaitan, Jon Hendri Purba. "Pengaruh Komi...**

Crossref

<1%
- 15

**Lyza Langi, Lucky O. H. Dotulong, Rudie Y. Lumantow. "PENGARUH IKL...**

Crossref

<1%
- 16

**Aldila Saga Prabu, Dewie Tri Wijayanti. "Pengaruh Penghargaan dan M...**

Crossref

<1%
- 17

**Anita Rakhman, Prita Kartika. "PEMBERDAYAAN ANGGOTA PERSATU...**

Crossref

<1%
- 18

**Rahmat Saleh, Sri Rahayu, Fadhil Yamaly. "Employee Performance with...**

Crossref

<1%
- 19

**Sony kurniawan, Tia Ayu Ningrum. "KINERJA KEPALA SEKOLAH DAN ...**

Publication

<1%
- 20

**Mohamad Rolli Paramata, Yakup Yakup, Idrus Usu, Berty Harry Runtuk...**

Crossref

<1%
- 21

**Noni Mirantika, I Ketut Yudana Adi. "KINERJA DEPARTEMEN AKUNTA...**

Crossref

<1%

- 22

**Tasya Angela Putri, Shinta Setia. "Pengaruh Work Life Balance, Motiva...**

Crossref

<1%
- 23

**Irdha Yusra, Intan Wahyuni, Riri Mayliza. "Peran Kebijakan Deviden Dal...**

Publication

<1%
- 24

**Muhammad Alief Akbar, Rita Sarlawa. "Analisis Tingkat Kesehatan Ban...**

Crossref

<1%
- 25

**Retno Wulandari, Woro Utari. "PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN ...**

Crossref

<1%
- 26

**Rosniwaty Bangun, Riama Ines Clara. "PENGARUH MOTIVASI DAN KO...**

Crossref

<1%
- 27

**fayola issalillah. "PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA ...**

Publication

<1%
- 28

**Alief Nuryadi, Ike Kusdyah, Mohammad Bukhori. "BUDAYA ORGANISA...**

Crossref

<1%
- 29

**ERLANI ERLANI, M. Irfani Hendri, Maria Christiana Imam Kalis. "Pengar...**

Crossref

<1%
- 30

**Farida I, Andreas Wahyu Gunawan P. "PENGARUH WORK LIFFE BALAN...**

Crossref

<1%
- 31

**Keren Anis, Bernhard `Tewal, Yantje `Uhing. "PENGARUH LINGKUNGA...**

Crossref

<1%
- 32

**Ratna Ningsih Radjak. "PENGARUH PROFESIONALISME DAN KOMITM...**

Crossref

<1%
- 33

**Fika Fibriyanita. "Analisis Hubungan Disiplin Kerja terhadap Produktivit...**

Crossref

<1%

- 34

**Nita Thalia, Fakhrunnasicha. "The Influence of Compensation and Wor...**

Publication

<1%
- 35

**Surya Akbar. "DETERMINASI DISIPLIN, KOMPENSASI DAN MUTASI TE...**

Publication

<1%
- 36

**Desmon, Andi Surya, Armalia Reny WA, Yudhinanto Cahyo Nugroho, M...**

Publication

<1%
- 37

**Dhiyan Nanda Pratama, Ignatius Soni Kurniawan. "PENGARUH DISIPLI...**

Crossref

<1%
- 38

**Famika Famika. "Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, dan ...**

Crossref

<1%
- 39

**Harun Ar Rasyid, Edy Sulistiyawan, Mochammad Munir Rachman. "Da...**

Crossref

<1%
- 40

**Irdha Yusra, Yakobus Novritwo Sigalingging, Aminar Sutra Dewi. "PEN...**

Publication

<1%
- 41

**Irwan Trinugroho, Evan Lau. "Business Innovation and Development in ...**

Publication

<1%
- 42

**Puja Sukrillah, Widhi Ariyo Bimo, Muhamad Azis Firdaus. "Pengaruh Mo...**

Crossref

<1%
- 43

**Rizki Dermawan. "Pemanfaatan Tanda Tangan Digital Tersertifikasi di ...**

Crossref

<1%
- 44

**Soegeng Wahyoedi, Hery Winoto Tj, Guntur Novizal. "Peran Organizatio...**

Crossref

<1%
- 45

**Wiella Ayu, Kustini Kustini. "ANALISIS PENGARUH BUDAYA KERJA DA...**

Crossref

<1%



- 
- 46 **Elsya Batuwael, Greis M. Sendow,, Arrazi Bin Hasan Jan. "ANALISIS KO...** <1%  
Crossref
- 
- 47 **Erni Purwanti. "PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, LINGKUNGAN KERJ...** <1%  
Crossref
- 
- 48 **Farid Madjodjo. "PENGARUH PARTISPASI ANGGARAN KOMITMEN OR...** <1%  
Publication
- 
- 49 **Indra Hary Tri Setyawan, Pahlawansyah Harahap. "PERAN MOTIVASI K...** <1%  
Crossref
- 
- 50 **Rabi'ah Dea Ihsaniah, Mohamad Adam, Yuliani \*. "PENGARUH PROFIT...** <1%  
Crossref