

PAPER NAME

JURNAL HILYA 202013109.docx

AUTHOR

HILYATUL HURRIYAH

WORD COUNT

4919 Words

CHARACTER COUNT

32607 Characters

PAGE COUNT

15 Pages

FILE SIZE

609.2KB

SUBMISSION DATE

Aug 5, 2024 7:43 PM GMT+7

REPORT DATE

Aug 5, 2024 7:44 PM GMT+7

● 25% Overall Similarity

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

- 25% Publications database
- Crossref database

● Excluded from Similarity Report

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

62 PENGARUH DISIPLIN KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA PADA KARYAWAN ASN UPTD PUSKESMAS CERMEE BONDOWOSO DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

Hilyatul Hurriyah
hilyatulhurriyah804@gmail.com
Universitas Abdurachman Saleh
Situbondo

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

Riska Ayu Pramesthi
Riska_ayu_pramesthi@unars.ac.id
Universitas Abdurachman Saleh
Situbondo

ABSTRACT

The position and function of the State Civil Apparatus as part of the State apparatus which is responsible as a public servant must provide equitable services to the community, with the principles of loyalty and compliance with Pancasila and the 1945 Constitution. The aim of this research is to analyze and test the influence of Work Discipline, Work Environment and Incentives on the Performance of ASN Employees at the Cermee Bondowoso Health Center UPTD with Job Satisfaction as an intervening variable. This research is explanatory research. The population in this study were ASN UPTD employees of the Cermee Bondowoso Community Health Center. 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 show that Work Discipline has a significant positive effect on Job Satisfaction, Work Environment has a positive but not significant effect on Job Satisfaction, Incentives have a significant positive effect on Job Satisfaction, Work Discipline has a negative but not significant effect on Performance, Work Environment has a significant negative effect on Performance, Incentives have a significant positive effect on Performance. The results of the indirect influence hypothesis test show that the variables that work discipline has a significant positive effect on performance through job satisfaction, the work environment has a negative but not significant effect on performance through job satisfaction, and incentives have a significant positive effect on performance through job satisfaction.

Keywords: Work Discipline, Work Environment, Incentives, Job Satisfaction, Performance.

I. PENDAHULUAN

63 Organisasi yang baik sangat penting untuk meningkatkan kinerja sumber daya manusia. Dalam lingkungan tersebut, tugas dan tanggung jawab di berikan sesuai kualifikasi dan pengalaman SDM. Selain itu, pelatihan, pendidikan, dan fasilitas harus di sediakan untuk mendukung peningkatan kinerja mereka. Tercapai tidaknya tujuan organisasi sangat di tentukan oleh kinerja anggota organisasi dalam melaksanakan masing-masing tugas dan fungsinya. Dengan itu di butuhnya pengelolaan (management) yang baik dan berkelanjutan. Mangkunegara

(2016:7) mengatakan bahwa "Manajemen sumber daya manusia merupakan proses perencanaan, pengaturan, koordinasi, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap berbagai aspek seperti perekrutan, pengembangan, pemberian kompensasi, integrasi, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja untuk mencapai tujuan organisasi."

Dari bebrapa faktor yang mempengaruhi, Disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja. Sutrisno (2019:87) mendefinisikan bahwa "Disiplin kerja merupakan sikap penghormatan terhadap peraturan dan kebijakan perusahaan yang tercermin dalam sikap karyawan

memungkinkan karyawan untuk secara sukarela menyesuaikan diri dan patuh terhadap peraturan serta kebijakan perusahaan”.

Selain disiplin kerja, Lingkungan kerja merupakan salah satu elemen penting dalam sebuah organisasi, dan menjadi faktor pendukung dalam menciptakan kepuasan kerja bagi karyawan. Sedarmayanti (2017:25) mengemukakan bahwa “Lingkungan kerja mencakup semua peralatan, materi, kondisi sekitar, metode, dan pengaturan kerja, baik dalam konteks individu maupun kelompok, yang memengaruhi cara seseorang bekerja”.

Menurut Kasmir (2016:242) “Insentif merupakan motivasi yang diberikan untuk mendorong karyawan meningkatkan kinerja mereka, sehingga dengan adanya insentif, kinerja karyawan dapat meningkat secara signifikan”. Insentif berperan penting dalam mempengaruhi kinerja para karyawan, baik secara kualitas maupun kuantitas. Karyawan yang diberi insentif akan memicu kepuasan kerja mereka, yang juga mencerminkan sikap positif karyawan terhadap berbagai situasi di tempat kerja.

Menurut Edy Sutrisno (2019:74) mendefinisikan “Kepuasan kerja adalah pandangan karyawan terhadap pekerjaan yang dipengaruhi oleh kondisi kerja, kerjasama tim, imbalan yang diterima, serta aspek fisik dan psikologis lainnya”. Karyawan menikmati kepuasan kerja dengan mendapatkan pujian dari hasil kerjanya, perlakuan, penempatan, insentif dan lingkungan kerja yang baik.

Menurut Afandi (2018:182) mengemukakan bahwa “Kinerja adalah pencapaian seseorang dinilai sesuai dengan standar yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan”. Untuk mengetahui baik tidaknya kinerja karyawan diperlukannya evaluasi kinerja (*Percormance Appraisal*). Evaluasi kinerja dapat dimanfaatkan untuk memperbaiki dan meningkatkan kinerja karyawan. Jika kinerja karyawan tidak dikelola dengan baik oleh perusahaan maka perusahaan akan mendapatkan dampak negatif di kemudian hari

Dalam penelitian ini peneliti menjadikan permasalahan yang terdapat pada objek sebagai bahan evaluasi penelitian, dan fenomena yang timbul adalah “Kurangnya fasilitas tempat bermain anak bagi pasien anak dan balita dan juga fasilitas poli ramah lansia”. Berdasarkan latar belakang tersebut, peneliti akan melakukan penelitian dengan mengangkat judul “Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Insentif Terhadap Kinerja Pada Karyawan ASN UPTD Puskesmas Cermee Bondowoso Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening”

II. LANDASAN TEORI

Manajemen Sumber Daya Manusia

“Manajemen sumber daya manusia merupakan proses perencanaan, perekrutan, pengembangan, pemeliharaan, dan pemanfaatan tenaga kerja untuk mencapai tujuan, baik pada tingkat individu maupun organisasi”. Sutrisno (2016:6)

Disiplin Kerja

17 Desi dan Lestari (2019:108) “Disiplin kerja adalah suatu alat yang dimanfaatkan oleh manajer untuk berinteraksi dengan karyawan dengan harapan dapat mengubah suatu perilaku sekaligus menjadi langkah untuk meningkatkan kesadaran dan 34 kesediaan individu dalam mematuhi segala peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku”. Menurut Edy Sustrisno (2016:94) terdapat 4 indikator disiplin kerja yang dapat diuraikan sebagai berikut:

- 1) Taat terhadap aturan waktu
Yang meliputi ketepatan waktu dalam hal jam masuk, pulang, dan istirahat 6 sesuai dengan ketentuan yang berlaku di perusahaan.
- 2) Taat terhadap peraturan perusahaan
Peraturan dasar mengenai cara berpakaian dan bertingkah laku dalam pekerjaan.
- 3) Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan
Ditunjukkan dengan cara menjalankan tugas-tugas yang 5 sesuai dengan jabatan dan tanggung jawab serta interaksi dengan unit kerja lain.
- 4) Taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan
Ketentuan mengenai apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para karyawan dalam perusahaan.

Lingkungan Kerja

Menurut Kasmir 31 (2018:192) mengatakan bahwa Lingkungan kerja adalah suasana atau kondisi sekitar tempat kerja berupa ruangan, layout, fasilitas dan infrastruktur yang ada di lingkungan organisasi tersebut”. Menurut Budiasa (2021:43)

menyatakan bahwa 3 indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Suasana kerja
Kondisi 25 yang ada di sekitar karyawan yang sedang dilakukannya pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan tersebut.
- 2) Hubungan dengan rekan kerja
Kondisi keharmonisan tanpa saling menjatuhkan satu sama lain, dengan begitu akan karyawan akan betah di dalam perusahaan dan tentunya akan berpengaruh pada kinerja para karyawan.
- 3) Tersedianya fasilitas atau perlengkapan kerja
Seluruh peralatan yang mendukung kelancaran pekerjaan para karyawan. Tersedianya fasilitas yang lengkap akan menjadi penunjang pelaksanaan pekerjaan sehingga meningkatkan kinerja karyawan.

Insentif

Menurut Kasmir (2016:242) “Insentif merupakan motivasi yang diberikan untuk mendorong karyawan meningkatkan kinerja mereka, sehingga dengan adanya insentif, kinerja karyawan dapat meningkat secara signifikan”.

Siagian (2015:265) menyebutkan beberapa indikator insentif antara lain sebagai berikut:

- 1) *Piecework*
Merupakan suatu teknik yang biasa digunakan sebagai pendorong para karyawan dalam meningkatkan produktivitas kerja dengan memberikan insentif finansial berdasarkan kinerja karyawan yang dievaluasi dari hasil produksi unit.

2) Bonus
Insentif dalam bentuk bonus yang diberikan kepada para karyawan yang mampu melebihi tingkat produksi yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

3) Komisi
Teknik lain yang biasa digunakan adalah pemberian komisi. Dalam komisi terdapat dua bentuk perolehan. Yang pertama yaitu karyawan mendapatkan gaji pokok tetapi penghasilan bisa bertambah dengan bonus yang diterimanya karena berhasilnya suatu tugas, dan yang kedua karyawan mendapatkan penghasilan semata-mata berupa komisi.

4) Kematangan
Dalam perusahaan yang mempekerjakan tenaga etnikal dan profesional ilmiah, banyak terjadi pada karyawan terutama bagi karyawan yang merupakan “Pekerja otak” tidak tertarik untuk menempati jabatan administratif atau manerial dan lebih senang menekuni bidang profesinya.

Kepuasan Kerja

39 Sutrisno (2017:74) mengatakan bahwa “Kepuasan kerja adalah pandangan karyawan terhadap pekerjaan yang dipengaruhi oleh kondisi kerja, kerjasama tim, imbalan yang diterima, serta aspek fisik dan psikologis lainnya” beberapa indikator kepuasan kerja menurut Afandi (2018:82) sebagai berikut:

- 1) Pekerjaan
Apakah pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan memiliki elemen-elemen yang memuaskan.
- 2) Upah
Apakah pembayaran yang diterima oleh karyawan dari hasil

pekerjaannya sesuai dengan kebutuhan dan dianggap adil.

- 3) Promosi
Kesempatan karyawan untuk meningkatkan kinerja dan kemampuannya dengan kenaikan jabatan.
- 4) Pengawas
Seseorang yang mempunyai tugas memberikan intruksi atau arahan dalam melaksanakan pekerjaan.
- 5) Rekan kerja
Interaksi antar sesama pekerja, yang menunjukkan baik tidaknya rekan kerja.

Kinerja

Menurut Dessler (2012:41) “Kinerja adalah pencapaian dalam bekerja, yaitu pembandingan antara hasil kerja karyawan dan standar yang ditentukan”.

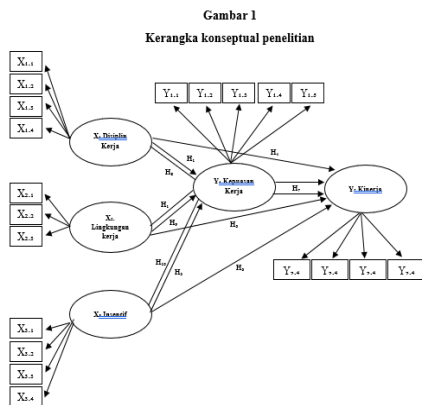
Menurut Mangkunegara (2017:75) mengatakan bahwa indikator kinerja diantaranya adalah sebagai berikut:

- 1) Kualitas pekerjaan
41 Seberapa efektif karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan.
- 2) Kuantitas kerja
Durasi karyawan bekerja dalam satu hari. Kuantitas kerja diukur dari seberapa cepat karyawan menyelesaikan pekerjaannya.
- 3) Pelaksanaan tugas
Seberapa tepat dan minim kesalahan yang dilakukan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.
- 4) Tanggung jawab
Kesadaran dan tanggung jawab seorang karyawan dalam menjalankan tugasnya.

Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual bertujuan untuk memahami hubungan antara variabel dan indikator masing-masing variabel. Kerangka didapat dari suatu konsep ilmiah yang dipakai sebagai dasar penelitian. Kerangka konseptual adalah sebuah struktur pemikiran yang mengarahkan hubungan antar konsep dan membantu memahami juga mengarahkan asumsi terkait dengan variabel-variabel dalam penelitian.

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 :

- H₁ : Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja;
- H₂ : Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja;
- H₃ : Insentif berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja;

- H₄ : Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja;
- H₅ : Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja;
- H₆ : Insentif berpengaruh signifikan terhadap Kinerja;
- H₇ : Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja;
- H₈ : Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja melalui Kepuasan kerja;
- H₉ : Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja melalui Kepuasan kerja;
- H₁₀ : Insentif berpengaruh signifikan terhadap Kinerja melalui Kepuasan kerja;

III. METODE PENELITIAN

Rancangan Penelitian

Menurut Sugiyono (2017:2) mengatakan bahwa “Metode penelitian adalah pendekatan ilmiah yang digunakan untuk mengumpulkan informasi dengan tujuan dan penggunaan tertentu.” Rancangan penelitian adalah gambaran menyeluruh dari rencana penelitian yang akan dilaksanakan kemudian akan menjadi panduan pada pelaksanaan penelitian.

Tempat dan Waktu Penelitian

UPTD Puskesmas Cermee Bondowoso tepatnya di Jl. Raya Cermee Desa Suling Kulon, Kecamatan Cermee, Kabupaten Bondowoso, Provinsi Jawa Timur merupakan tempat penelitian ini dilakukan. Penelitian ini berlangsung dari Maret hingga Juli 2024.

Populasi dan Sampel

Populasi pada penelitian ini yaitu semua karyawan ASN UPTD

Puskesmas Cermee Bondowoso yang berjumlah 45 ASN selain pimpinan.

Sampel dalam penelitian ini terdiri dari 45 ASN yang bekerja di UPTD Puskesmas Cermee Bondowoso

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 dikatan reliabel jika jawaban dari responden terhadap kuesioner tetap konsisten atau tidak berubah dari waktu ke waktu.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Ghozali (2018:161) menegemukakan “Tujuan dari uji normalitas adalah 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 Ghozali (2013:77) mengatakan“Uji multikolinieritas memiliki tujuan Untuk memeriksa apakah terdapat korelasi antara variabel independen 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.

57 Uji Goodness of Fit (GOF)

“Jika *Goodness of Fit* menghasilkan hasil yang baik, maka model tersebut dapat diterimakan juga sebaliknya apabila hasil *Goodness of Fit* buruk, maka model tersebut akan ditolak atau perlu dimodifikasi”, (Latan, 2013:49). 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.

43 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*)

Kepuasan kerja (Y_1)

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

Kinerja (Y_2)

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

Kinerja (Y_2)

$$Y_2 = \alpha + \beta_7 Y_1 + e$$

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

$$Y_2 = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_7 Y_1 + e$$

Keterangan :

α : Nilai konstanta

X_1 : Disiplin kerja

X_2 : Lingkungan kerja

X_3 : Insentif

Y_1 : Kepuasan kerja

Y_2 : Kinerja

$\beta_1, \beta_4, \beta_8$: Nilai koefisien regresi Disiplin kerja

$\beta_2, \beta_5, \beta_9$: Nilai koefisien regresi Lingkungan kerja

$\beta_3, \beta_6, \beta_{10}$: Nilai koefisien regresi Insentif

β_7 : Nilai koefisien regresi Kepuasan kerja

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,

- 1) Jika $P\text{-value} > 0,05$ ($> 5\%$) maka tidak memiliki pengaruh signifikan.
- 2) Jika $P\text{-value} < 0,05$ ($< 5\%$) maka memiliki pengaruh signifikan.

51 IV. HASIL DAN PEMBAHASAN Analisis Deskriptif

Responden dalam penelitian ini adalah karyawan ASN UPTD Puskesmas Cerme Bondowoso yang berjumlah 45 orang selain pimpinan.

54 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.

10 Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan 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.

37 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 :

- a. Variabel Disiplin kerja (X_1), Lingkungan kerja (X_2), dan Insentif (X_3) secara bersama-sama memberikan pengaruh sebesar 0,85 (85%) terhadap Kepuasan kerja (Y_1) yang memiliki arti tingkat pengaruhnya sangat tinggi, sementara 15% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
- b. Variabel Disiplin kerja (X_1), Lingkungan kerja (X_2), dan Insentif (X_3) memengaruhi sebesar 0,79 (79%) terhadap Kinerja (Y_2) yang memiliki arti tingkat

pengaruhnya tinggi, ¹² sedangkan sisanya 21% 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)

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

$$= 0,649X_1 + 0,113X_2 + 0,302X_3$$

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

$$= -0,248X_1 - 0,184X_2 + 0,643X_3$$

$$Y_2 = \beta_7 X_1$$

$$= 0,558Y_1$$

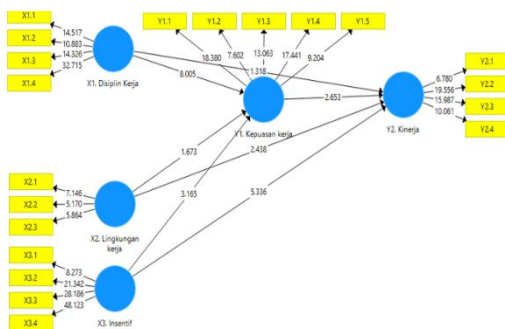
Persamaan Struktural dengan variabel *intervening*

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

$$= (0,362X_1 + Y_1) + (0,063X_2 + Y_1) + (0,169X_3 + Y_1)$$

Uji Hipotesis Penelitian Uji Hipotesis Penelitian Pengaruh Langsung

Gambar 2
 Hasil Uji Model Struktural PLS



Pembahasan

a. Disiplin kerja ⁸ terhadap Kepuasan kerja

Hasil uji hipotesis pertama mengacu pada nilai *Original Sample* yaitu positif (0,649), Nilai *T Statistic* yaitu 8,005 ($>1,964$) ¹ dengan nilai P

Values sebesar 0,000 ($<0,05$) sehingga disimpulkan bahwa Disiplin kerja (X_1) berpengaruh signifikan positif terhadap Kepuasan kerja (Y_1), dengan demikian **Hipotesis ke 1 diterima.** ⁶¹ Jika Disiplin kerja ditingkatkan, maka Kepuasan kerja juga akan meningkat. Ketika karyawan memiliki disiplin kerja yang tinggi, mereka cenderung lebih teratur, tepat waktu, dan konsisten dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka. Hal ini tidak hanya meningkatkan produktivitas, ¹⁸ tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis dan teratur. ³⁶ Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu oleh Kamalisa *et.al* (2022).

b. Lingkungan kerja ⁸ terhadap Kepuasan kerja

Hasil uji hipotesis kedua mengacu pada nilai *Original Sample* yaitu positif (0,113), Nilai *T Statistic* yaitu 1,673 ($<1,964$) ¹ dengan nilai *P Values* sebesar 0,095 ($>0,05$) maka disimpulkan bahwa Lingkungan kerja (X_2) berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kepuasan kerja (Y_1), dengan demikian **Hipotesis ke 2 ditolak.** Berdasarkan hasil pengujian tersebut dapat disimpulkan bahwa terjadi ketidaksinambungan antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Seperti lingkungan kerja yang tidak mendukung yaitu ruang kerja yang tidak nyaman, kurangnya fasilitas, atau suasana kerja yang tidak kondusif, dapat mengurangi semangat dan motivasi karyawan. Ketika karyawan merasa tidak nyaman atau stres di tempat kerja, hal ini dapat berdampak negatif pada kepuasan kerja mereka. Hasil penelitian ini tidak mendukung dan memperkuat ¹³

temuan penelitian terdahulu Febriyanto *et.al* (2023).

c. Insentif terhadap Kepuasan kerja

Hasil uji hipotesis ketiga mengacu pada nilai *Original Sample* yaitu positif (0,302), Nilai *T Statistic* yaitu 3,165 ($>1,964$) dengan nilai *P Values* sebesar **0,002** ($<0,05$) dapat disimpulkan bahwa Insentif (X_3) berpengaruh signifikan positif terhadap Kepuasan kerja (Y_1), dengan demikian **Hipotesis ke 3 diterima**. Insentif, baik dalam bentuk finansial seperti bonus dan tunjangan, maupun non-finansial seperti penghargaan dan pengakuan, dapat meningkatkan motivasi dan semangat kerja karyawan. Ketika karyawan merasa usaha dan kontribusi mereka dihargai melalui insentif, mereka cenderung merasa lebih puas dan termotivasi untuk bekerja lebih baik. Insentif juga dapat menciptakan rasa keadilan dan pengakuan di tempat kerja, yang sangat penting untuk kepuasan kerja. Selain itu, insentif yang diberikan secara adil dan transparan dapat memperkuat loyalitas karyawan terhadap perusahaan, mengurangi tingkat turnover, dan mendorong budaya kerja yang positif. Hasil penelitian ini mendukung temuan penelitian terdahulu Kafi *et.al* (2023).

d. Disiplin kerja terhadap Kinerja

Hasil uji hipotesis keempat mengacu pada nilai *Original Sample* yaitu negatif (-0,184), Nilai *T Statistic* yaitu 1,318 ($<1,964$) dengan nilai *P Values* sebesar **0,188** ($>0,05$) disimpulkan bahwa Disiplin kerja (X_1) berpengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap Kinerja (Y_2), dengan demikian **Hipotesis ke 4**

ditolak. Ada beberapa alasan yang mungkin dapat mempengaruhi tidak signifikan yang terjadi antara Disiplin kerja terhadap Kinerja Misalnya penerapan aturan yang terlalu ketat dan pengawasan yang berlebihan bisa menyebabkan stres dan tekanan yang tidak perlu bagi karyawan, yang pada akhirnya mengurangi kreativitas dan inisiatif mereka. Ketika karyawan merasa diawasi secara terus-menerus dan tidak diberikan ruang untuk beradaptasi atau mengembangkan cara kerja mereka sendiri, mereka mungkin menjadi kurang termotivasi dan cenderung hanya bekerja sesuai standar minimum yang diharapkan. Hasil penelitian ini tidak mendukung temuan penelitian terdahulu Endayani *et.al* (2022).

e. Lingkungan kerja terhadap Kinerja

Hasil uji hipotesis kelima mengacu pada nilai *Original Sample* yaitu negatif (-0,248), Nilai *T Statistic* yaitu 2,438 ($>1,964$) dengan nilai *P Values* sebesar **0,015** ($<0,05$) sehingga disimpulkan bahwa Lingkungan kerja (X_2) berpengaruh signifikan negatif terhadap Kinerja (Y_2), dengan demikian **Hipotesis ke 5 diterima**. Lingkungan kerja yang negatif dalam beberapa kasus, justru mendorong peningkatan kinerja karyawan, meskipun dengan konsekuensi yang serius. Tekanan tinggi, persaingan yang ketat, dan tuntutan yang berlebihan sering kali memaksa karyawan untuk bekerja lebih keras dan lebih cepat untuk memenuhi ekspektasi atau mempertahankan posisi mereka. Rasa takut akan konsekuensi negatif, seperti pemecatan atau penurunan jabatan, dapat menjadi motivator kuat yang

mendorong karyawan untuk mencapai target yang ditetapkan. Namun, meskipun kinerja mungkin meningkat dalam jangka pendek, dampak jangka panjang dari lingkungan kerja yang negatif biasanya tidak sehat. Hasil penelitian ini mendukung dan memperkuat temuan penelitian terdahulu Jannah *et.al* (2023).

f. Insentif terhadap Kinerja

Hasil uji hipotesis keenam mengacu pada nilai *Original Sample* yaitu positif (0,643), Nilai *T Statistic* yaitu 5,336 ($>1,964$) dengan nilai *P Values* sebesar **0,000** ($<0,05$) sehingga disimpulkan bahwa Insentif (X_3) berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja (Y_2), dengan demikian **Hipotesis ke 6 diterima**. Berdasarkan hasil uji hipotesis disimpulkan bahwa dengan pemberian Insentif yang baik maka dapat meningkatkan Kinerja karyawan. Memberikan Insentif yang baik kepada karyawan bisa benar-benar meningkatkan Kinerja mereka. Ketika karyawan mendapatkan bonus, tunjangan, atau penghargaan karena kerja keras mereka, mereka merasa dihargai dan termotivasi untuk bekerja lebih baik lagi. Jadi, dengan insentif yang tepat, karyawan akan lebih termotivasi, produktif, dan berkontribusi lebih banyak untuk keberhasilan perusahaan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu Agam *et.al* (2023)

g. Kepuasan kerja terhadap Kinerja

Hasil uji hipotesis ketujuh mengacu pada nilai *Original Sample* yaitu positif (0,558), Nilai *T Statistic* yaitu 2,653 ($>1,964$) dengan nilai *P*

Values sebesar **0,008** ($<0,05$) sehingga disimpulkan bahwa Kepuasan kerja (Y_1) berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja (Y_2), dengan demikian **Hipotesis ke 7 diterima**. ketika karyawan merasa puas dengan pekerjaan mereka, mereka cenderung lebih termotivasi dan bersemangat dalam menjalankan tugas sehari-hari. Perasaan puas ini dapat muncul dari berbagai faktor, seperti lingkungan kerja yang mendukung, kompensasi yang adil, kesempatan untuk berkembang, dan pengakuan atas kontribusi mereka. Ketika karyawan merasa dihargai dan mendapatkan dukungan yang memadai dari perusahaan, mereka lebih cenderung untuk bekerja dengan lebih efisien dan efektif. Hasil penelitian mendukung penelitian terdahulu oleh Dewi *et.al* (2022)

h. Disiplin kerja terhadap Kepuasan kerja melalui Kinerja

Hasil uji hipotesis kedelapan mengacu pada nilai *Original Sample* yaitu positif (0,362), Nilai *T Statistic* yaitu 2,443 ($>1,964$) dengan nilai *P Values* sebesar **0,015** ($<0,05$) sehingga disimpulkan bahwa Disiplin Kerja (X_1) berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja (Y_2) melalui Kepuasan kerja (Y_1), dengan demikian **Hipotesis ke 8 diterima**. Disiplin kerja yang baik memiliki dampak besar terhadap kinerja karyawan dan tingkat kepuasan mereka. Ketika karyawan memiliki disiplin yang tinggi, mereka cenderung lebih teratur dalam menjalankan tugas-tugasnya, mematuhi jadwal kerja, dan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Hal ini tidak hanya meningkatkan produktivitas secara keseluruhan,

18 tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang lebih terstruktur dan efisien. Hasil penelitian mendukung penelitian terdahulu oleh Kamalisa *et.al* (2022) dan Dewi *et.al* (2022).
53

i. Lingkungan kerja terhadap Kepuasan kerja melalui Kinerja

Hasil uji hipotesis kesembilan mengacu pada nilai *Original Sample* yaitu positif (0,063), Nilai *T Statistic* yaitu 1,247 (<1,964) dengan nilai *P Values* sebesar 0,213 (>0,05) sehingga disimpulkan bahwa Lingkungan kerja (X_2) berpengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap Kinerja (Y_2) melalui Kepuasan kerja (Y_1), dengan demikian **Hipotesis ke 9 ditolak**.
24 Dari hasil uji yang telah dilakukan maka dapat ditarik kesimpulan bahwa adanya Lingkungan kerja tidak dapat berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja melalui Kepuasan kerja. Meskipun tekanan atau ketegangan dalam lingkungan kerja dapat memotivasi karyawan untuk mencapai target atau menyelesaikan tugas dengan cepat, hal ini seringkali bersifat sementara dan tidak berkelanjutan. Kepuasan kerja, yang meliputi faktor-faktor seperti dukungan, pengakuan, dan kesempatan untuk berkembang, lebih berperan dalam memengaruhi kinerja karyawan secara positif dalam jangka panjang.
55 Lingkungan kerja yang negatif dapat malah mengurangi kepuasan kerja karyawan, menyebabkan stres, dan bahkan mempengaruhi kesehatan mental mereka. Hasil penelitian ini tidak mendukung penelitian terdahulu Febriyanto *et.al* (2023) dan Dewi *et.al* (2022).

h. Insentif terhadap Kepuasan kerja melalui Kinerja

Hasil uji hipotesis kesepuluh mengacu pada nilai *Original Sample* yaitu positif (0,169), Nilai *T Statistic* yaitu 2,087 (>1,964) dengan nilai *P Values* sebesar 0,037 (<0,05) sehingga disimpulkan bahwa Insentif (X_3) berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja (Y_2) melalui Kepuasan kerja (Y_1), dengan demikian **Hipotesis ke 10 diterima**. Hasil uji hipotesis yang telah dilakukan dalam penelitian dapat disimpulkan bahwa Insentif yang diberikan kepada karyawan memiliki dampak signifikan terhadap kinerja mereka melalui peningkatan kepuasan kerja. Ketika karyawan merasa bahwa usaha dan kontribusi mereka diakui dan dihargai dengan baik, mereka cenderung lebih berdedikasi dalam pekerjaan mereka. Insentif tidak hanya memotivasi untuk mencapai target-target yang ditetapkan, tetapi juga meningkatkan rasa percaya diri dan kepuasan pribadi. Hasil penelitian mendukung penelitian terdahulu oleh Kafi *et.al* (2023) dan Dewi *et.al* (2022).

7 V. KESIMPULAN

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

1. Disiplin kerja berpengaruh signifikan positif terhadap Kepuasan kerja (H_1 diterima);
2. Lingkungan kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kepuasan kerja (H_2 ditolak);
3

3. Insentif berpengaruh signifikan positif terhadap Kepuasan kerja (H_3 diterima);
4. Disiplin kerja berpengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap Kinerja (H_4 ditolak);
5. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan negatif terhadap Kinerja (H_5 diterima);
6. Insentif berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja (H_6 diterima);
- 56 7. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja (H_7 diterima);
- 3 8. Disiplin kerja berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja melalui Kepuasan kerja (H_8 diterima);
9. Lingkungan kerja berpengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap Kinerja melalui Kepuasan kerja (H_9 ditolak);
- 52 10. Insentif berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja melalui Kepuasan kerja (H_{10} diterima).

Saran

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

Bagi UPTD Puskesmas Cermee Bondowoso

Untuk Puskesmas Cermee agar dapat meningkatkan lingkungan kerja dan kedisiplinan di Puskesmas Cermee, penting untuk memprioritaskan kebersihan dan keteraturan ruang kerja. Pastikan fasilitas dan perlengkapan kesehatan tersedia dengan baik dan dalam kondisi optimal. Selain itu, perlu

memberikan pelatihan yang teratur dan mendalam kepada staf untuk memperkuat keterampilan mereka. Dorong komunikasi terbuka antara manajemen dan karyawan untuk menyelesaikan masalah dengan efektif. Dengan demikian, akan tercipta lingkungan kerja yang mendukung, meningkatkan kedisiplinan, dan pada akhirnya, memperbaiki kepuasan dan kinerja keseluruhan.

Bagi Universitas Abdurachman Saleh Situbondo

Hasil dari penelitian ini dapat menjadi dasar bagi universitas dalam mengembangkan kurikulum manajemen sumber daya manusia (MSDM). Dengan demikian, hal ini akan peningkatan pengetahuan dan pemahaman bagi seluruh sivitas akademika tentang pentingnya pemanfaatan variabel-variabel seperti disiplin kerja, lingkungan kerja, insentif kepuasan kerja dan kinerja dalam upaya meningkatkan kinerja SDM yang unggul dan kompetitif.

14 Bagi Peneliti Lainnya

Hasil penelitian ini bagi peneliti lain hendaknya dapat menjadi bahan masukan untuk mengembangkan model-model penelitian terbaru. Disarankan bagi peneliti lainnya untuk melakukan penelitian dengan variabel yang berbeda berkaitan dengan SDM serta sesuai dengan kebutuhan keilmuan saat ini. Dengan penelitian yang lebih lanjut diharapkan 29 dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam serta solusi yang lebih efektif dalam memahami dan meningkatkan kinerja sumber daya manusia di berbagai konteks organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*, Riau: Zanafa Publishing
- Agam, G., Karnadi. K. Dan Fandiyanto, R. 2023. Peran Lingkungan Kerja Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Windu Raya dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneur (JME)*. Volume 2 (5) : 1077-1094
<https://doi.org/10.36841/jme.v2i5.3532>
- Dessler, G. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 14*. Jakarta: Selemba Empat.
- Dewi, E. A., Tulhusnah, L. Dan Soeliha, S. 2022. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada BAPPEDA Kabupaten Situbondo. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneur (JME)*. Volume 1 (5) : 930-944
<https://doi.org/10.36841/jme.v1i5.2129>
- Endayani, N., Tulhusnah, L. Dan Ediyanto, E. 2022. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Prosedur Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Produktivitas Kerja Pada PT Bumi Subur 4 Panarukan Situbondo. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneur (JME)*. Vol 1 (6) : 1277-1287
<https://doi.org/10.36841/jme.v1i6.2180>
- Febriyanto. A., Arief, M. Y. Dan Soeliha, S. 2023. Pengaruh Komitmen Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai ASN Pada Kantor Kecamatan Mangaran Dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneur (JME)*. Volume 2 (10) : 2291-2307
<https://doi.org/10.36841/jme.v2i10.3653>
- Ghozali, I. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. dan Latan, H. 2020. *Partial Least Squares: Konsep, Teknik, dan Aplikasi Menggunakan Program Smart PLS 3.0 (2nd ed)*. Semarang: Universitas Diponegoro Semarang.
- Jannah, S. K., Arief, M.Y. Dan Tulhusnah, L. 2023. Pengaruh Motivasi kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Desa Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Di Desan Bayeman, Desa Ketowan Dan Desa Kedungdowo Kecamatan Arjasa Kabupaten Situbondo). *Jurnal Mahasiswa Entrepreneur (JME)*. Vol 2 (3) : 580-594
<https://doi.org/10.36841/jme.v2i3.3330>
- Kafi, A. A., Arief, M. Y. Dan Soeliha, S. 2023. Pengaruh Gaji Dan Insentif Terhadap kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada UD. DNL

- Kecamatan Banyuputih
Kabupaten Situbondo. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneur (JME)*. Volume 2 (10) : 2358-2375
<https://doi.org/10.36841/jme.v2i10.3660>
- Kamalisa, D., Karnadi, K. Dan Sari, L. P. 2022. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja ASN Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabl Intervening Pada Polres Situbondo. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneur (JME)*. Vol 1 (8) : 1604-1617
<https://doi.org/10.36841/jme.v1i8.2205>
- Kasmir. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Kristanti. D dan Lestari. R. 2019. *Kiat-Kiat Merangsang Kinerja Karyawan Bagian Produksi*. Surabaya: Media Sahabat Cendekia.
- Latan, H. 2013. *Model Persamaan Struktural Teori dan Implementasi*. Bandung: Erlangga
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Sedarmayanti. 2012. *Manajemen dan Komponen Terkait Lainnya*. Bandung: Refika Aditama Eresco.
- Septian, B. A., Arief, M. Y. Dan Pramesthi, R. A. 2022. Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja guru melalui Disiplin Kerja sebagai variabel intervening pada SMK Negeri 1 Kendit. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneur (JME)*. Volume 6 (1) : 1264-1276.
<https://doi.org/10.36841/jme.v1i6.2176>
- Siagian, S. P. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2019. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandng: Alfabeta.
- Sutrisno, E. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak ke sebelas. Jakarta: Prananda Media Group.

● **25% Overall Similarity**

Top sources found in the following databases:

- 25% Publications database
- Crossref database

TOP SOURCES

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

1	Erlinda Esti Hairunnisa, Syarif Ali. "Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, d...	3%
	Crossref	
2	Tri Mahmudi, Kartika Hendra Titisari, Sari Kurniati. "Pengaruh Pengaru...	3%
	Crossref	
3	Ervin Nora Susanti, Lukmanul Hakim, Herni Widiyah Nasrul, Yuniarti Yu...	2%
	Crossref	
4	Cep Wildan, Y Ony Djogo, Erika Nurmartiani. "PENGARUH PEMASARAN...	<1%
	Crossref	
5	Susi Susilawati, Junita Lubis, Siti Lam'ah Nasution. "Pengaruh Pengaw...	<1%
	Crossref	
6	Gusti Ayu Kade Anggita Lestar, Ni Luh Sili Antari. "PENGARUH KOMUN...	<1%
	Crossref	
7	B. Eva Hariyati. "PENGARUH PERSEPSI HARGA, KELOMPOK ACUAN, D...	<1%
	Publication	
8	Intan Novita Sari, Myrna Sofia, Nurhasanah Nurhasanah. "Pengaruh Qu...	<1%
	Crossref	
9	Rika Yuliana, Noor Indah Rahmawati, Dian Wismar'ain. "The Effect of O...	<1%
	Crossref	

- 10

Dilasari Dilasari, Sri Mulyati, Asep Kurniawan. "PENGARUH FINANCIAL ...

Crossref

<1%
- 11

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

Crossref

<1%
- 12

Muhammad Syifa Romli, Achmad Gani, Lukman Chalid. "Pengaruh Ko...

Crossref

<1%
- 13

Candra Ardi Wibowo. "Pengaruh Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja Dan...

Crossref

<1%
- 14

Deska Salsabila, Hengky Widhiandono, Akhmad Darmawan, Randikap...

Crossref

<1%
- 15

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

Crossref

<1%
- 16

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

Crossref

<1%
- 17

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

Crossref

<1%
- 18

Dewi Virgiaswari, Arisyahidin Arisyahidin. "Hubungan Manajemen Konf...

Crossref

<1%
- 19

Mutiara Dewi Rumajar, Altje L Tumbel, Woran Djemly. "Pengaruh Lokas...

Crossref

<1%
- 20

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

Publication

<1%
- 21

Tengku Erwinsyahbana. "UPAYA MEMINIMALISIR INDIKASI KRIMINALI...

Publication

<1%

- 22

Gunawan Wibisono, A.A Ketut Sri Asih, Bagus Ketut Riska Mahawira. "...

Crossref

<1%
- 23

Nova Begawati. "PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA ...

Publication

<1%
- 24

Ahmad Rizaldi Dzulhaq, Vera Firdaus. "Dampak Motivasi, Lingkungan K...

Crossref

<1%
- 25

Dwi Ariestianah, Zunaidah Zunaidah, Omar Hendro. "Pengaruh Kepemi...

Crossref

<1%
- 26

Fikrialdi Harahap, Nur'ain Harahap. "PENGARUH HYGIENE, MOTIVATO...

Crossref

<1%
- 27

Diah Pebriyanti, Lina Mahardiana, Risnawati Risnawati. "PENGARUH K...

Crossref

<1%
- 28

Budiyono Pristyadi, Muhammad Rantau Edy Santoso. "PENGARUH MO...

Crossref

<1%
- 29

Indriana Kurnia Cahyati, Mery Adelia. "Kepemimpinan dan Budaya Orga...

Crossref

<1%
- 30

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

Publication

<1%
- 31

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

Crossref

<1%
- 32

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

Crossref

<1%
- 33

Shalahuddin Shalahuddin. "Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Ke...

Publication

<1%

- 34

Ardiansyah Saputra, Syarif Ali. "Analisis Faktor-faktor yang mempenga...

Crossref

<1%
- 35

Farid Madjodjo. "PENGARUH PARTISPASI ANGGARAN KOMITMEN OR...

Publication

<1%
- 36

I Kadek Jesta Askara, Ferry Adang. "Pengaruh Kompetensi Dan Pengal...

Crossref

<1%
- 37

Indra Hary Tri Setyawan, Pahlawansyah Harahap. "PERAN MOTIVASI K...

Crossref

<1%
- 38

Pramesti Galuh. "ANALISIS PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA...

Publication

<1%
- 39

Tika Andri Yaningsih, Endang Triwahyuni. "Pengaruh Pengawasan, Beb...

Crossref

<1%
- 40

Viorencia Brilianti Sanbowo, Ike Kusdyah Rachmawati, Fathorrahman F...

Crossref

<1%
- 41

Abdul Aziz Nugraha Pratama, Aprina Wardani. "Pengaruh Kemampuan ...

Crossref

<1%
- 42

Anggoro Putranto. "Peran IPS dalam Pendidikan Multikultural di Indon...

Publication

<1%
- 43

Dewi Zulvia. "ANALISIS PENGARUH SISTEM PERPAJAKAN DAN PEME...

Publication

<1%
- 44

Kartika Sandra Desi, Abid Djazuli, Choiriyah Choiriyah. "Pengaruh Motiv...

Crossref

<1%
- 45

Ni Wayan Widnyani, I Wayan Suartina. "Pengaruh Etika Kerja, Budaya O...

Crossref

<1%

- 46

Sherin Novia Cahyanisyam, Heru Baskoro. "Pengaruh Disiplin Kerja dan... <1%

Crossref
- 47

Suarni Norawati, Afrizal Afrizal, Arman Arman. "Peranan Internal Locus... <1%

Crossref
- 48

Abdul Aziz Nugraha Pratama, Fira Nur Maghfiroh. "Pengaruh Total Qua... <1%

Crossref
- 49

Akhmad Romadhoni, Yunus Handoko, Tin Agustina. "PENGARUH KEPE... <1%

Crossref
- 50

Annisa Rizki Nugraheni, Hamidah Nayati Utami, Arik Prasetya. "Beban ... <1%

Crossref
- 51

Antoni Yahya Christiadi, Ferdinand, Stepanus. "Pengaruh Kualitas Keh... <1%

Crossref
- 52

Beby Tri Wardhani, Hazwari Hasan. "Pengaruh Work Life Balance dan P... <1%

Crossref
- 53

Farrel Andreas, Parama Santati, Wita Farla. "Pengaruh Lingkungan Kerj... <1%

Crossref
- 54

Fitri Anul Aulia, Ratmono Ratmono. "Pengaruh Disiplin Kerja, Kepuasan... <1%

Crossref
- 55

Hamdan, Amarul, Ratu Erlina Gentari. "Pentingkah Pengaruh Lingkung... <1%

Crossref
- 56

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

Crossref
- 57

Novryansyah Novryansyah, Dita Oki Berliyanti, Ida Ariyani. "FAKTOR YA... <1%

Crossref

-
- 58 Nurul Luthfiani Pamungkas, Ibdalsyah Ibdalsyah, Retno Triwoelandari. ... <1%
Crossref
-
- 59 RIDHA HIDAYAT. "PENGARUH PEMBERIAN DAUN SAMBUNG NYAWAT... <1%
Crossref
-
- 60 Rabi'ah Dea Ihsaniah, Mohamad Adam, Yuliani *. "PENGARUH PROFIT... <1%
Crossref
-
- 61 Rafika Rachmaniah. "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terha... <1%
Crossref
-
- 62 Riswanda Imawan Firdaus, Roziana Ainul Hidayati. "Pengaruh Disiplin ... <1%
Crossref
-
- 63 Samuel Armando Sagala, Valentine Siagian. "Penilaian Kinerja Menggu... <1%
Crossref
-
- 64 William Widjaja. "Analisis Kinerja Karyawan dan Faktor-Faktor yang Me... <1%
Crossref