

PAPER NAME

Jurnal Busri Wahyu Ningsih (3).pdf

AUTHOR

Busri Wahyu Ningsih

WORD COUNT

5478 Words

CHARACTER COUNT

35830 Characters

PAGE COUNT

14 Pages

FILE SIZE

726.5KB

SUBMISSION DATE

Sep 27, 2024 7:46 AM GMT+7

REPORT DATE

Sep 27, 2024 7:47 AM GMT+7

● 23% Overall Similarity

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

- 23% Publications database
- Crossref database

● Excluded from Similarity Report

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

12 PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KOMPENSASI DAN BUDAYA
ORGANISASI TERHADAP KINERJA DENGAN KEPUASAN
KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING DI DINAS
PARIWISATA, PEMUDA DAN OLAHRAGA

KABUPATEN SITUBONDO

Busri Wahyu Ningsih
aldaraasteriaci@gmail.com
Universitas Abdurachman Saleh
Situbondo

Ediyanto
ediyanto@unars.ac.id
Universitas Abdurachman Saleh
Situbondo

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

ABSTRACT

Competing effectively in a competitive business environment, an organization requires solid and sustainable resources. These resources include various things, such as sufficient financial capital, reliable infrastructure, up-to-date technology, as well as competent and skilled human resources. The aim of this research is to analyze and test the influence of organizational culture, work environment, compensation and organizational culture on performance. With Job Satisfaction as an intervening variable in the Situbondo Regency Tourism, Youth and Sports Office. This research is explanatory research. The population in this study were employees of the Tourism, Youth and Sports Department. 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).

Hypothesis test results of direct influence using the Smart PLS 3.0 application, Work environment has a significant positive effect on job satisfaction, Compensation has a negative and insignificant effect on job satisfaction, Organizational culture has a significant positive effect on job satisfaction, Work environment has a negative and insignificant effect on Performance, Compensation has a negative effect not significant on Performance, Organizational culture has a significant positive effect on Performance, Job satisfaction has a significant positive effect on Performance, Work Environment has a significant positive effect on Performance through Job Satisfaction, Compensation has a negative and insignificant effect on Performance through Job Satisfaction, Organizational culture has a significant effect positive impact on performance through job satisfaction. **Keywords:** Work Environment, Compensation, Organizational Culture, Job Satisfaction, Performance

I. PENDAHULUAN

Bersaing secara efektif dalam lingkungan bisnis yang kompetitif, sebuah organisasi memerlukan sumber daya yang solid dan berkelanjutan. Asriel (2016:52) menyatakan bahwa Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di sekitar perwakilan yang dapat berdampak pada pemenuhan kerja perwakilan dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang paling ekstrim". Lingkungan kerja yang baik adalah lingkungan yang memperhatikan kesejahteraan fisik dan mental karyawan, sehingga mereka dapat bekerja dengan

nyaman, aman dan efisien. Faktor-faktor seperti keamanan, dukungan sosial, kejelasan tugas dan budaya perusahaan yang inklusif mengasumsikan bagian penting dalam membangun tempat kerja yang positif.

Sedarmayanti (2017:263), "Kompensasi adalah segala sesuatu yang diperoleh perwakilan sebagai bayaran atas pemerintahannya." Kompensasi dapat berupa imbalan dalam bentuk moneter atau non-moneter yang diberikan kepada perwakilan sebagai penghargaan atas pekerjaan yang telah mereka lakukan. Ini bisa berupa uang, tunjangan, promosi jabatan, penghargaan, dan lain sebagainya.

Edison (2016:233) mengemukakan bahwa "Budaya organisasi merupakan suatu kecenderungan yang sudah terjadi

cukup lama dan dimanfaatkan serta diterapkan dalam latihan kerja sebagai salah satu pendorong untuk lebih mengembangkan sifat kerja perwakilan dan pengawas perusahaan". Budaya organisasi adalah kerangka yang ditunjukkan pada kualitas-kualitas yang dianut oleh asosiasi, dan karyawan diharapkan untuk melaksanakan tugasnya.

11 Edy Sutrisno (2019:74) mengemukakan bahwa "Kepuasan Kerja adalah sikap seorang perwakilan terhadap usaha yang berkaitan dengan lingkungan kerja, kerja sama antar perwakilan, hibah mendapat pekerjaan dan pertanyaan-pertanyaan yang berhubungan dengan variabel fisik dan mental". Kepuasan kerja sangat penting bagi produktivitas dan kinerja karyawan. Manajer perlu memahami persyaratan perwakilan dan membangun tempat kerja yang mendukung pemenuhan pekerjaan.

7 Menurut Afandi (2018:84) mengemukakan bahwa "Kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seseorang sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada pekerjaan yang diacu". Kinerja memegang peranan penting dalam menggarap pameran suatu perkumpulan. Faktor-faktor seperti iklim, remunerasi, budaya hierarki, dan pemenuhan pekerjaan pada dasarnya dapat memengaruhi penampilan mereka.

Dalam penelitian ini peneliti menjadikan permasalahan yang terdapat pada objek sebagai bahan evaluasi penelitian, dan fenomena yang timbul adalah, Lingkungan kerja yang kurang baik dapat menjadi penyebab utama berbagai masalah di tempat kerja. Fasilitas yang terbatas, kurangnya penataan, dan kondisi kerja yang tidak nyaman dapat mengganggu konsentrasi dan kinerja pegawai. Selain itu, kompensasi yang tidak sesuai dengan hasil Pekerjaan juga dapat menimbulkan kekecewaan

yang dapat mempengaruhi pelaksanaan yang representatif. peneliti akan melakukan penelitian dengan mengangkat judul "Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening di Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Situbondo".

II. LANDASAN TEORI

7 Manajemen Sumber Daya Manusia

Ajabar (2020:5) “Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan kegiatan yang dicoba buat memicu, meningkatkan, memotivasi serta memelihara kinerja yang baik dalam organisasi”.

Lingkungan Kerja

Darmadi (2020:242) “Lingkungan kerja mengingat segala sesuatu di sekitar perwakilan yang mempengaruhi seseorang untuk menyelesaikan komitmen yang diberikan kepadanya, misalnya pendidikan, pencahayaan yang baik, dll”. Menurut Afandi (2018:70), mengemukakan indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Pencahayaan yang memadai dan disesuaikan dengan baik dapat meningkatkan efisiensi kerja karyawan karena mereka dapat bekerja lebih cepat, mengurangi kesalahan, dan mengurangi kelelahan mata.
- 2) Warna merupakan faktor penting yang dapat meningkatkan efisiensi kerja karyawan. Pemilihan warna yang sesuai untuk dinding ruangan dan peralatan lainnya dapat mempengaruhi suasana hati mereka, menciptakan suasana yang lebih ceria dan tenang di tempat kerja.
- 3) Udara, faktor udara sering mencakup suhu udara dan tingkat kelembaban udara.
- 4) Suara, Untuk mengurangi gangguan suara, pentingnya menempatkan peralatan-peralatan yang menghasilkan suara keras, seperti mesin ketik, telepon, atau motor yang diparkir, di ruang khusus agar tidak mengganggu konsentrasi pekerja lainnya saat menjalankan tugas mereka

Kompensasi

Rivai (2014:741) menyatakan bahwa “Kompensasi adalah sesuatu yang diperoleh pekerja sebagai pengganti komitmen”. Simamora (2015:445) indikator kompensasi dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Upah dan Gaji merujuk pada bayaran yang sering digunakan untuk pekerjaan produksi dan pemeliharaan. Upah biasanya terkait dengan tarif bayaran per jam, sedangkan gaji umumnya terkait dengan tarif bayaran tahunan, bulanan, atau mingguan.
- 2) Insentif adalah tambahan kompensasi yang diberikan oleh perusahaan di atas gaji atau upah yang telah ditetapkan.
- 3) Tunjangan meliputi asuransi kesehatan dan jiwa, program pensiun, cuti yang dibiayai oleh perusahaan, serta tunjangan lainnya yang terkait dengan manajemen sumber daya manusia.
- 4) Fasilitas biasanya mencakup kenikmatan seperti penggunaan mobil perusahaan atau akses ke pesawat perusahaan yang diberikan kepada karyawan.

Budaya Organisasi

Robbins dan Judge (2018: 256) menyatakan bahwa “Budaya Organisasi adalah kumpulan nilai-nilai yang dianut bersama oleh individu, yang membedakan satu organisasi dari organisasi lainnya”. Menurut Sulaksono Hari (2015:14), indikator budaya organisasi dapat diuraikan sebagai berikut:

- 1) Inovatif dan berani menghadapi risiko, yang mencakup:
 - a) Menghasilkan gagasan-gagasan baru untuk kesuksesan perusahaan.
 - b) Memiliki keberanian untuk mengambil risiko dalam mengembangkan gagasan baru.
- 2) Berfokus pada hasil, yang meliputi:
 - a) Menetapkan target yang ingin dicapai oleh perusahaan.
 - b) Melakukan evaluasi terhadap hasil kerja yang telah dilakukan.
- 3) Memperhatikan kebutuhan seluruh karyawan, yang mencakup:

- a) Memastikan kebutuhan karyawan terpenuhi untuk menjalankan dan menyelesaikan pekerjaan.
- b) Mendukung pencapaian prestasi karyawan.
- 4) Berfokus pada detail tugas, yang mencakup:
 - a) Melakukan pekerjaan dengan teliti.
 - b) Memastikan keakuratan hasil kerja.

Kepuasan Kerja

19 Kreiner dan Kinicki (2015: 169) menyatakan bahwa "Kepuasan Kerja adalah respons emosional atau evaluasi positif terhadap berbagai aspek pekerjaan seseorang yang dapat menyerupai atau dekat dengan rumah". Robbins dan Judge (2016:18) mengungkapkan bahwa terdapat lima indikator kepuasan kerja:

- 1) Pekerjaan itu sendiri (*work itself*), yang merupakan sumber utama kepuasan, dimana pekerjaan tersebut menawarkan tugas-tugas menarik, kesempatan untuk belajar, tanggung jawab, dan kemajuan bagi karyawan.
- 2) Gaji/Upah (*pay*), yang merupakan faktor kompleks dalam kepuasan kerja. Besarnya gaji atau upah yang diterima oleh karyawan menjadi pertimbangan penting dalam kepuasan, dengan dianggapnya sebagai kompensasi yang *sesuai* dan layak.
- 3) Promosi (*promotion*), yang merupakan peluang untuk mengembangkan diri secara intelektual dan memperluas keterampilan, yang menjadi faktor penting dalam memajukan diri di dalam organisasi dan menciptakan kepuasan.
- 4) Pengawasan (*supervision*), yang melibatkan kemampuan supervisor untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku. Faktor ini terdiri dari dua aspek: pertama, fokus pada

kepedulian personal dan perhatian supervisor terhadap karyawan, dan kedua, partisipasi dalam pengambilan keputusan yang dapat memengaruhi pekerjaan karyawan.

- 5) Rekan kerja (*workers*), yang menunjukkan bahwa rekan kerja yang kooperatif merupakan sumber kepuasan yang signifikan. Kelompok kerja, terutama tim yang solid, memberikan dukungan, kenyamanan, saran, dan bantuan kepada anggota individu.

Kinerja

Sutrisno (2016: 172) menjelaskan bahwa "Kinerja merupakan hasil kerja yang mencerminkan nilai, jumlah, waktu kerja, dan kontribusi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi". Robbins (2016:260) mengemukakan indikator-indikator kinerja sebagai berikut:

1) Kualitas kerja

Kualitas Kerja dapat diukur melalui persepsi karyawan terhadap hasil kerja yang dihasilkan dan tingkat kesempurnaan tugas yang sesuai dengan keterampilan dan kemampuan karyawan.

2) Kuantitas

Kuantitas merujuk pada jumlah hasil yang dihasilkan, dinyatakan dalam satuan unit atau jumlah siklus aktivitas yang berhasil diselesaikan.

3) Ketepatan

Ketepatan waktu menunjukkan sejauh mana aktivitas diselesaikan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan, dengan mempertimbangkan koordinasi antara hasil output dan penggunaan waktu yang efisien untuk aktivitas lainnya.

4) Efektivitas

Efektivitas mengacu pada optimalisasi penggunaan sumber daya organisasi (seperti tenaga kerja, keuangan, teknologi, dan bahan baku), dengan tujuan untuk meningkatkan hasil dari setiap unit penggunaan sumber daya tersebut.

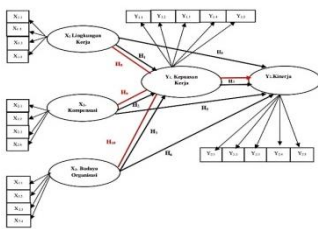
5) Kemandirian
 Kemandirian menunjukkan tingkat kemampuan seseorang untuk menjalankan fungsi kerjanya tanpa memerlukan bantuan, bimbingan, atau pengawasan eksternal

Kerangka Konseptual

Sugiyono (2015:128) “Kerangka Konseptual yang diterapkan akan membuat hubungan hipotetis antar faktor penelitian, khususnya antara faktor otonom dan faktor lingkungan.” Kerangka Konseptual yang diterapkan berencana untuk menentukan hubungan antar faktor dan tanda kerja setiap variabel. Struktur ini diperoleh dari suatu gagasan logis yang dijadikan alasan penelitian yang diperoleh dari survei tertulis dan dihubungkan dengan alur faktor-faktor yang dimaksudkan.

Gambar 1

Kerangka Konseptual



Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2016:64) “Hipotesis Penelitian merupakan tanggapan singkat terhadap rencana kekhawatiran ilmuwan, di mana definisi dari masalah yang sedang diselidiki diungkapkan sebagai kalimat penyelidikan”.

- H₁ : Lingkungan Kerja berpegaruh signifikan terhadap Kepuasa Kerja.
- H₂: Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja .
- H₃ :Budaya Organisasi berpengaruh

signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

- H₄ : Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.
- H₅::Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.
- H₆ : Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.
- H₇: Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.
- H₈: Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja.
- H₉: Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja terhadap Kepuasan Kerja.
- H₁₀: Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja.

III. METODE PENELITIAN

Rancangan Penelitian

Sugiyono (2015:2) menjelaskan bahwa sebuah "Rancangan Penelitian adalah pedoman umum untuk melakukan penjelajahan". Rancangan penelitian pada sisi lain, adalah rencana umum yang disusun untuk melakukan pemeriksaan dan digunakan sebagai panduan dalam melakukan pemeriksaan dan digunakan sebagai panduan dalam mengarahkan eksplorasi. Proses perencanaan ini dimulai dengan pengumpulan informasi, kemudian dilanjutkan dengan memperjelas pemahaman dan fokus penulisan melalui studi tulisan, buku, serta referensi yang relevan dengan konteks pemeriksaan ini.

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Situbondo. Waktu penelitian ini berlangsung selama 3 bulan yakni mulai bulan Mei-Juli 2024.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan ASN Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga yang berjumlah

30 orang, selain pimpinan.

Sampel yang digunakan dalam pemeriksaan adalah 30 orang karyawan ASN, selain pimpinan.

5 Teknik Pengumpulan Data

(Sugiyono, 2019:455)

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling utama dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Tanpa mengetahui teknik pengumpulan data, peneliti tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar data yang ditetapkan. Teknik pengumpulan data berikut digunakan dalam penelitian ini: Observasi, Wawancara, Studi Pustaka, Kuesioner dan Dokumentasi.

Metode Analisis Data

Eksplorasi tersebut tidak lepas dari permasalahan yang telah terjadi, permasalahan tersebut akan diselidiki berdasarkan realitas yang ada dengan menggunakan prosedur pemeriksaan informasi sebagai berikut:

Uji Validitas Konvergen

Legitimasi gabungan dalam pengujian ini digunakan untuk mengukur nilai penumpukan eksternal dan perubahan normal yang dihilangkan (EVE), sedangkan alat logika yang digunakan adalah program *Brilliant* PLS 3.0, pengaturannya telah ditetapkan untuk perbedaan normal yang dikeluarkan (Nilai AVE) $\geq 0,5$ (angka hijau) meskipun untuk nilai tumpukan eksternal $\geq 0,70$ (angka hijau), maka informasi tersebut dapat dianggap sah.

Uji Reliabilitas

Realitas saat ini Informasi

dapat dianggap solid Jika tidak ada perubahan atau konsistensi dalam keputusan yang diambil oleh responden terhadap uji kualitas yang tak tergoyahkan dalam eksplorasi ini dipecah menggunakan *Savvy* PLS 3.0 dengan teknik pengujian data yaitu *Crobanch Alpha* dan *Composite Dependability*.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Seperti yang diungkapkan oleh Ghozali (2018:161) menjelaskan bahwa “Uji Normalitas bertujuan untuk mengevaluasi apakah setiap variabel tersebar”. secara khas Uji normalitas diperlukan karena digunakan untuk menguji apakah berbagai faktor memenuhi distribusi normal atau tidak. mengharapkan sifat-sifat yang waras mengikuti sosialisasi yang lazim.

Uji Multikolinieritas

Ghozali (2018:107) menjelaskan bahwa “Uji Multikolinieritas merupakan pengujian untuk menentukan apakah ada keberadaan multi-collinearity, yang artinya adanya hubungan yang kuat antara variabel independen dalam model regresi *relaps* menelusuri hubungan antara faktor-faktor otonom bebas”.

Uji Goodness of Fit (GOF)

Uji Goodness of Fit (GOF) dimanfaatkan untuk menilai sejauh mana hasil persepsi sesuai dengan frekuensi yang diamati, mempertimbangkan distribusi normal dan apakah penyampaian informasi dalam eksplorasi sesuai dengan hipotesis yang diajukan. Pengujian kesesuaian model dalam analisis ini menggunakan aplikasi *Smart PLS 3.0* dengan tiga metrik evaluasi model, termasuk

- SRMR (*Standardizeid Root Mean Square Residuel*) $\leq 0,09$
- Chi-Square* diharapkan kecil

c. *NFI (Normed Fit Indeks)* > 0,5 atau mendekati angka 1

Model penelitian dapat dikatakan fit apabila model struktural yang dibangun dalam penelitian sudah sesuai dengan fakta yang ada dilapangan.

Uji Koefisien Determinasi

Ghozali (2018:97) mengungkapkan bahwa "Nilai koefisien determinasi berada pada kisaran nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil (mendekati 0) menyiratkan bahwa kemampuan faktor bebas untuk memahami keragaman dalam faktor ketergantungan variabel tersebut sangat dibatasi. Sebagai aturan umum, dapat dikatakan bahwa koefisien banyak jaminan (R^2) adalah antara $0 < R^2 < 1$ (Ghozali, 2018:97).

Analisis Persamaan Struktural

Abdillah dan Hartono (2015: 188) "Model ke dalam atau model yang mendasarinya menggambarkan hubungan sebab akibat antara faktor tidak aktif yang dibuat berdasarkan substansi hipotesis." "Model internal dan model primer dapat dinilai dengan melihat keandalan evaluasi yang disurvei Menggunakan uji *t-measurable* yang dievaluasi melalui teknik bootstrapping.

a. Persamaan Struktural (*inner model*)

Kompensasi (Y_1)

$$Y_1 = b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

Kinerja (Y_2)

$$Y_2 = b_4X_1 + b_5X_2 + b_6X_3$$

b. Persamaan linear dengan menggunakan variabel *Intervening*

$$Y_2 = (b_8X_1) + Y_1 + (b_9X_2) +$$

$$Y_1 + (b_{10}X_3) + Y_1$$

Keterangan :

Y_1 : Kepuasan Kerja

Y_2 : Kinerja

a : Nilai Konstanta

b_1, b_2 : Hasil Dari Koefisien

Regresi Lingkungan Kerja

b_2, b_4 : Hasil Dari Koefisien Regresi Kompensasi

b : Hasil Dari Koefisien Regresi Kepuasan Kerja

X_1 : Lingkungan Kerja

X_2 : Kompensasi

X_3 : Budaya Organisasi

Uji Hipotesis Penelitian

Secara umum strategi hipotesis penelitian merupakan sebuah pendekatan teknis yang menggunakan PLS. Husein (2015:21) menjelaskan bahwa "Pengujian spekulasi harus dievaluasi berdasarkan nilai t-statistik dan p-value". Persyaratan pengujian spekulasi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a) Jika P value > dari 0,05 (> 5%) Maka tidak memiliki dampak yang signifikan.

b) Jika P value < dari 0,05 (< 5%) Maka memiliki dampak yang signifikan.

41 III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

Responden dalam penelitian ini adalah karyawan ASN Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga kabupaten situbondo yang berjumlah 30 orang, termasuk pimpinan.

Uji Validitas Konvergen

Uji validitas konvergen digunakan untuk mengevaluasi apakah alat ukur yang digunakan sesuai dengan kondisi organisasi. Validitas konvergen dapat ditentukan melalui nilai *Outer Loadings* dan nilai *Average Variance Extracted (AVE)* dari masing-masing instrumen.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dengan menggunakan Cronbach's alpha bertujuan untuk menilai konsistensi kuesioner. Keandalan instrumen ditentukan oleh seberapa stabil jawaban responden terhadap pernyataan yang sama ketika diulang. Sebuah indikator dianggap reliabel jika nilai Cronbach's alpha $\geq 0,70$.

Uji Asumsi Klasik Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk menilai apakah terdapat hubungan signifikan antara variabel independen dalam model regresi. Model regresi yang optimal seharusnya tidak menunjukkan hubungan yang kuat di antara variabel independen. Jika terdapat korelasi antara variabel independen tetapi dengan tingkat yang relatif rendah, maka multikolinearitas dianggap tidak signifikan. Sebagai acuan, nilai cut off untuk mengindikasikan bahwa tidak ada korelasi signifikan antar variabel independen adalah nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) yang melebihi 5,00.

16 Uji Normalitas

Pengujian normalitas bertujuan untuk menilai apakah variabel dependen dan independen dalam model regresi mengikuti distribusi data yang normal. Model regresi dianggap baik jika distribusi data mendekati normal dan tidak jauh dari nilai tengah. Uji normalitas dapat dilakukan dengan memeriksa nilai *Excess Kurtosis* atau *Skewness*.

18 Uji Goodness Of Fit (GOF)

Uji goodness of fit (GOF) pada dasarnya bertujuan untuk menentukan apakah distribusi data sampel mengikuti distribusi teoritis tertentu. Dalam Smart PLS 3.0, uji ini melibatkan tiga ukuran fit model: SRMR (*Standardized Root Mean Square Residual*), Chi Square, dan NFI (*Normed Fit Index*). Sebuah model penelitian dianggap fit jika struktur konsep yang dibangun sesuai dengan data aktual di lapangan, sehingga hasil penelitian dapat diterima baik dari perspektif teoritis maupun praktis.

26 Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk menilai seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini, karena terdapat lebih dari dua variabel independen, penilaian dilakukan dengan melihat nilai *R-Square Adjusted*. Berdasarkan tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa:

- Variabel Lingkungan Kerja (X_1), Kompensasi (X_2), dan Budaya Organisasi (X_3) secara keseluruhan memberikan pengaruh sebesar 0,838 (83,8%) terhadap Kepuasan Kerja (Y_1), menunjukkan pengaruh yang sangat kuat, sedangkan 16% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
- Variabel Lingkungan Kerja (X_1), Kompensasi (X_2), dan Budaya Organisasi (X_3) memengaruhi Kinerja (Y_2) sebesar 80,4 (80%) dengan pengaruh yang kuat, sementara 20% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Analisis Persamaan Struktural (*inner model*)

Hasil analisis penelitian dengan menggunakan analisis Smart PLS V3.0 (*Patrail Least Square*) selanjutnya di buat persamaan struktural

a. Persamaan Struktural (*Inner Model*)

$$\begin{aligned} Y_1 &= \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 \\ &= 0,585 X_1 + 0,121 X_2 + 0,301 X_3 \\ Y_2 &= \beta_4 X_1 + \beta_5 X_2 + \beta_6 X_3 \\ &= -0,051 X_1 + -0,200 X_2 + 0,379 X_3 \\ Y_2 &= \beta_7 X_1 \\ &= 0,659 Y_1 \end{aligned}$$

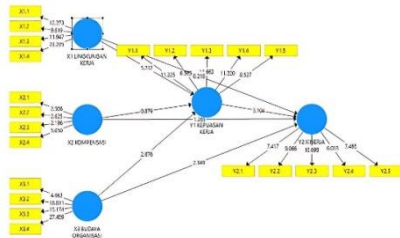
b. Persamaan Struktural (*Inner Model*) dengan variabel intervening

$$\begin{aligned} Y_2 &= (\beta_8 X_1 + Y_1) + (\beta_9 X_1 + Y_1) + (\beta_{10} X_1 + Y_1) \\ &= 0,386 X_1 + 0,080 X_2 + 0,198 X_3 Y_1 \end{aligned}$$

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 (0,585), Nilai *T-Statistic* yaitu 4,507 ($>1,964$) dengan nilai *P Values* sebesar 0,000 ($<0,05$) sehingga Lingkungan kerja disimpulkan bahwa (X_1) berpengaruh signifikan positif terhadap Kepuasan kerja (Y_1), dengan demikian **Hipotesis ke 1 diterima**. Lingkungan kerja memiliki dampak signifikan terhadap kepuasan kerja karena beberapa alasan utama. Pertama, lingkungan yang nyaman dan mendukung mempengaruhi kesejahteraan fisik dan emosional karyawan, yang pada gilirannya meningkatkan kepuasan mereka. Kedua, interaksi sosial yang positif antara rekan kerja dan manajemen menciptakan atmosfer kerja yang harmonis, meningkatkan motivasi dan komitmen. Ketiga, fasilitas yang memadai dan kondisi kerja yang aman berkontribusi pada kenyamanan karyawan. Ketika semua faktor ini terpenuhi, karyawan cenderung merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka, yang berujung pada peningkatan produktivitas dan loyalitas. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu Rusento, Yulistria dan Handayani (2022).

b. Kompensasi terhadap Kepuasan kerja

Hasil uji hipotesis kedua mengacu pada nilai *Original Sample* yaitu positif (0,121),

Nilai *T-Statistic* yaitu 0,877 ($<1,964$) dengan nilai *P Values* sebesar 0,381 ($>0,05$) sehingga disimpulkan bahwa Kompensasi (X_2) berpengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap Kepuasan kerja (Y_1), dengan demikian **Hipotesis ke 2 ditolak**. Kompensasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karena beberapa alasan. Pertama, meskipun kompensasi yang adil penting, faktor-faktor lain seperti lingkungan kerja, hubungan dengan rekan kerja, dan kesempatan pengembangan sering kali memainkan peran yang lebih besar dalam memengaruhi kepuasan kerja. Kedua, kompensasi yang tinggi tidak selalu menjamin kepuasan jika karyawan merasa tidak dihargai atau jika pekerjaan tidak memuaskan secara intrinsik. Ketiga, kepuasan kerja seringkali lebih dipengaruhi oleh rasa pencapaian dan pengakuan yang diterima dari pekerjaan itu sendiri, dibandingkan dengan besaran gaji yang diterima. Hasil penelitian ini tidak mendukung hasil penelitian terdahulu oleh Abror (2023).

c. Budaya Organisasi terhadap Kepuasan kerja

Hasil uji hipotesis ketiga dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu positif (0,379), nilai *T-Statistic* yaitu 2,615 ($>1,964$) dan nilai *P Value* yaitu sebesar 0,009 ($>0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa Budaya organisasi (X_2) berpengaruh signifikan positif terhadap Kepuasan kerja (Y_1), dengan demikian **Hipotesis ke 3 diterima**. Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karena budaya yang positif dan inklusif menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan memotivasi karyawan. Budaya organisasi yang baik biasanya mencakup komunikasi yang terbuka, pengakuan terhadap prestasi, dan nilai-nilai yang sejalan dengan karyawan, yang semuanya berkontribusi pada perasaan dihargai dan keterlibatan. Ketika karyawan merasa terhubung dengan budaya organisasi, mereka lebih cenderung merasa puas dengan pekerjaan mereka dan termotivasi untuk memberikan

performa terbaik. Sebaliknya, budaya yang negatif atau tidak mendukung dapat menurunkan moral dan kepuasan kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu oleh Abror (2020).

d. Lingkungan Kerja terhadap Kinerja

Hasil uji hipotesis keempat dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu negatif (0,051), nilai *T-Statistic* yaitu 0,210 (<1,964) dan nilai *P Value* yaitu sebesar 0,834 (<0,05), maka dapat disimpulkan bahwa Lingkungan kerja (X_1) berpengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap Kinerja (Y_2), dengan demikian **Hipotesis ke 4 ditolak**. Lingkungan kerja berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja karena beberapa alasan. Pertama, jika lingkungan kerja, meskipun kurang ideal, masih memungkinkan karyawan untuk fokus dan melaksanakan tugas mereka, dampaknya pada kinerja mungkin terbatas. Kedua, karyawan yang memiliki keterampilan tinggi dan motivasi kuat dapat tetap menunjukkan kinerja yang baik meskipun menghadapi kondisi kerja yang kurang mendukung. Ketiga, dukungan dari manajemen dan rekan kerja dapat membantu mengatasi dampak negatif dari lingkungan kerja, sehingga kinerja tetap terjaga. Dengan demikian, meski lingkungan kerja penting, faktor-faktor lain seperti keterampilan individu dan dukungan tim sering kali memainkan peran yang lebih besar dalam menentukan kinerja. Hasil penelitian ini tidak mendukung hasil penelitian terdahulu oleh Gunawan (2022).

e. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja

Hasil uji hipotesis kelima menunjukkan bahwa nilai *original sample* adalah negatif (-0,200), dengan *T-Statistic* 2, 1,209 (<1,964)

dan *P Value* sebesar 0,227 (>0,05). Hal ini mengindikasikan bahwa kompensasi (X_2) memiliki pengaruh negatif yang tidak signifikan terhadap kinerja (Y_2), sehingga hipotesis kelima ditolak. Pengaruh negatif kompensasi terhadap kinerja dapat disebabkan oleh beberapa faktor. Pertama, meskipun kompensasi yang rendah dapat mempengaruhi motivasi, karyawan sering tetap fokus pada tanggung jawab pekerjaan jika mereka merasa puas atau memiliki tujuan yang jelas. Kedua, kinerja karyawan lebih dipengaruhi oleh dukungan manajerial, peluang pengembangan, dan lingkungan kerja. Ketiga, karyawan yang termotivasi secara intrinsik atau memiliki dedikasi tinggi cenderung menunjukkan kinerja baik meskipun kompensasi tidak optimal. Oleh karena itu, meskipun kompensasi penting, ia tidak selalu menjadi faktor utama yang mempengaruhi kinerja secara signifikan. Hasil penelitian ini bertentangan dengan temuan sebelumnya oleh Fikriansyah (2023).

f. Pengaruh Budaya organisasi terhadap Kinerja

Hasil uji hipotesis keenam menunjukkan bahwa nilai *original sample* adalah positif (0,379), dengan *T-Statistic* sebesar 2,316 (>1,964) dan *P Value* sebesar 0,021 (<0,05). Hal ini mengindikasikan bahwa Budaya Organisasi (X_3) memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap Kinerja (Y_2), sehingga Hipotesis keenam diterima. Budaya organisasi yang kuat dan positif menciptakan lingkungan yang mendukung dan memotivasi karyawan. Budaya yang jelas dan kohesif menetapkan standar kerja, mempromosikan nilai-nilai bersama, serta mendorong kolaborasi dan komunikasi yang efektif. Ketika karyawan merasa sejalan dengan budaya organisasi, mereka cenderung lebih berkomitmen, inovatif, dan termotivasi, yang berkontribusi pada peningkatan kinerja. Sebaliknya, budaya yang buruk atau tidak konsisten dapat menyebabkan kebingungan, konflik, dan penurunan motivasi, yang dapat menghambat kinerja.

Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Abror (2020).

²² **g. Pengaruh Kepuasan kerja terhadap Kinerja**

Hasil uji hipotesis ketujuh menunjukkan nilai Original Sample positif (0,659), ² *T-Statistic* sebesar 2,853 ($>1,964$), dan *P Value* sebesar 0,005 ($<0,05$). Ini menyimpulkan bahwa Kepuasan Kerja (Y1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y2), sehingga Hipotesis ketujuh diterima. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karena karyawan yang puas cenderung lebih termotivasi dan terlibat dalam pekerjaan mereka. Kepuasan kerja meningkatkan motivasi intrinsik, mendorong karyawan untuk berusaha lebih keras dan meningkatkan kinerja. Karyawan yang merasa puas juga lebih mungkin menunjukkan komitmen, kreativitas, dan kolaborasi yang tinggi. Sebaliknya, ketidakpuasan dapat menyebabkan rendahnya motivasi, peningkatan absensi, dan penurunan produktivitas. Oleh karena itu, tingkat kepuasan kerja yang tinggi sering kali berkaitan langsung dengan kinerja yang lebih baik. Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Rayhan (2020).

³⁶ **h. Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja melalui Kepuasan kerja**

Hasil uji hipotesis kedelapan menunjukkan nilai Original Sample positif (0,386), ² *T-Statistic* sebesar 2,534 ($>1,964$), dan *P Value* sebesar 0,0127 ($<0,05$). Hal ini menyimpulkan bahwa Lingkungan Kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y2) melalui Kepuasan Kerja (Y1), sehingga Hipotesis kedelapan diterima. Lingkungan kerja yang mendukung dan positif berkontribusi pada tingkat kepuasan kerja yang

tinggi. Ketika karyawan merasa nyaman dan dihargai, mereka cenderung lebih puas dengan pekerjaan mereka. Kepuasan ini memotivasi mereka untuk bekerja lebih keras, berkolaborasi lebih baik, dan meningkatkan produktivitas. Sebaliknya, lingkungan kerja yang buruk dapat menurunkan kepuasan, yang berakibat pada penurunan kinerja. Dengan demikian, lingkungan kerja yang baik meningkatkan kepuasan kerja dan berujung pada peningkatan kinerja. Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Rayhan (2020).

¹¹ **i. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja melalui Kepuasan kerja**

Hasil uji hipotesis kesembilan menunjukkan nilai Original Sample positif (0,080), ² *T-Statistic* sebesar 0,754 ($<1,964$), dan *P Value* sebesar 0,451 ($>0,05$). ¹⁹ Ini menyimpulkan bahwa Kompensasi (X2) berpengaruh negatif, tetapi tidak signifikan terhadap Kinerja (Y2) melalui Kepuasan Kerja (Y1), sehingga Hipotesis kesembilan ditolak. Pengaruh negatif kompensasi terhadap kinerja tidak signifikan karena berbagai faktor dapat meredam dampak kompensasi yang kurang ideal. Meskipun kompensasi rendah dapat memengaruhi kepuasan kerja, karyawan sering tetap termotivasi dan berkinerja baik jika mereka merasa puas dengan pekerjaan mereka atau didukung oleh lingkungan kerja yang positif serta kesempatan untuk berkembang. Kepuasan kerja dipengaruhi oleh berbagai aspek, seperti hubungan kerja dan tugas yang menarik, yang dapat mempertahankan atau bahkan meningkatkan kinerja meskipun kompensasi tidak optimal. Temuan ini tidak sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Abror (2020).

³⁴ **j. Pengaruh Budaya organisasi terhadap Kinerja melalui Kepuasan kerja**

Hasil uji hipotesis kesepuluh menunjukkan nilai Original Sample positif (0,198), *T-Statistic* sebesar 1,999 ($>1,964$),

dan P Value sebesar 0,046 ($<0,05$). Ini menyimpulkan bahwa Budaya Organisasi (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y1) melalui Kepuasan Kerja (Y1), sehingga Hipotesis kesepuluh diterima. Budaya organisasi yang positif menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan memotivasi karyawan. Budaya yang sehat dan inklusif meningkatkan kepuasan kerja dengan mempromosikan komunikasi yang baik, pengakuan atas prestasi, dan nilai-nilai yang sejalan dengan karyawan. Kepuasan kerja yang tinggi ini mendorong karyawan untuk lebih termotivasi dan berkomitmen, yang akhirnya meningkatkan kinerja mereka. Sebaliknya, budaya yang buruk dapat menurunkan kepuasan dan kinerja. Temuan ini mendukung penelitian sebelumnya oleh Abror (2020).

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan analisis dan pembahasan sebelumnya, beberapa simpulan dapat diambil dari hasil penelitian ini, yaitu:

1. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap Kepuasan kerja (H_1 diterima);
2. Kompensasi berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap Kepuasan kerja (H_2 ditolak);
3. Budaya organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap Kepuasan kerja (H_3 diterima);
4. Lingkungan kerja berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap Kinerja (H_4 ditolak);
5. Kompensasi berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap Kinerja (H_5 ditolak);
6. Budaya organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja (H_6 diterima);
7. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja (H_7 diterima);
8. Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan positif terhadap

Kinerja melalui Kepuasan kerja (H_8 diterima);

9. Kompensasi berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap Kinerja melalui Kepuasan kerja (H_9 ditolak);
10. Budaya organisasi 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:

1. Bagi Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga

Untuk meningkatkan kinerja dan kompensasi di Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga, perlu fokus pada penguatan lingkungan kerja dan budaya organisasi. Salah satu pendekatan strategis yang dapat dilakukan adalah dengan mengembangkan program pelatihan dan pengembangan berkelanjutan, yang bertujuan untuk meningkatkan keterampilan teknis dan manajerial staf. Program pelatihan ini harus disesuaikan dengan kebutuhan dan tantangan spesifik di sektor pariwisata, pemuda, dan olahraga. Seperti para karyawan yang bekerja dibidang pemuda dan olahraga harus mengikuti pelatihan khusus dibidang tersebut.

Selain itu, membangun budaya organisasi yang mendorong kolaborasi, transparansi, dan inovasi sangat penting. Dengan mengimplementasikan strategi-strategi ini, Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga tidak hanya akan meningkatkan efisiensi operasional, tetapi juga memperkuat lingkungan kerja dan budaya organisasi untuk mencapai tujuan jangka panjang.

2. Bagi Universitas Abdurachman Saleh Situbondo

Hasil dari penelitian ini dapat dijadikan acuan bagi universitas dalam merancang kurikulum manajemen sumber daya manusia (MSDM). Hal ini akan meningkatkan pengetahuan dan

pemahaman di kalangan sivitas akademika mengenai pentingnya variabel-variabel seperti lingkungan kerja, kompensasi, budaya organisasi, kepuasan kerja, dan kinerja dalam upaya pengembangan SDM yang unggul dan kompetitif.

3. Bagi Peneliti Lainnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi peneliti lain dalam mengembangkan model-model penelitian terbaru. Disarankan agar peneliti lain mengeksplorasi variabel yang berbeda terkait SDM dan sesuai dengan kebutuhan keilmuan saat ini. Penelitian lebih lanjut diharapkan 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

- Abdillah dan Hartono, W. 2015. *Partial Least Squares (PLS) – Alternative Structural Equation Modeling (SEM) dalam Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Zunafa Publisng.
- Ajabar. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Grup Penerbit CV Budi Utama.
- Asriel, A.S. 2016. *Manajemen Kantor*. Jakarta: Kencana.
- Darmadi. 2020. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Indomaret Cabang Kelapa Dua Gading Serpong Kabupaten Tangerang. *Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma*. 3(3). 240- 247.
- Deni, M. (2018). <https://doi.org/10.32493/frkm.v3i3.5140>
- Edison, Emron., dkk. 2016 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta. Bandung.
- Ghozali, I. 2018. *Aplikasi Analisa Multivariate dengan program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro : Semarang.
- Harahap, S. D dan Khair, H. 2019. Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*. Vol 2, No 1. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3404>
- Hari, S. 2015. *Budaya Organisasi dan Kinerja*. Edisi 1. Yogyakarta: CV. Budi Utama.
- Hussein, A.S. 2015. *Penelitian Bisnis dan Manajemen Menggunakan Partial Least Square (PLS) dengan smartPLS 3.0*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Brawijaya.
- Hidayat, A. 2021. Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal ilmu manajemen (JIMMU)*. Vol. 6, No. 2. <https://doi.org/10.33474/jimmu.v6i2.12328>
- Mukmin, S. Prasetyo, I. 2021. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Manajerial Bisnis*. Vol. 4, No. 2, 123-136. <https://doi.org/10.37504/jmb.v4i2.297>
- Nabawi, R. 2019. Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Megister Manajemen*. Vol 2, No. 2. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3667>
- Nuruzzaman, A., Baroroh, C. L. Dan Audina, M. R. 2021. Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Syntax Transformation*. Vol. 2 No. 12. <https://doi.org/10.46799/jst.v2i12.466>

- Pranata, A, Karnadi, K dan Pramesti, A. R. 2022. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt. Matahari Cipta Sentosa. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneurship (JME)*. Vol. 1, No. 3, 554-568.
<https://doi.org/10.36841/jme.v2i1.2633>
- Rivai, V. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Rivai, A. 2020. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Megister Manajemen*. Vol. 3, No. 2.
<https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i2.5291>
- Robbins, Stephen, P. dan Timothy, A. J. 2018. *Perilaku Organisasi*, Edisi. Kedua belas, Salemba Empat, Jakarta.
- Sedarmayanti. 2017. *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. PT Refika Aditama. Bandung.
- Simamora Henry. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : SIE YKPN.Sir.
- Sugiyono, 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Suryawan, N. I dan Salsabila, A. 2020. Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*. Vol 8, No. 1.
<http://dx.doi.org/10.37905/aksara.8.1.137-146.2022>
- Sutrisno, E. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Tiomantara, K. V dan Adiputra, G. I. 2021. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Mnajerial dan Kewirausahaan*. Vol. 3 No. 3.
<https://doi.org/10.24912/jmk.v3i3.13217>
- Yulianingtiyas. L, Ediyanto. E, dan Minullah. M. 2023. Dampak Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pns Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Bapenda Kabupaten Banyuwangi. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneurship (JME)*. Vol 2 No 4: 595-613.
<https://doi.org/10.36841/jme.v2i4.3341>

● **23% Overall Similarity**

Top sources found in the following databases:

- 23% Publications database
- Crossref database

TOP SOURCES

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

1	Tri Mahmudi, Kartika Hendra Titisari, Sari Kurniati. "Pengaruh Pengaru...	2%
Crossref		
2	Rizky Putri Mahfuz, Zulia Hanum. "Pengaruh Sistem Informasi Akuntan...	2%
Crossref		
3	Ervin Nora Susanti, Lukmanul Hakim, Herni Widiyah Nasrul, Yuniarti Yu...	2%
Crossref		
4	Revina Handriyani, Raden Lestari Ganarsih, Yusni Maulida. "PENGARU...	1%
Crossref		
5	Riza Khoirur Roda`i, Novi Triana Habsari. "Kesenian Gembrungan Di De...	<1%
Crossref		
6	Hana Diawati, Kokom Komariah, Nor Norisanti. "Peran Motivasi Kerja d...	<1%
Crossref		
7	Tasya Adelia, Hamid Halin, Emilda. "Pengaruh Stress Kerja, Beban Ker...	<1%
Crossref		
8	Yudi Juanda, Suryono Efendi. "Pengaruh Budaya Organisasi, Pengemb...	<1%
Crossref		
9	Onsardi, Yulan Yulandri. "KINERJA KARYAWAN PT. SBS", Open Scienc...	<1%
Publication		

- 10

Syaiva Hairun Nisa, Emilda Emilda. "Analisis Pengaruh Kompensasi da...

Crossref

<1%
- 11

Diana Anita Sari, Tryas Irvani, Anik Nurhidayati. "PENGARUH KOMPEN...

Crossref

<1%
- 12

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

Crossref

<1%
- 13

Agnes Nati, Tarsisius Timuneno, Rolland Epafra Fanggidae. "PENGAR...

Crossref

<1%
- 14

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

Publication

<1%
- 15

Prof. Dr. Yupono Bagyo, MM, MS, CHRP, CPTM, Rifatul Khusnia. "Komit...

Crossref

<1%
- 16

Credo Galileo Rambembuoch, Olivia S. Nelwan, Yantje Uhing. "PENGAR...

Crossref

<1%
- 17

Nurul Amsori, Yusuf Adam Hilman, Bambang Widiyahseno, Irvan Nur Ri...

Crossref

<1%
- 18

Razi Fargly, R.A Marlien. "Bagaimana Kualitas Website Terhadap Keper...

Crossref

<1%
- 19

Wayan Arya Paramarta, Ni Putu Kurnia Darmayanti. "Employee Engage...

Crossref

<1%
- 20

Megawati Nadin Putri Burhanuddin, Serlin Serang, Mapparenta Mappar...

Crossref

<1%
- 21

Ravindra Ardiana Darmadi, Veni Soraya Dewi. "Book of Abstract - The 7...

Crossref

<1%

- 22

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

Crossref

<1%
- 23

Tiara, Mondra Neldi, Chintya Ones Charly. "ANALISIS PENGARUH BUD...

Crossref

<1%
- 24

Erma Widyastuti, Rahmawati Riantisari. "PENGARUH KEPEMIMPINAN ...

Crossref

<1%
- 25

Suryadi, Slamet Tedy Siswoyo, Nila Tri Lestari. "Pengaruh Budaya Org...

Crossref

<1%
- 26

Alif Mahdavikia, Ari Agung Nugroho, Dian Prihardini Wibawa. "Pengaru...

Crossref

<1%
- 27

Ananda Tyas Saoutri, Tristiana Rijanti. "Pengaruh Kompensasi, Motiva...

Crossref

<1%
- 28

Syirli Nailul Aufa, Noor Indah Rahmawati, Dian Wismar'ain. "The Effect ...

Crossref

<1%
- 29

Wildayana Wildayana, Machasin Machasin, Yulia Efni. "Pengaruh Peng...

Crossref

<1%
- 30

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

Publication

<1%
- 31

Novryansyah Novryansyah, Dita Oki Berliyanti, Ida Ariyani. "FAKTOR YA...

Crossref

<1%
- 32

Taufan Eka Putra, Arifin, Aryatih Arfa. "PENGARUH BIG FIVE PERSONA...

Crossref

<1%
- 33

Aria Mulyapradana, Tri Rosewati, Farikhul Muafiq. "Pengaruh Pemberia...

Crossref

<1%

- 34

Dito Wahyutomo, Irawan Fakhrudin Mahali Zikri. "Budaya Organisasi S...

Crossref

<1%
- 35

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

Publication

<1%
- 36

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

Crossref

<1%
- 37

Lidia Wati, Ikang Murapi, Muliani Muliani. "Pengaruh Lingkungan Kerja, ...

Crossref

<1%
- 38

Pasa Sathasi, Hasanudin Hasanudin. "PENGARUH STRES KERJA, LING...

Crossref

<1%
- 39

Danil Muhlisin, Novita Ekasari. "MODEL STORE ATMOSPHERE DAN KU...

Crossref

<1%
- 40

Obi Seprianto. "Pengaruh Keterlibatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja ...

Crossref

<1%
- 41

Tatik Mulyati, Saraswati Budi Utami. "EFFECT of COMPETENCE, WORK ...

Crossref

<1%
- 42

Yolanda Renata Hasani, Bernhard Tewal, Mac D. B. Walangitan. "PENG...

Crossref

<1%
- 43

Aliyah Rahmawati. "PENGARUH KECERDASAN INTELEKTUAL, KECERD...

Crossref

<1%
- 44

Angga Kurniawan. "Pengaruh Kinerja Keuangan Terhadap Return Saha...

Crossref

<1%
- 45

Litra Diantara, Desmawati Desmawati, Tamrin Tamrin. "Pengaruh Kepe...

Crossref

<1%

46

Musyodik Musyodik, Omar Hendro, Trisniarty Adjeng Moelyati. "Pengar... <1%

Crossref