

PAPER NAME

jme rika 2022.pdf

WORD COUNT

5172 Words

CHARACTER COUNT

33443 Characters

PAGE COUNT

17 Pages

FILE SIZE

271.8KB

SUBMISSION DATE

Jan 4, 2023 10:32 AM GMT+7

REPORT DATE

Jan 4, 2023 10:33 AM GMT+7

● 25% Overall Similarity

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

- 25% Publications database
- Crossref database
- Crossref Posted Content database

● Excluded from Similarity Report

- Internet database
- Manually excluded sources

PENGARUH KOMITMEN KERJA DAN KEMAMPUAN KERJA TERHADAP KINERJA ASN DENGAN BUDAYA ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA DINAS PETERNAKAN DAN PERIKANAN KABUPATEN SITUBONDO

Rika Dwi Agustin
201813015@unars.ac.id
Universitas Abdurachman Saleh
Situbondo

Mohammad Yahya Arief
YahyaArief@unars.ac.id
Universitas Abdurachman Saleh
Situbondo

Dwi Perwitasari Wiryaningtyas
dwiperwita@unars.ac.id
Universitas Abdurachman Saleh
Situbondo

ABSTRACT

The purpose of the study was to determine the effect of service and price on purchasing decisions through product quality at Waroeng Kopi Kayu Mas, Asembagus District, Situbondo. The sampling technique used in this study was simple random sampling with the Slovin formula with a tolerable error rate of 10% as many as 95 people. Data analysis and hypothesis testing in this study 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 service has a positive and significant effect on product quality, price has a positive and significant effect on product quality. Service has a positive and significant effect on purchasing decisions. Price has a positive and significant effect on purchasing decisions. Product quality has a positive and significant effect on purchasing decisions, service has a positive and insignificant effect on purchasing decisions through product quality, price has a positive and significant effect on purchasing decisions through product quality

Keywords: Service, Price, Product Quality, Purchase Decision.

I. PENDAHULUAN

Persaingan global saat ini, dunia kerja sangat membutuhkan orang yang biasa berfikir untuk maju, cerdas, inovatif dan mampu berkarya dengan semangat tinggi dalam menghadapi kemajuan zaman. Berbagai organisasi, berusaha meningkatkan kinerja dari seluruh elemen yang ada dalam organisasi dengan tujuan mencapai kelangsungan hidup organisasi. Sumber daya manusia yang dalam hal ini adalah para aparatur pada sebuah organisasi, tentunya berusaha

bekerja dengan kemampuan yang mereka miliki agar dapat mencapai kinerja yang diinginkan organisasi tersebut. Sumber daya manusia yang diperlukan saat ini adalah sumber daya manusia yang memiliki pengetahuan, kemampuan, keterampilan dan sikap yang baik dalam bekerja. Melalui perencanaan sumber daya manusia yang matang usaha yang dilakukan oleh organisasi untuk mencapai tujuan organisasi adalah salah satunya dengan cara memotivasi aparatur. Hal ini karena aparatur menempati posisi penting

dalam suatu organisasi. Setiap anggota dari suatu organisasi mempunyai kepentingan dan tujuan sendiri ketika bergabung pada organisasi tersebut. Bagi sebagian aparatur, harapan untuk mendapatkan uang adalah satu-satunya alasan untuk bekerja, namun yang lain berpendapat bahwa uang hanyalah salah satu dari banyak kebutuhan yang terpenuhi melalui kerja. Seseorang yang bekerja akan merasa lebih dihargai oleh masyarakat di sekitarnya, dibandingkan yang tidak bekerja.

Fenomena yang terjadi pada Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Situbondo jika dilihat dari kenyataan yang terjadi di sebuah organisasi bahwa tidak semua aparatur mempunyai komitmen yang tinggi. Seperti yang terjadi di Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Situbondo bahwa telah ada indikasi-indikasi kalau komitmen di antara aparaturnya mulai menurun. Indikasi menurunnya komitmen dapat digambarkan dengan adanya catatan dari sekretaris bahwa beberapa aparaturnya yang mulai suka terlambat masuk kerja, meninggalkan jam kerja.

Fenomena tentang kemampuan kerja yang terjadi pada saat ini adalah kemampuan para aparatur yaitu dengan kurangnya pemberian fasilitas *knowledge management*, dimana setiap aparatur berkesempatan untuk bertukar ide, konsep dan berbagi informasi melalui artikel yang dapat diakses oleh semua aparatur. Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Situbondo kurang mengembangkan kemampuan kerja para aparatur juga

tidak mengikutsertakan para pegawai untuk mengikuti pelatihan. Kegiatan pelatihan dilakukan setiap rutin satu tahun sekali dan bentuk pelatihan yang diberikan yaitu terkait dengan upaya pengembangan kemampuan yang dimiliki para aparatur di Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Situbondo.

Selain itu ada permasalahan yang ada di Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Situbondo adalah rendahnya budaya organisasi, yaitu ditunjukkan oleh adanya aparatur yang tidak mengetahui misi yang diemban organisasi, sehingga kurang komunikatif terhadap sesama aparatur, atasan dan terhadap masyarakat dalam pelaksanaan tugas pekerjaannya maupun adanya aparatur yang meninggalkan pekerjaannya tanpa mempunyai tujuan yang jelas, sering terlambat datang, dan pulang lebih awal dari jam yang ditetapkan.

II. LANDASAN TEORI Manajemen Sumber Daya Manusia

Hasibuan (2013:10) menyatakan bahwa "Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat".

Menurut Sutrisno (2011:6) "Manajemen sumber daya manusia merupakan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi, menggunakan beberapa fungsi dan kegiatan untuk

memastikan bahwa sumber daya manusia tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi, dan masyarakat”. Manajemen sumber daya manusia adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan.

Komitmen Kerja

Komitmen kerja, merupakan istilah lain dari Komitmen kerja merupakan dimensi perilaku yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan pegawai. Robbins dan Judge (2018:137) berpendapat bahwa “Komitmen kerja adalah suatu keadaan seorang karyawan yang memihak organisasi tertentu, serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi”. Sopiah (2018:150) mengungkapkan bahwa “Komitmen kerja adalah identifikasi dan keterlibatan seseorang yang relatif kuat terhadap organisasi”. komitmen kerja di atas, dapat disimpulkan bahwa komitmen kerja merupakan sikap atau perilaku karyawan yang berkaitan dengan keinginan kuat seorang anggota organisasi/ karyawan untuk mempertahankan keanggotaannya dalam suatu organisasi, serta mendukung dan menjalankan tujuan organisasi atau perusahaan secara penuh suka rela, serta komitmen kerja lebih dari sekedar kesetiaan, namun lebih kepada keintiman atau ikatan batin anggota terhadap organisasinya.

Robbins (2015:101) mengelompokan komitmen kerja

dengan tiga indikator yang terpisah, yaitu :

1) Komitmen afektif (*Affective Commitment*).

Komitmen afektif merupakan perasaan emosional untuk organisasi dan keyakinan di dalam nilai-nilainya. Seseorang yang memiliki komitmen afektif yang kuat akan terus bekerja dalam suatu organisasi karena mereka memang ingin melakukan hal tersebut.

2) Komitmen berkelanjutan (*Continuance Commitment*).

Komitmen berkelanjutan merupakan nilai ekonomi yang dirasakan dari bertahan dalam suatu organisasi dibandingkan dengan meninggalkan organisasi tersebut. Seorang karyawan mungkin bertahan dan berkomitmen dengan organisasi dan pemberi kerja karena diberi imbalan yang cukup tinggi. Komitmen ini menyebabkan seorang karyawan bertahan pada suatu organisasi karena mereka membutuhkannya.

3) Komitmen normatif (*Normative Commitment*).

Komitmen normatif merupakan kewajiban seseorang untuk bertahan di dalam suatu organisasi untuk alasan-alasan moral atau etis. Komitmen ini menyebabkan seorang karyawan bertahan pada suatu pekerjaan karena mereka merasa wajib untuk melakukannya. Komitmen normatif ini berkaitan dengan perasaan wajib untuk tetap

bekerja dalam sebuah organisasi.

Kemampuan Kerja

Robbins (2015:49) berpendapat bahwa “Kemampuan berhubungan erat dengan kemampuan fisik dan mental yang dimiliki orang untuk melaksanakan pekerjaan”. Ketidakberadaan hal seperti ini dapat mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan. Kemudian Thoha (2014:154) menyatakan bahwa “Kemampuan pegawai adalah suatu kondisi yang menunjukkan unsur kematangan yang berkaitan pula dengan pengetahuan dan ketrampilan yang dapat diperoleh melalui pendidikan, latihan dan pengetahuan”. kemampuan kerja adalah kapasitas individu atau potensi seseorang untuk melaksanakan pekerjaan yang menunjukkan kecakapan seseorang seperti kecerdasan dan keterampilan.

Swasto (2012:80) mengemukakan bahwa indikator kemampuan kerja dapat diklasifikasikan sebagai berikut :

- 1) Kemampuan pengetahuan adalah pemahaman secara luas mencakup segala hal yang pernah diketahui yang berkaitan dengan tugas-tugas individu dalam organisasi.
- 2) Kemampuan keterampilan merupakan kemampuan psikomotorik dan teknik pelaksanaan kerja tertentu yang berkaitan dengan tugas individu dalam organisasi.
- 3) Kemampuan sikap

merupakan kemampuan yang mempunyai pengaruh tertentu terhadap tanggapan seseorang kepada orang lain, obyek dan situasi yang berhubungan dengan orang tersebut.

Budaya Organisasi

Luthans (2012:137) mengartikan “Budaya organisasi sebagai pola pemikiran dasar yang diajarkan kepada personel baru sebagai cara untuk merasakan, berpikir, dan bertindak benar dari hari ke hari”. Budaya organisasi juga disebut budaya perusahaan, yaitu seperangkat nilai-nilai atau norma-norma yang telah relatif lama berlakunya, dianut bersama oleh para anggota organisasi (karyawan) sebagai norma perilaku dalam menyelesaikan masalah-masalah organisasi (perusahaan).

Robbins dan Coulter (2012:63) mengemukakan bahwa “Budaya organisasi atau *organizational culture* adalah sehimpunan nilai, prinsip, tradisi dan cara bekerja yang dianut bersama dan mempengaruhi perilaku serta tindakan para anggota organisasi”. Kebanyakan organisasi, nilai-nilai dan praktik-praktik yang dianut bersama (*shared*) ini telah berkembang pesat seiring dengan perkembangan zaman dan benar-benar sangat mempengaruhi bagaimana sebuah organisasi dijalankan.

Robbins dan Coulter (2012:10) terdapat beberapa karakteristik yang apabila dicampur dan dicocokkan maka akan menjadi budaya internal yaitu :

- 1) Inisiatif individu yaitu sejauh mana organisasi memberikan kebebasan kepada setiap pegawai dalam mengemukakan pendapat atau ide - ide yang di dalam pelaksanaan tugas dan fungsinya. Inisiatif individu tersebut perlu dihargai oleh kelompok atau pimpinan suatu organisasi sepanjang menyangkut ide untuk memajukan dan mengembangkan organisasi.
- 2) Pengarahan yaitu sejauh mana pimpinan suatu organisasi dapat menciptakan dengan jelas sasaran dan harapan yang diinginkan, sehingga para pegawai dapat memahaminya dan segala kegiatan yang dilakukan para pegawai mengarah pada pencapaian tujuan organisasi. Sasaran dan harapan tersebut jelas tercantum dalam visi dan misi. Bentuk Pengarahan Pada umumnya pimpinan menginginkan pengarahan kepada anggota atau karyawan dengan maksud agar mereka bersedia bekerja dengan sebaik mungkin, dan diharapkan tidak menyimpang dari prinsip-prinsip.
- 3) Integrasi yaitu sejauh mana suatu organisasi dapat mendorong unit-unit organisasi untuk bekerja dengan cara yang terkoordinasi.
- 4) Kontrol yaitu adanya pengawasan dari para pimpinan terhadap para pegawai dengan

menggunakan peraturan-peraturan yang telah ditetapkan demi kelancaran organisasi.

- 5) Pola komunikasi yaitu sejauh mana komunikasi dalam organisasi yang dibatasi oleh hierarki kewenangan yang formal dapat berjalan baik. Komunikasi yang baik adalah komunikasi yang dapat memenuhi kebutuhan sarannya, sehingga akhirnya memberikan hasil yang lebih efektif.

Kinerja ASN

Hasibuan (2013:94) berpendapat Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu”.

Pengertian kinerja yang terdapat dalam Mangkunegara (2012:67) istilah kinerja berasal dari *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang), atau juga hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang ingin dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.”

Menurut Mangkunegara (2012:67), kinerja karyawan dapat dinilai dari:

- 1) Kualitas kerja yaitu menunjukkan kerapihan, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Adanya kualitas

- kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan.
- 2) Kuantitas kerja yaitu menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.
 - 3) Tanggung jawab yaitu menunjukkan seberapa besar karyawan dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggungjawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerja setiap hari.
 - 4) Kerjasama yaitu kesediaan karyawan untuk berpartisipasi dengan karyawan yang lain secara vertikal dan horizontal baik didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.
 - 5) Inisiatif yaitu adanya inisiatif dari dalam diri anggota organisasi untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan atau menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah kewajiban seorang pegawai.

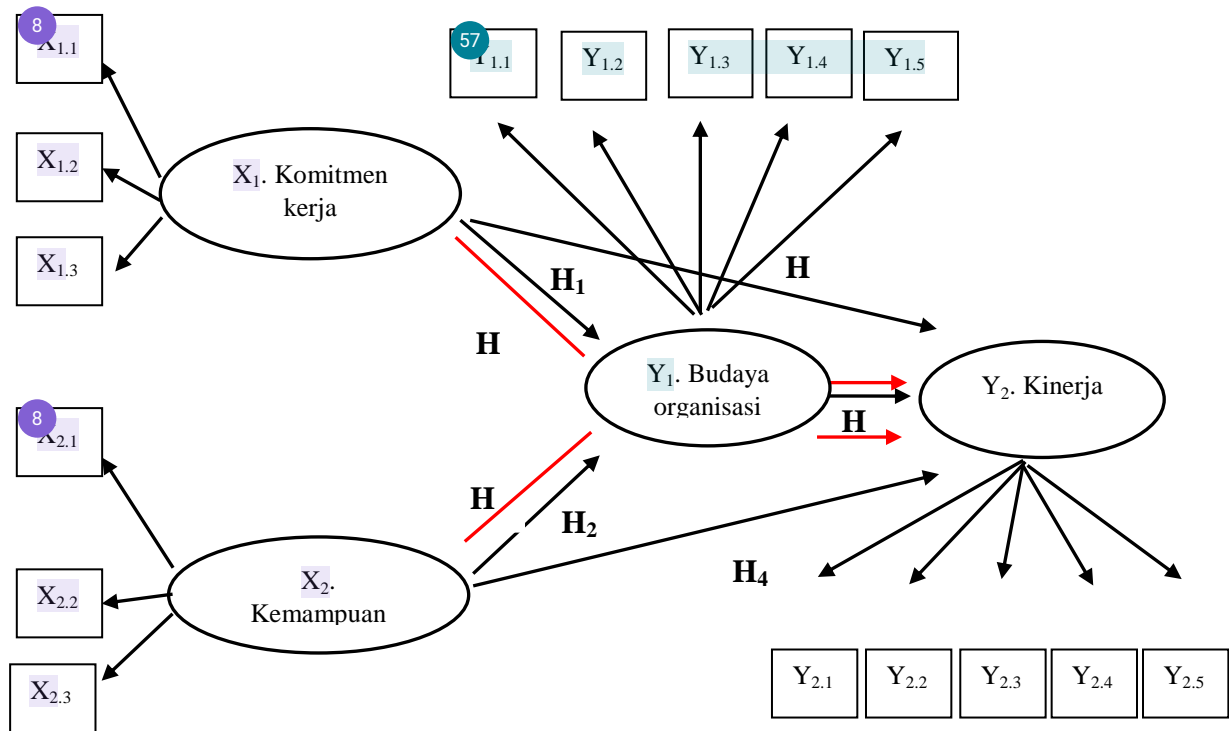
Kerangka Konsep

Manajemen sumber daya manusia merupakan satu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan

manusia dalam organisasi. Komitmen organisasi merupakan sifat hubungan antara individu dengan organisasi kerja, dimana individu mempunyai keyakinan diri terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi kerja, adanya kerelaan untuk menggunakan usahanya secara sungguh-sungguh demi kepentingan organisasi kerja. Kemampuan kerja yang semakin baik maka karyawan akan diharapkan dapat memberikan kinerja yang baik dan menjadi contoh bagi aparaturnya. Adapun kerangka konseptual dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar 1 berikut ini :

Gambar 1

Kerangka Konseptual Penelitian



Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian

Hipotesis

Menurut Sanusi (2011:44) menyatakan bahwa “Hipotesis berasal dari kata hipo yang berarti ragu atau tesis yang berarti benar, Jadi Hipotesis adalah kebenaran yang masih diragukan”. Hipotesis termasuk salah satu proposisi disamping proposisi-proposisi lainnya. Hipotesisnya dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H₁ : Komitmen kerja berpengaruh signifikan terhadap Budaya organisasi.

H₂ : Kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap Budaya organisasi.

H₃ : Komitmen kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja ASN.

H₄ : Kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja ASN.

H₅ : Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja ASN.

H₆ : Komitmen kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja ASN melalui Budaya organisasi.

H₇ : Kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja ASN melalui Budaya organisasi.

III. METODE PENELITIAN

Rancangan Penelitian

Arikunto (2013:105) berpendapat “Rancangan penelitian adalah rancangan keseluruhan terhadap suatu penelitian dengan langkah-langkah yang telah terstruktur sesuai tujuan sehingga mendapatkan data yang akurat, dengan adanya rancangan tersebut maka peneliti memiliki acuan dalam penelitian yang akan dilaksanakan”. Judul dalam penelitian ini Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Sugiyono (2016:13) mengemukakan bahwa “Metode kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan dengan atas dasar filsafat guna meneliti pada populasi maupun sampel”. Metode penelitian kuantitatif digunakan guna mengetahui hubungan apakah memiliki hubungan yang saling mempengaruhi terhadap variabel. Penelitian ini yaitu mengkaji dua variabel bebas yaitu Komitmen kerja dan Kemampuan kerja, satu variabel mediasi yaitu Budaya organisasi dan satu variabel terikat Kinerja ASN.

Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat penelitian dilakukan pada Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Situbondo terletak di Jl. PB. Sudirman No.77c, Karangasem, Patokan, Kecamatan Situbondo, Kabupaten Situbondo, Jawa Timur 68312. Waktu penelitian ini dilaksanakan selama tiga bulan yaitu pada bulan April sampai

dengan Juni 2022.

Populasi dan Sampel

Menurut Arikunto (2013:173) “Populasi adalah keseluruhan objek penelitian”. Apabila seseorang ingin meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian, maka penelitiannya merupakan penelitian populasi. Sugiyono (2016:80) berpendapat “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya”. Penelitian ini mengambil populasi dari seluruh Aparatur Sipil Negara di Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Situbondo yang berjumlah 70 ASN (Selain Pimpinan).

Sugiyono (2016:81) menyatakan bahwa “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Teknik pengambilan sampel yang akan digunakan dalam penelitian adalah teknik *Non Probability Sampling* dengan cara *Total Sampling* atau sampel jenuh. Sugiyono (2016:85) menyatakan bahwa “Sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel yang semua anggota populasi digunakan sebagai sampel”. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah seluruh Aparatur Sipil Negara di Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Situbondo yang berjumlah 70 ASN (Selain Pimpinan).

Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data merupakan suatu faktor yang penting, karena penghitungan

diperoleh dari data yang didapatkan dalam penelitian. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Observasi
- 2) Studi Pustaka
- 3) Wawancara
- 4) Kuesioner (Angket)
- 5) Dokumentasi

Metode Analisis Data

Melakukan penelitian akan mendapatkan fenomena yang dipaparkan sebelumnya, maka tahap selanjutnya untuk mengetahui kebenaran dari data yang telah dikumpulkan dilakukan analisis

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

Responden yang menjadi subjek pada penelitian ini adalah para karyawan Dinas Peternakan dan Perikanan Situbondo yang dipilih berjumlah 70 ASN.

Uji Validitas Konvergen

Model pengukuran menunjukkan bagaimana variabel *manifest* atau *observed* variabel merepresentasi variabel laten untuk diukur. Validitas konvergen diukur dengan menggunakan parameter *outer loading* dan AVE (*Average Variance Extracted*). Uji validitas dengan program *Smart PLS 3.0* dapat dilihat dari nilai *discriminant validity* dengan indikator reflektif yaitu dengan melihat nilai *cross loading* untuk setiap variabel harus $> 0,70$ dan *Average Variance Extracted* (AVE) $> 0,50$.

Uji Reliabilitas

Syarat yang biasanya digunakan untuk menilai reliabilitas konstruk yaitu *composite reliability* harus lebih besar dari 0,7 untuk penelitian yang bersifat *confirmatory* dan nilai 0,6 – 0,7 masih dapat diterima untuk penelitian yang bersifat *exploratory*.

Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independen*) (Ghozali, 2018:107). Uji multikolinieritas dapat dilakukan dengan melihat nilai *Collinierity Statistics (VIF)* pada “*Inner VIF Values*” pada hasil analisis aplikasi *partial least square Smart PLS 3.0*.

Uji asumsi klasik “Multikolinieritas” apabila nilai VIF (*Varians inflation factor*) $\leq 5,00$, namun apabila nilai VIF $> 5,00$, maka melanggar asumsi Multikolinieritas atau variabel bebas saling mempengaruhi.

Uji Normalitas

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

Uji Goodness Of Fit (GOF)

Uji *goodness of fit* (uji kelayakan model) dilakukan untuk mengukur ketepatan fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai aktual secara statistik. Pada uji *Smart PLS.3.0*, uji ini menggunakan tiga ukuran *fit* model yaitu SRMR (*Standardized Root Mean Square Residual*), *Chi-Square* dan NFI (*Normed Fit Index*). Model penelitian dikatakan *fit* artinya konsep model struktural yang dibangun di dalam penelitian telah sesuai dengan fakta yang terjadi di lapangan, sehingga hasil penelitian bisa diterima dengan baik dari segi teoritis maupun praktis.

Besarnya SRMR, *Chi-Square* dan NFI telah memenuhi kriteria yang diharapkan. Selain itu, tingkat probabilitas dari model tersebut signifikan sebesar 0,732 ($p \geq 0.05$) sehingga model yang dianalisis telah memenuhi kriteria model yang baik / sesuai.

Uji Koefisien Determinasi

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

a. Variabel Komitmen kerja (X_1) dan Kemampuan kerja (X_2) mempengaruhi Budaya organisasi (Y_1) sebesar 0,452 (45,2%), sedangkan sisanya 54,8% dipengaruhi variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.

b. Variabel Komitmen kerja (X_1) dan Kemampuan kerja (X_2) mempengaruhi Kinerja ASN (Y_2) sebesar 0,435 (43,5%), sedangkan sisanya 56,5% dipengaruhi variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.

Analisis Persamaan Struktural (*inner model*)

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

a. Persamaan Struktural (*inner model*)

Hasil uji statistik selanjutnya dapat dijabarkan ke dalam persamaan linier *inner model* sebagai berikut:

$$Y_1 = b_1 X_1 + b_2 X_2 + e \\ = 0,257X_1 + 0,439X_2 + e$$

$$Y_2 = b_3 X_1 + b_4 X_2 + e \\ = 0,247X_1 + 0,454X_2 + e$$

$$Y_2 = b_5 Y_1 + e \\ = 0,245Y_1$$

b. Persamaan struktural (*inner model*) dengan variabel intervening

Hasil persamaan struktural dengan menggunakan variabel intervening sebagai berikut:

$$Y_2 = b_3 X_1 + b_4 X_2 + b_5 Y_1 + e \\ = 0,247X_1 + 0,454X_2 + 0,245Y_1 + e$$

Persamaan linier tersebut menunjukkan arti dan dapat dijelaskan sebagai berikut:

b_1 (0,257) : Koefisien regresi Komitmen kerja (X_1) untuk uji pengaruh terhadap Budaya organisasi (Y_1), artinya kenaikan variabel

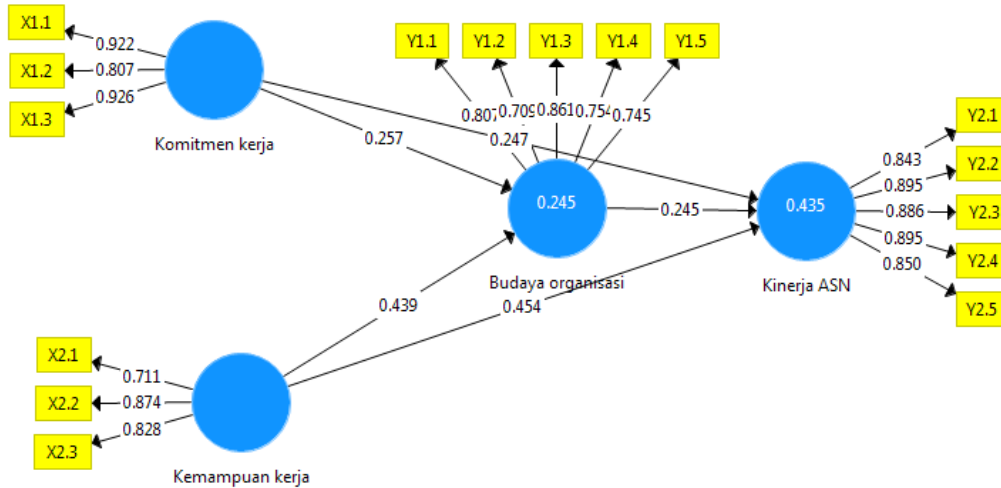
- Komitmen kerja sebesar 1 (satu) satuan, maka Budaya organisasi meningkat 0,257 dengan asumsi variabel lain (Kemampuan kerja) nilainya konstan.
- b_2 (0,439) : Koefisien regresi Kemampuan kerja (X_2) untuk uji pengaruh terhadap Budaya organisasi (Y_1), artinya kenaikan variabel Kemampuan kerja sebesar 1 (satu) satuan, maka Budaya organisasi meningkat sebesar 0,439 dengan asumsi variabel lain (Komitmen kerja) nilainya konstan.
- b_3 (0,247) : Koefisien regresi Komitmen kerja (X_1) untuk uji pengaruh terhadap Kinerja ASN (Y_2), artinya kenaikan variabel Komitmen kerja sebesar 1 (satu) satuan, maka Kinerja ASN meningkat sebesar 0,247, dengan asumsi variabel lain (Kemampuan kerja) nilainya konstan.
- b_4 (0,454) : Koefisien regresi Kemampuan kerja (X_2) untuk uji pengaruh terhadap Kinerja ASN (Y_2), artinya Kemampuan kerja sebesar 1 (satu) satuan, maka Kinerja ASN 0,454 dengan asumsi variabel lain (Komitmen kerja) nilainya konstan.
- b_5 (0,245) : Koefisien regresi Budaya organisasi (Y_1) untuk uji pengaruh terhadap Kinerja ASN (Y_2), artinya kenaikan variabel Budaya organisasi sebesar 1 (satu) satuan, maka Kinerja ASN meningkat sebesar 0,245.

Uji Hipotesis Penelitian

dan nilai *P Value* yaitu sebesar 0,042 (< 0,05),

a. Uji Hipotesis Penelitian

Pengaruh Langsung



Gambar 2
Hasil Uji Model Struktural PLS

Kriteria pengukuran output PLS

- 1) Nilai **Original Sample** : menunjukkan pengaruh **Negatif** atau **Positif**
- 2) Nilai **P Value** digunakan untuk mengukur signifikansi pengaruh. Jika nilai **P Value** lebih besar dari 0,05 (> 5%) maka **tidak berpengaruh signifikan**. Jika nilai **P Value** kurang dari 0,05 ($\leq 5\%$) maka **berpengaruh signifikan**.

Pembahasan

Pengaruh Komitmen kerja Terhadap Budaya organisasi

Komitmen kerja (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Budaya organisasi (Y_1). Hasil uji hipotesis pertama dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu positif (0,257)

maka dapat disimpulkan bahwa Komitmen kerja (X_1) berpengaruh signifikan positif terhadap Budaya organisasi (Y_1), dengan demikian **hipotesis ke 1 diterima**. Berdasarkan pengujian maka dapat disimpulkan bahwa seorang ASN yang memiliki komitmen kerja yang tinggi mampu menunjukkan performa kerja yang lebih baik saat bekerja di bawah tekanan tinggi dibanding rekan kerjanya dengan komitmen organisasi yang lebih rendah. Budaya organisasi merupakan salah satu penentu penting pada lingkungan kerja yang baik dalam memotivasi karyawan dalam mencapai komitmen penuh mereka untuk kesuksesan organisasional. Budaya organisasi didorong dengan komitmen yang di

tanamkan dalam organisasi tersebut sehingga dapat mencapai tujuan dengan lebih terarah dan efisien. Hasil penelitian ini mendukung dan memperkuat temuan penelitian terdahulu oleh Rafiq (2017) menyatakan bahwa Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Budaya organisasi.

Kemampuan kerja Terhadap Budaya organisasi

Kemampuan kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Budaya organisasi (Y_1). Hasil uji hipotesis kedua dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu positif (0,439) dan nilai *P Value* yaitu sebesar 0,000 ($< 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa Kemampuan kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Budaya organisasi (Y_1), dengan demikian **hipotesis ke 2 diterima**. Berdasarkan pengujian maka dapat disimpulkan bahwa semakin baik kemampuan kerja maka semakin baik juga budaya organisasi pada Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Situbondo. Maka dengan demikian dapat dinyatakan bahwa kemampuan kerja adalah salah satu faktor yang mempengaruhi budaya organisasi pada Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Situbondo. Sebuah organisasi kemampuan kerja mengarah pada kapasitasnya di dalam menuntaskan tugasnya dalam melangsungkan pekerjaannya dibutuhkanlah kemampuan yang mampu mendukungnya serta melangsungkan pekerjaannya yang diharapkan perusahaannya. Hasil penelitian ini mendukung dan memperkuat temuan penelitian

terdahulu oleh Nurista (2018) menyatakan bahwa kemampuan kerja berpengaruh terhadap budaya organisasi kerja.

Komitmen kerja Terhadap Kinerja ASN

Komitmen kerja (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja ASN (Y_2). Hasil uji hipotesis ketiga dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu positif (0,247) dan nilai *P Value* yaitu sebesar 0,047 ($< 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa Komitmen kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja ASN (Y_2), dengan demikian **hipotesis ke 3 diterima**. Hasil ini mengindikasikan bahwa jika persepsi aparatur tentang komitmen kerja meningkat maka kinerja ASN juga akan meningkat, dan sebaliknya jika persepsi aparatur tentang komitmen kerja menurun maka kinerja ASN juga akan menurun. Hasil penelitian menunjukkan bahwa responden yaitu aparatur di Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Situbondo adanya keinginan kuat seorang anggota organisasi/ASN untuk mempertahankan keanggotaannya dalam suatu organisasi, serta mendukung dan menjalankan tujuan organisasi secara penuh suka rela, serta komitmen kerja lebih dari sekedar kesetiaan, namun lebih kepada keintiman atau ikatan batin anggota terhadap organisasinya. Hasil penelitian ini tidak mendukung temuan penelitian terdahulu oleh Rafiq (2017) menyatakan bahwa Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan.

Kemampuan kerja Terhadap Kinerja ASN

Kemampuan kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja ASN (Y_2). Hasil uji hipotesis keempat dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu positif (0,454) dan nilai *P Value* yaitu sebesar 0,000 ($< 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa Kemampuan kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja ASN (Y_2), dengan demikian **hipotesis ke 4 diterima**. Hasil ini mengindikasikan bahwa jika persepsi aparatur tentang kemampuan kerja meningkat maka Kinerja ASN juga akan meningkat, dan sebaliknya jika persepsi aparatur tentang kemampuan kerja menurun maka Kinerja ASN juga akan menurun. Hasil penelitian menunjukkan bahwa responden yaitu aparatur di Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Situbondo menyatakan bahwa Kemampuan yang dimiliki oleh seorang pegawai menjadi hal yang sangat penting bagi setiap pegawai sehingga mampu untuk menyesuaikan diri dan beradaptasi dengan lingkungan di organisasinya. Kemampuan kerja para ASN dianggap penting karena pimpinan perlu memahami sifat yang dimiliki oleh ASN, melalui usaha tersebut maka dapat tercipta suasana kerja yang lebih tepat bagi usaha meningkatkan kinerja pegawai. Hasil penelitian ini mendukung dan memperkuat temuan penelitian terdahulu oleh Manan (2019) menyatakan bahwa kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Budaya organisasi Terhadap Kinerja ASN

Budaya organisasi (Y_1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja ASN (Y_2). Hasil uji hipotesis kelima dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu positif (0,245) dan nilai *P Value* yaitu sebesar 0,000 ($< 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa Budaya organisasi (Y_1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja ASN (Y_2), dengan demikian **hipotesis ke 5 diterima**. Hasil ini mengindikasikan bahwa jika persepsi aparatur tentang budaya organisasi meningkat maka kinerja ASN juga akan meningkat, dan sebaliknya jika persepsi aparatur tentang budaya organisasi menurun maka kinerja ASN juga akan menurun. Faktor budaya organisasi mempunyai pengaruh serta peran penting guna meningkatkan kinerja ASN. Hal tersebut penting karena cara yang digunakan oleh organisasi untuk mempertahankan, menjaga, memelihara pegawai dalam organisasi dan sekaligus meningkatkan keahlian para pegawai untuk kemudian dapat meningkatkan kinerjanya. Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu oleh Wahyudi (2019) yang menyatakan bahwa budaya organisasi secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Komitmen kerja Terhadap Kinerja ASN Melalui Budaya organisasi

Hasil uji hipotesis keenam dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu positif (0,063) dan nilai *P Value* yaitu sebesar 0,160 ($> 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa Komitmen kerja (X_1) secara signifikan tidak mempengaruhi Kinerja ASN (Y_2) melalui Budaya

organisasi (Y_1), dengan demikian **hipotesis ke 6 ditolak**. Kenyataan menunjukkan ASN yang memiliki komitmen kerja akan bekerja dengan penuh dedikasi karena ASN yang memiliki komitmen tinggi menganggap bahwa hal yang penting yang harus dicapai adalah pencapaian tugas dalam organisasi tanpa melihat budaya organisasi yang ada dalam organisasi. ASN yang memiliki komitmen kerja yang tinggi juga memiliki pandangan yang positif dan akan melakukan yang terbaik untuk kepentingan organisasi. Hal ini membuat ASN memiliki keinginan untuk memberikan tenaga dan tanggung jawab yang lebih menyokong kesejahteraan dan keberhasilan organisasi. Hasil penelitian mendukung penelitian terdahulu oleh Rafiq (2017) menyatakan bahwa Budaya organisasi tidak memediasi pengaruh Komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.

Kemampuan kerja Terhadap Kinerja ASN Melalui Budaya organisasi

Kemampuan kerja (X_2) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja ASN (Y_2) melalui Budaya organisasi (Y_1). Hasil uji hipotesis ketujuh dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu positif (0,108) dan nilai *P Value* yaitu sebesar 0,111 ($>0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa Kemampuan kerja (X_2) berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja ASN (Y_2) melalui Budaya organisasi (Y_1), dengan demikian **hipotesis ke 7 ditolak**. Kemampuan kerja yang memadai diperlukan dalam bekerja sehingga bisa menghasilkan kinerja

yang maksimal dan dapat meningkatkan semangat dalam menyelesaikan pekerjaan. Setiap perubahan yang baik meningkat atau menurun pada kemampuan kerja, akan banyak mempengaruhi peningkatan atau penurunan kinerja ASN. Budaya organisasi merupakan apa yang dipersepsikan oleh para ASN dan bagaimana persepsi ini menciptakan pola-pola kepercayaan, nilai-nilai, dan harapan-harapan. Pegawai sebagai bagian dari organisasi akan mempersepsikan nilai-nilai budaya organisasi yang ada di organisasi. Hal tersebut tidak sejalan dengan penelitian terdahulu oleh Nurista (2018) budaya organisasi terbukti memediasi pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan.

V. SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

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

1. Komitmen kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Budaya organisasi (H_1 diterima).
2. Kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Budaya organisasi (H_2 diterima).
3. Komitmen kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja ASN (H_3 diterima).
4. Kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja ASN (H_4 diterima).
5. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja ASN (H_5 diterima).

6. Komitmen kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja ASN melalui Budaya organisasi (H_6 ditolak).
7. Kemampuan kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja ASN melalui Budaya organisasi (H_7 ditolak).

44 **Saran**

Berdasarkan hasil analisa, pembahasan dan kesimpulan di atas beberapa saran yang dapat di ajukan sebagai berikut :

1. **Bagi Universitas Abdurachman Saleh Situbondo**

81 Hasil Penelitian ini untuk menambah pengetahuan khususnya tentang manajemen sumber daya manusia sebagai bahan kajian dan di jadikan refrensi mengenai komitmen kerja, kemampuan kerja, budaya organisasi dan kinerja ASN pada Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Situbondo.

2. **Bagi Peneliti**

Sebagai syarat untuk menyelesaikan pendidikan sarjana (S1) dan menambah ilmu pengetahuan dalam bidang manajemen dan wawasan agar bisa manfaat untuk diri sendiri dan peneliti lainnya.

3. **Bagi Dinas Peternakan dan Perikanan Situbondo**

- a. Pada variabel Komitmen kerja indikator komitmen berkelanjutan mendapatkan penilaian paling rendah, maka diharapkan Dinas Peternakan dan Perikanan Situbondo memberikan *reward* kepada ASN

supaya bertahan dan selalu berkomitmen kepada organisasi.

- b. Pada variabel Kemampuan kerja indikator kemampuan pengetahuan mendapatkan penilaian paling rendah, maka diharapkan Dinas Peternakan dan Perikanan Situbondo memberikan pelatihan kepada ASN supaya dapat meningkatkan kinerja kepada organisasi.
- c. Pada variabel Budaya organisasi indikator pola komunikasi mendapatkan penilaian paling rendah, maka diharapkan ASN memperbaiki komunikasi sesama ASN saat melaksanakan pekerjaan.
- d. Pada variabel Kinerja indikator kualitas kerja mendapatkan penilaian paling rendah, maka diharapkan ASN meningkatkan kinerja untuk mencapai tujuan organisasi

33 **DAFTAR PUSTAKA**

Arikunto, S. 2013. *Prosedur penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. (Edisi Revisi). Jakarta : Rineka Cipta

10 Ghozali, I. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Edisi Kesembilan. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro

Hasibuan. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi revisi, Jakarta: PT. Bumi Aksara.

76 Luthans, F. 2012. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Penerbit Andi.

- Manan, Ld. A. 2019. ⁷⁹ Pengaruh kemampuan kerja dan keterlibatan kerja Terhadap kinerja pegawai”. Diterbitkan. Skripsi. Universitas Halu Oleo.
- ⁶³ Mangkunegara, A.A P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Nurista, D. 2018. ⁶⁸ “Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Budaya organisasi Sebagai Variabel Perantara (studi kasus pada PT. Naga Bhuana Wonogiri)”. Diterbitkan. Skripsi. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Rafiq, M. 2017. ⁵⁹ “Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Budaya Organisasi sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT.PG Rajawali I Surabaya)”. Diterbitkan. Skripsi. Universitas Negeri Surabaya
- ⁴⁶ Robbins, P.S dan Judge, T.A. 2018. *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat. Jakarta
- Robbins, S.P. dan Coulter, M. 2012. *Manajemen Edisi Kesepuluh*. Jakarta: penerbit Erlangga.
- Sanusi, A. 2011. *Metodologi Penelitian Bisnis*. ¹⁹ Jakarta: Salemba Empat.
- Sopiah. 2018. *Perilaku Organisasi*, Yogyakarta: Andi Offset
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- ⁴² Sutrisno, E. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetak Ke Enam*. Pranada Media Group, Jakarta.
- ⁶⁶ Swasto, B. 2011. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, Bandung: Alfabeta

● **25% Overall Similarity**

Top sources found in the following databases:

- 25% Publications database
- Crossref database
- Crossref Posted Content database

TOP SOURCES

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

- 1

Maria Assumpta Wikantari. "The Effect of Social Media Marketing on P... <1%

Crossref

2

. DAHMIRI. "FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI MOTIVASI KER... <1%

Crossref

3

Robby Sandhi Dessyarti. "PERAN PERILAKU ADAPTIF ANTARA LINGKU... <1%

Crossref

4

Yati Suhartini. "Analisis Dimensi Komitmen Organisasional yang Memp... <1%

Crossref

5

Harry Kurniawan, Machasin Machasin, Sakdanur Nas. "Analisis Kinerja ... <1%

Crossref

6

Eko Purnomo, Euphrasia Suzy Suhendra. "Analisis masa kerja dan pro... <1%

Crossref

7

Ade Damayanty Vina Giovani, Dini Rosyada. "PENGARUH KOMPETENSI... <1%

Crossref

8

Dwi Ariestianah, Zunaidah Zunaidah, Omar Hendro. "Pengaruh Kepemi... <1%

Crossref

9

Robeet Thadi. "Pengaruh Kemampuan Komunikasi Pimpinan terhadap ... <1%

Crossref

- 10 Budi Santoso, Karuniawati Hasanah. "PENGARUH BUDAYA ORAGANIS... <1%
Crossref
-
- 11 I Gusti Ayu Ratih Utariani, I Gusti Agung Krisna Lestari, Sarita Vania Cl... <1%
Crossref
-
- 12 I Nyoman Sudiarta, I Nyoman Surya Saputra. "PENGARUH PENDIDIKAN... <1%
Crossref
-
- 13 Irischa Claudia Kakiay, S.I.H.V Joyce Lapian, Maria V.J Tielung. "ANALI... <1%
Crossref
-
- 14 Selica Natalia Palar, Lucky O. H Dotulong, Genita G Lumintang. "PENG... <1%
Crossref
-
- 15 Anika Amelia, Khoirul Ardani Manurung, Daffa Baihaqi Purnomo. "Pera... <1%
Crossref
-
- 16 I Gede Aryana Mahayasa, Ni Kadek Ari Dipta Wardani. "PENGARUH KE... <1%
Crossref
-
- 17 Insan Kamil, Harif Amali Rivai. "Pengaruh Budaya Organisasi dan Kead... <1%
Crossref
-
- 18 Lemiyana Lemiyana, Aziz Septiatin. "PERAN DAN KUALITAS DOSEN PE... <1%
Crossref
-
- 19 Maria Puspita Sari, Mathilda Sri Lestari, Suprpto Suprpto. "Pengaruh ... <1%
Crossref
-
- 20 Melisa Virginia Inkiriwang, Imelda Wellin Juliana Ogi, Djemly Woran. "P... <1%
Crossref
-
- 21 Nandhika Dwi Putra, Husein Hi Moh Saleh, Asngadi Asngadi. "ANALISI... <1%
Crossref

- 22 Nita Karmila. "PERAN PENTING KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGA... <1%
Crossref
-
- 23 Ino Angga Putra, Abdulloh Chumaidi, Khotim Fadhli. "Price and Quality ... <1%
Crossref
-
- 24 Kadek Loka Suristya, Nyoman Rasmien Adi. "PENGARUH KOMPETENSI ... <1%
Crossref
-
- 25 Megawati Megawati. "Pengaruh Motivasi, Budaya dan Kemampuan ter... <1%
Crossref
-
- 26 Muhammad Sholeh, Dian Wahyudin. "Pengaruh Sistem Informasi Mana... <1%
Crossref
-
- 27 Yuyuk Liana. "Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui K... <1%
Crossref
-
- 28 Eni Rohmawati. "Implementasi Manajemen Metode Qiro'ati dalam Men... <1%
Crossref
-
- 29 Muhammad Ridwan, Hengki Erik Sandi. "PENGARUH INTERAKSI ANTA... <1%
Crossref
-
- 30 Sofiyatus Soleha, Miftahus Surur. "Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Bela... <1%
Crossref
-
- 31 Winda Nur Ramadhani, Syafika Ulfah. "Analisis Kecemasan Matematik... <1%
Crossref
-
- 32 Andana Budi Tami, Sri Yuni Widowati. "ANALISIS PENGARUH KEPEMI... <1%
Crossref
-
- 33 Anisa Yuliana, Sulis Janu Hartati, Sri Yuni Hanifa. "PENGARUH MODEL ... <1%
Crossref

- 34 Dewi Ratna Siregar. "Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan terhadap ... <1%
Crossref
-
- 35 Made Ayu Nilasari Putri, Anak Agung Istri Ari Parwati. "Pengaruh motiv... <1%
Crossref
-
- 36 Norma Nitha, Sapar Sapar. "PENGARUH INSENTIF, KOMPETENSI, MOT... <1%
Crossref
-
- 37 Tengku Putri Lindung Bulan, Riny Chandra. "The Effect of Ewom, Digita... <1%
Crossref
-
- 38 Baretha Meisar Titioka, Astrid J.D. Siahainenia. "PENGARUH GAYA KE... <1%
Crossref
-
- 39 Dipa Teruna, Tedy Ardiansyah. "MODEL GAYA KEPEMIMPINAN PADA ... <1%
Crossref
-
- 40 Ike Agustina, Hardani Widhiastuti. "Karakteristik Individu, Karakteristik ... <1%
Crossref
-
- 41 Ane Dwi Septina. "Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi Terhadap Ko... <1%
Crossref
-
- 42 Desna Fitriastuti Santoso, Iskandar Iskandar. "The Effect of Islamic Sel... <1%
Crossref
-
- 43 Ignatius Soni Kurniawan, Jajuk Herawati, Rika Nuraisyah. "PENGARUH ... <1%
Crossref
-
- 44 Muh Asdar. "PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN K... <1%
Crossref
-
- 45 Nur Fadilla, Fika Aryani. "Pengaruh Free Cash Flow dan Pertumbuhan P... <1%
Crossref

- 46

RENDI PERMANA TITIK ROSNANI M. IRFANI HENDRI. "Pengaruh Kepe...

Crossref

<1%
- 47

Rizky Effendy. "Analisis Kompetensi Komunikasi, Kecerdasan Emosion...

Crossref

<1%
- 48

Aisyah Putri Hidayah, Siti Rahmawati. "Effect of Leadership Style on th...

Crossref

<1%
- 49

Asih Mulyaningsih, Aida Vitayala S Hubeis, Dwi Sadono, Djoko Susanto...

Crossref

<1%
- 50

I Made Adi Suwandana, Desak Nyoman Werdiasih. "Pengaruh Lingkung...

Crossref

<1%
- 51

Pungky Agustin, Agus Athori, Eni Srihastuti. "Pengaruh Profitabilitas D...

Crossref

<1%
- 52

Ruddiana Lukvinda, Agatha Debby Reiza Macella. "Pengembangan Ko...

Crossref

<1%
- 53

SIGIT INDRAWIJAYA, . ROSIFILAYANTI. "ANALISIS BUDAYA ORGANIS...

Crossref

<1%
- 54

Sudirman ., Melifia Liantifa. "PERAN KEPUASAN KERJA PEMEDIASI M...

Crossref

<1%
- 55

Sufiati Annisa, Marliyah Marliyah. "Pengaruh Edukasi, Modal Minimal, ...

Crossref

<1%
- 56

Windi Purwati Aprileoni, Dita Rulina, Refo Seftiawan. "PENGARUH KEDI...

Crossref

<1%
- 57

Juan Zheng, Zhen Yang, Huabin Gao, Xiuying Lai, Xiao Wu, Yaolong Hu...

Crossref posted content

<1%

- 58

Moh. Ubaidillah, Supri Wahyudi Utomo. "PENGARUH MODEL PEMBELA...

Crossref

<1%
- 59

Natalia Tupamahu, Bernhard Tewal, Irvan Trang. "PENGARUH KESEIM...

Crossref

<1%
- 60

Ni Komang Sumadi, I Putu Deddy Samtika Putra, Ni Wayan Dila Indaya...

Crossref

<1%
- 61

Novita Mandagi, Jantje J. Tinangon, Jessy D.L Warongan. "ANALISIS K...

Crossref

<1%
- 62

Tatik Budiarti, Mochamad Bukhori. "PENGARUH BUDAYA ORGANISASI...

Crossref

<1%
- 63

Anak Agung Dwi Widnyani, I Wayan Agus Permana Putra. "Pengaruh Re...

Crossref

<1%
- 64

Gendhis Haningkas Tinika Dewi, Fitriani Fitriani. "Pengaruh Adverting, ...

Crossref

<1%
- 65

Marida Yulia Ronasih, Hardani Widhiastuti. "Kualitas Pelayanan, Faktor ...

Crossref

<1%
- 66

Mohamad Amanu. "Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Motivasi Terhadap K...

Crossref

<1%
- 67

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

Crossref

<1%
- 68

Nor Norisanti, Acep Samsudin, Ummu Hawa Assa'diyah. "Faktor-Faktor...

Crossref

<1%
- 69

Rafika Rachmaniah. "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terha...

Crossref

<1%

- 70

Reni Rosita, Khalida Richawati. "Pengaruh CR, ROA dan Ukuran Perusa...

Crossref

<1%
- 71

Sisilia Cincing. "Pengaruh Total Quality Management (TQM) Dan Peng...

Crossref

<1%
- 72

Sukiyanto Sukiyanto, Tsalitsatul Maulidah. "Pengaruh Gaya Kepemimpi...

Crossref

<1%
- 73

Syukri Hadi, Astri Ayu Purwati. "Modal Sosial dan Inovasi Terhadap Kin...

Crossref

<1%
- 74

Tri Bodroastuti, Tjandra Tirtono. "PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI...

Crossref

<1%
- 75

Wahyu Mutiara Ramadhan, Anis Siti Nurrohkayati. "Maintenance Servic...

Crossref

<1%
- 76

Alfian Affandy Hadinata, Dewi Andriani. "The Influence of Internal Com...

Crossref

<1%
- 77

Angga Saputra, Sri Rahayu, Choiriyah Choiriyah. "Pengaruh Disiplin Ker...

Crossref

<1%
- 78

Esti Saraswati. "PENGARUH SISTEM INFORMASI AKUNTANSI DAN PE...

Crossref

<1%
- 79

Febzi Fiona. "PENGARUH MOTIVASI, KEMAMPUAN, PERSEPSI PERAN ...

Crossref

<1%
- 80

Hani Tria Prihatin, Inka Nusamuda Pratama. "Analisis Peran Dinas Ten...

Crossref

<1%
- 81

Lailatul Isnaini. "Cultivating the Organizational Cultural Values of Jamb...

Crossref

<1%

- 82

Nofrizal, Undang Juju, Sucherly, Arizal N, Idel Waldelmi, Aznuriyandi. "... <1%

Crossref
- 83

Setyaji Sasongko, Abu Talkah. "The Influence of Motivation, Work Envir... <1%

Crossref
- 84

Ayi Muhiban, Erwinda Karina Putri. "Pengaruh Tampilan Produk dan Ele... <1%

Crossref
- 85

Dhea Febriana Elmiliasari. "Pengaruh Harga dan Kualitas Produk Terha... <1%

Crossref
- 86

I Putu Santika, I Ketut Mustika, Ni Luh Kuni Hari. "PENGARUH KOMPE... <1%

Crossref
- 87

IDRIS AGUNG SAPUTRA. "PENGARUH PELATIHAN SERVICE EXCELLE... <1%

Crossref
- 88

Ilham Setyobudi, Fitri Pribadiani, Anita Dyah Listyarini. "ANALISIS PERI... <1%

Crossref
- 89

Mohammad Rifki, Suardi Suardi, Nirwan Nirwan. "PENGARUH CITRA K... <1%

Crossref
- 90

Nevi Laila Khasanah, Taufik Mukmin. "Pengaruh Pembiayaan Mudhara... <1%

Crossref
- 91

Raihan Muslim Fajri Said, Citra Kusuma Dewi. "Risks, Experience, Ease... <1%

Crossref
- 92

Titin Rosdyanti, Suwanto Suwanto. "PENGARUH KOMPETENSI, MOTIVA... <1%

Crossref
- 93

Zuhriyani Zuhriyani. "PENGARUH LEADER MEMBER EXCHANGE (LMX) ... <1%

Crossref

- 94

Amran Amran, Tarmizi Taher. "ANALISIS PENGARUH DISIPLIN KERJA ...

Crossref

<1%
- 95

Andini Dwi Saputri, Susi Handayani, Muhammad Kurniawan DP. "Penga...

Crossref

<1%
- 96

Devi Novrizta. "HUBUNGAN ANTARA MINAT MEMBACA DENGAN KET...

Crossref

<1%
- 97

Evi Hidayakh, Sri Rahayu, Muhammad Gowon. "Determinan Kualitas L...

Crossref

<1%
- 98

Ferry Budiman. "PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSAKSIONAL TERH...

Crossref

<1%
- 99

Heni Kusumawati, Nikodemus Hans Setiadi Wijaya, Wisnu Prajogo. "M...

Crossref

<1%
- 100

Yuniarti Yuniarti. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi d...

Crossref

<1%
- 101

Hariman Syaleh, Rohimah Nur Nasution. "Pengaruh Disiplin Kerja Dan ...

Crossref

<1%
- 102

Helmi Rumbo. "KINERJA PERAWAT DI RUMAH SAKIT", Healthy Tadula...

Crossref

<1%
- 103

Janusi Waliamin. "PENGARUH PENILAIAN KINERJA TERHADAP MOTI...

Crossref

<1%
- 104

Mohammad Tajuddin, Tumirin Tumirin, Eva Desembrianita. "Budaya Or...

Crossref

<1%

● Excluded from Similarity Report

- Internet database
- Manually excluded sources

EXCLUDED SOURCES

Stevani Semet. "Pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhad...	6%
Crossref	
Rian Fajar Sidik, Jajuk Hermawati, Soni Kurniawan. "Pengaruh Komitmen Orga...	5%
Crossref	
Lulut Ismaya, Ardiansyah Japlani. "Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisas...	5%
Crossref	
Hendriyaldi Hendriyaldi. "PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA KA...	5%
Crossref	
Ni Putu Sintia Juliani, Gusti Alit Suputra. "Pengaruh Budaya Organisasi dan Li...	5%
Crossref	
Afdi Tria Putra, Jajuk Herawati, Ignatius Soni Kurniawan. "Pengaruh Motivasi I...	5%
Crossref	
Wahyu Ama Linda, Febriyanto Febriyanto. "Analisis Faktor-Faktor Yang Memp...	5%
Crossref	
Putri Maydilla, Fitriani Fitriani. "Pengaruh Disiplin Kerja, Etos Kerja, Gaya Kepe...	5%
Crossref	
Abdul Aziz Nugraha Pratama, Aprina Wardani. "Pengaruh Kemampuan Kerja d...	5%
Crossref	
Ummi Sangidah, Prayekti Prayekti, Epsilandri Septyarini. "Pengaruh Pelatihan ...	5%
Crossref	

Vivi Mayasari Piliang. "PENGARUH MOTIVASI KERJA, KOMITMEN KERJA DA...	4%
Crossref	
Rindu Famelia Sari, Suwato Suwato. "Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi ...	4%
Crossref	
Adi Setya Pamungkas, Sri Yuni Widowati. "PENGARUH KEPEMIMPINAN, LING...	4%
Crossref	
Shofi Hidayatullah, Sumarni Sumarni, Sry Rosita. "Pengaruh pengelolaan kebe...	4%
Crossref	
SOEGIHARTONO A. "PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMPENSASI FINANSIAL ...	4%
Crossref	
Mardi Astutik. "Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kiner...	4%
Crossref	
Mardi Astutik. "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kine...	4%
Crossref	
I Nyoman Rahayu Putra, I Made Hedy Wartana. "PENGARUH KESELAMATAN ...	4%
Crossref	
Dina Gumay Putri, Darius Antoni. "Pengaruh Kompensasi Sumber Daya Manus...	4%
Crossref	
Ikhsan Johari, Mahfudnurnajamuddin Mahfudnurnajamuddin, Serlin Serang. "...	4%
Crossref	
RADHIANA, Saiful AMRI, Dimas Mandala PUTRA. "Pengaruh Konflik Kerja Ter...	4%
Crossref	
Yudhistira Pradhipta Aryoko, Alfato Yusnar Kharismasyah, Iqbal Maulana. "Ke...	4%
Crossref	

Any Isvandiari, Anang Purwanto. "PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, DISIPLI...	4%
Crossref	
Taufikur Rahman, Siti Solikhah. "Analisis Pengaruh Rotasi Kerja, Motivasi Kerj...	4%
Crossref	
Mohammad Ali Roziki, Edy Swasono. "Analisis Gaya Kepemimpinan Dan Kepu...	4%
Crossref	
Lavida Ramadhani, Iwang Saudji Hariyanto, Hari Purwanto, Karuniawati Hasan...	4%
Crossref	
Andi Muhammad Rifqi A. Darmawangsa, Suriyanti Suriyanti, Ramlawati Ramla...	4%
Crossref	
Retno Dina Lestari, Muhammad Demsi Dupri. "Pengaruh Masa Kerja, Kedisipli...	4%
Crossref	
Vigrita Eunike Raturandang. "PENGARUH LIFESTYLE, INOVASI PRODUK DAN V...	4%
Crossref	
Irwan Desyantoro, Hardani Widhiastuti. "Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja te...	4%
Crossref	
Steviany Yeti Juliana Masoko, Grace M Sendow, Genita Grace Lumintang. "PE...	4%
Crossref	
Panji Candra Setyawan, Fatmah Bagis. "Pengaruh Karakteristik Individu, Kara...	3%
Crossref	
Ni Made Mariani, Lina Mahardiana, Risnawati Risnawati. "PENGARUH INDIVID...	3%
Crossref	
Elisabeth Nauw, Anike Retawati. "Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi T...	3%
Crossref	

Wirawan Adhie Pamungkas, Rita Yuni Mulyanti, Tiara Puspa. "PERAN MOTIVA...	3%
Crossref	
Ni Nyoman Sudiyani, Ni Putu Yuliana Ria Sawitri. "Pengaruh Lingkungan Kerja ...	3%
Crossref	
Cindy Febrianti, Nur Aziz Muslim. "Strategi Pemberdayaan Sumber Daya Man...	3%
Crossref	
Randi Anggoro, Suryadi Suryadi. "Pengaruh Penempatan Kerja, Motivasi Kerja,...	3%
Crossref	
Djoko Agung Purnomo, Nani Septiana. "Pengaruh Service Scape, Reliability Da...	3%
Crossref	
Ida Bagus Agung Andi Bhisma Manuaba, Ni Putu Nina Eka Lestari. "FAKTOR-F...	3%
Crossref	
Asriani Asriani,, Sri Mintarti,, Saida Zainurossalamia ZA,. "Pengaruh Gaya Kep...	3%
Crossref	
Thirza Ardisha. "Peran Efektivitas Komunikasi dan Kepuasan Kerja Terhadap ...	3%
Crossref	
Ria Padma Nur Ariyani, Eviatiwi Kusumaningtyas Sugiyanto. "PENGARUH KO...	3%
Crossref	
Muhammad Iqbal Bayhaqi, Ardiansyah Japlani. "Pengaruh Konflik Kerja, Beba...	3%
Crossref	
PAULINUS JANG B2043142011. "ANALISIS PENGARUH KOMPENSASI DAN P...	3%
Crossref	
Stevan Asalamtama Purba,, Ribhan Ribhan,, Mirwan Karim. "Analisis Pengaru...	3%
Crossref	

I Ketut Sudama. "Komitmen Organisasi Sebagai Mediasi Motivasi dan Disiplin ...	3%
Crossref	
Antoni Yahya Christiadi, Ferdinand, Stepanus. "Pengaruh Kualitas Kehidupan...	3%
Crossref	
Gricilia Cheysi Aspani, Greis Mike Sendow, Jeffry L.A Tampenawas. "PENGAR...	3%
Crossref	
Nini Salnia, Rizal Ekonomi, Muh Ilham. "Analisis Pemberian Insentif Dan Kinerj...	3%
Crossref	
Tiyas Ayu Ningrum, Laeli Budiarti. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komit...	3%
Crossref	
Rahmat Ghazali, Lina Mahardiana, Risnawati Risnawati. "PENGARUH KOMPET...	3%
Crossref	
Nurul Cahyani, Jeni Kamase, Aminuddin Aminuddin. "Pengaruh Motivasi Kerja...	3%
Crossref	
Zaman Zaini, Mughni Hakim, Hasim A. Abdullah. "Pengaruh Budaya Kerja, Ko...	3%
Crossref	
Prpto Wardoyo, Edy Swasono. "Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Kema...	3%
Crossref	
Hari Apriyansyah, Muhammad Idris, Choiriyah Choiriyah. "Pengaruh Lingkung...	3%
Crossref	
Galih Novagiti Ekarahman, Hermin Endratno. "PENGARUH KEPUASAN KERJA, ...	3%
Crossref	
Mohamad Rafdi Zhafari, Hemmy Fauzan, Nofrianto Nofrianto. "PENGARUH KE...	3%
Crossref	

T Muhammad Adriansyah. "PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN KINER...	3%
Crossref	
RB. Iwan Noor Suhasto, Tri Lestariningsih. "ANALISIS PENGARUH KOMPETEN...	3%
Crossref	
Amran Amran. "KINERJA APARATUR PENGAWASAN INTERNAL PEMERINTA...	3%
Crossref	
Agung Widodo, Debby Satyo Rusandi, M. Naim Musyafik. "Pengaruh Motivasi ...	3%
Crossref	
Irham Maulana, Faisal Salistia, Sukarna Sukarna. "Pengaruh Kinerja Karyawan...	3%
Crossref	
Putu Krisda Pramitha Wiyani, Putu Bagus Suthanaya. "PENGARUH KEPUASA...	3%
Crossref	
Alpon Newegalen, Yusram Adi, Hafipah Hafipah. "Pengaruh Kompetensi, Kom...	3%
Crossref	
Silvy Sondari Gadzali, Nurfauziah Lestari, Muhammad Arif Kurniawan. "PENG...	3%
Crossref	
Ahmad Sumitra, Deni Muhammad Danial, Eryy Sunarya. "Dampak Kemampuan...	3%
Crossref	
Novita Herlissha, Tiara Fitri. "Pengaruh Digital Marketing, Kepercayaan Kons...	2%
Crossref	
Ahmad Sahri Romadon, Ericke Fridatien. "ANALISIS PENGARUH KOMPETENS...	2%
Crossref	
Ratna Aprilia, Suryadi Suryadi, Yateno Yateno. "Pengaruh Orientasi Belanja, Ke...	2%
Crossref	

ANGGA HENDHARSA B2041171004. "PERAN KOMITMEN ORGANISASIONAL ...	2%
Crossref	
Subandi Subandi. "Promosi Jabatan, Mutasi, Dan Motivasi Berprestasi Sebag...	2%
Crossref	
Angger Kusumodewi, Nazifah Husainah, Cecep Haryoto. "PENGARUH MOTIV...	2%
Crossref	
Suharto Suharto. "Pengukuran Prestasi Kerja Karyawan Menggunakan Motiva...	2%
Crossref	
NAILIN NIKMATUL MAULIDIYAH, Tri Nadhirotur Rofish, Nuruddin Armanto. "...	2%
Crossref	
Dhita Adriani Rangkuti, Mey Monita Lestari Manalu, Sartika Nanda Lestari, Bri...	2%
Crossref	
Susindra Katili, Heri Prasetyo. "PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN ...	2%
Crossref	
Dina Prasetyaningrum. "Pengaruh Komitmen Organisasi, Karakteristik Pekerja...	2%
Crossref	
Dilla Ramadani, Achmad Gani, St. Sukmawati. "Pengaruh Motivasi, Kemampu...	2%
Crossref	
Prof. Dr. Yupono Bagyo, MM, MS, CHRP, CPTM, Rifatul Khusnia. "Komitmen O...	2%
Crossref	
Musriha Musriha, Siti Rosyafah. "The influence of Leadership Competencies, ...	2%
Crossref	
Mikhael Ekklesiano Kaawoan, Bernhard Tewal, Rita N Taroreh. "PENGARUH K...	2%
Crossref	

Jeli Nata Liyas. "Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada ...	2%
Crossref	
Ni Komang Sri Darmasanthi, Ni Nyoman Sudyani. "PENGARUH PEMBINAAN, ...	2%
Crossref	
Nafiudin Nafiudin. "Peningkatan Kinerja Karyawan Pada Dealer Honda Auto S...	2%
Crossref	
Rezza Fadila, Sri Retnaning Rahayu. "Pengaruh Kompensasi, Kecerdasan Emo...	2%
Crossref	
Sri Ayem. "Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Penerapan Kode Etik Aparat P...	2%
Crossref	
Mashudi Mashudi. "Antecedent Kinerja Pegawai di Universitas Muhammadiyah...	2%
Crossref	
Humaera Humaera, A Niniek Lantara, Ratna Dewi. "Pengaruh Pelatihan, Komp...	2%
Crossref	
Ayu Dwi Puspitasari, Lely Dahlia. "Pengaruh Pengendalian Internal, Motivasi, ...	2%
Crossref	
Leo Shaputra Panjaitan. "PENGARUH KEPIMIMPINAN, PENGAWASAN, DISIPL...	2%
Crossref	
Ernawati Ernawati, Arman Paramansyah, Suranto Suranto. "ANALISA PENGAR...	2%
Crossref	
Muji Mranani, Intan Dwi Karyati. "Komitmen Organisasi, Motivasi Kerja dan Pe...	2%
Crossref	
Dhany Iskandar. "STRATEGI PENINGKATAN KINERJA PERUSAHAAN MELALU...	2%
Crossref	

Prima Salam, Abid Djazuli, Choiriyah Choiriyah. "Pengaruh Kompensasi, Komp...	2%
Crossref	
Elizabeth Irene Putri Sianturi, Hamid Halin, Susi Handayani. "Pengaruh Penerima...	2%
Crossref	
Arbi Leo Baskoro, Sri Yuni Widowati, Aprih Santoso. "MENAKAR DETERMINA...	2%
Crossref	
Samuel Samuel, Djoko Setyadi, Irsan Tricahyadinata. "Pengaruh Budaya Orga...	2%
Crossref	
Faisal Sailistia, Raka Pria Anugrah, Farah Chalida Hanoum. "HUBUNGAN KOM...	2%
Crossref	
Budiyono Pristyadi, Muhammad Rantau Edy Santoso. "PENGARUH MOTIVASI ...	2%
Crossref	
Savera Mahenina Juanita, Didik Subiyanto, Ignatius Soni Kurniawan. "PENGAR...	2%
Crossref	
Candra Ardi Wibowo. "Pengaruh Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja Dan Komp...	2%
Crossref	
Widayanti Widayanti. "ANALISIS MOTIVASI INTRINSIK PEGAWAI PADA KANT...	2%
Crossref	
Lintang Anugrah Nasution, T. Lyza T. Chairunnisa, Sunaryo Sunaryo. "Pengaruh...	2%
Crossref	
Yolanda Pouw, H. Muhdi B. Hi Ibrahim. "THE INFLUENCE OF HUMAN RESOUR...	2%
Crossref	
Saiful Saiful. "The Influence of Product Quality and Service Quality on Online T...	2%
Crossref	

SIGIT INDRAWIJAYA, . WIDAYANTI. "ANALISIS MOTIVASI INTRINSIK PEGAW...	2%
Crossref	
Mohammad Yahya Arief, Silsilatuk Faizah. "Pengaruh Marketing Mix Terhada...	2%
Crossref	
Elyana Putri Nur Fitri, Tantina Haryati. "Pengaruh Profitabilitas, Ukuran Perusa...	2%
Crossref	
Laila Rahmawati, Endah Nur Fitriani. "Purchase Decisions of Muslim Clothing I...	2%
Crossref	
I Wayan Gede Wiana. "Pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi, motivasi t...	2%
Crossref	
Riesta Chahya Agustina, Awan Santosa. "PENGARUH DAR, DER DAN TATA KE...	2%
Crossref	
RADHIANA RADHIANA. "Pengaruh Kecerdasan Emosional (Emotional Quotien...	2%
Crossref	
Jeli Nata Liyas. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi kerja, dan Disiplin K...	2%
Crossref	
Arum Fitria Ningsih, Muhyiddin Zainul Arifin. "PENGARUH BUDAYA ORGANIS...	2%
Crossref	
Nova Riana, Khoirul Fajri, Karin Alsyauami. "PENGARUH KOMPENSASI TERHAD...	2%
Crossref	
Yuchep Budi Prayogo, Aglis Andhita Hatmawan. "Pengaruh Pembekalan dan ...	2%
Crossref	
Lydia Minerva, Vivian Savenia Sumeisey, Stefani Stefani, Stepheny Wijaya, Cin...	2%
Crossref	

Jemris Taaraungan, Benyamin Parubak, Farid Farid. "PENGARUH FAKTOR PSI...	2%
Crossref	
Nurul Qomari, Musriha Musriha, Hendra Hendra. "Analisis Persepsi Karyawan ...	2%
Crossref	
Agus Marimin. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Budaya Or...	2%
Crossref	
Muhammad Rizki, Ery Baskoro. "Analisis Diversifikasi Produk Terhadap Keput...	2%
Crossref	
HARTINA HARTINA, NILUH PUTU EVVY ROSSANTY, MOH. ALI MURAD. "PEN...	2%
Crossref	
M. Naely Azhad, Llsa Anggraeni. "Manajemen Talenta Dan Pengembanag Kari...	2%
Crossref	
Firda Auliyah, Rahmat Agus Santoso. "The Effect of Capital, Working Hours, a...	2%
Crossref	
Defi Kris Astuti. "ANALISIS PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, PENGAWASAN...	2%
Crossref	
Susan Febriantina, Febi Nur Lutfiani, Nuryetty Zein. "PENGARUH BUDAYA OR...	2%
Crossref	
Iroh Rahmawati. "PENGARUH PARTISIPASI ANGGARAN TERHADAP PENINGK...	2%
Crossref	
Metik Asmike, Bagus Setiono. "Pengaruh Person Job-Fit Dan Stres Kerja Terh...	2%
Crossref	
Fauzia Agustini. "ANALISIS KOMUNIKASI DAN PENGARUHNYA TERHADAP K...	2%
Crossref	

Dinti Gircela, Lela Nurlaela Wati. "Pengaruh Kualitas Produk Terhadap Citra M... Crossref	2%
Muhammad Ridwan, Fitri Hamelinda. "PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, M... Crossref	2%
Noviyanti, Afrizal, Asep Machpuddin. "Factors That Affect The Level of Disclo... Crossref	2%
INDRAHAEMI UMAR GAZALI, ABDUL RAHMAN MUS, Andi Nirwana Nur. "PEN... Crossref	2%
Suci Ulan Dari. "The Effect of Work Discipline and Work Motivation on the Perf... Crossref	1%
Trisna Trihapsari, Abu Talkah. "Analisis Digital Marketing, Quality Product Dan... Crossref	1%
Soni Am Mustakim. "Analisis Pengaruh Word Of Mouth, Brand Awareness Dan... Crossref	1%
Nurrahmi Utami Tamping, Rita N. Taroreh, Arrazi Hasan Jan. "Pengaruh Beba... Crossref	1%
MUHAMMAD, ELIANA. "Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan dan Lingkun... Crossref	1%
Siti Shara Aliyah, Muhammad Wadud, Meilin Veronica. "Pengaruh Pengemban... Crossref	1%
Dakusta Puspitasari, Agustina Sri Purnami. "EKSPERIMENTASI MODEL PEMB... Crossref	1%
Ifa Hanifia Senjiati, Yadi Wahyudin. "Mudhohi's decision to implement qurban ... Crossref	1%

Siren Siren, Andrea Oktaviani. "Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap ...	1%
Crossref	
Nurkaidah Nurkaidah, Farida Susantina. "Kecerdasan Emosi Siswa terhadap ...	1%
Crossref	
Rona Ayudia Purnandika, Mohamad Trio Febriyantoro, Zulkifli Zulkifli, Dede ...	1%
Crossref	
Hasim As'ari. "ANALISIS PENGARUH SEBELUM & SESUDAH PEMBERIAN KO...	1%
Crossref	
Agung Pamuji, Achmad Fachrodji. "The Influence of Product Quality, Service ...	1%
Crossref	
Anggreta Queen Lorena, Misti Hariasih. "The Effect of Laissez Faire's Leaders...	1%
Crossref	
Anak Agung Ngurah Dananjaya. "Analisa kepuasan konsumen terhadap kinerj...	1%
Crossref	
Yakup Yakup. "Pengaruh Keterlibatan Kerja, Budaya Organisasi dan Motivasi ...	1%
Crossref	
Rizal Ula Ananta, Dian Citaningtyas Ari Kadi. "ANALISIS PENGARUH PENGAM...	1%
Crossref	
ERI SUSAN. "MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA", Adaara: Jurnal Manaje...	1%
Crossref	
Delisnawati Delisnawati, Yunus Yunus, La Ode Syukur. "KEMAMPUAN MENEN...	1%
Crossref	
Ros Patriani Dewi, Kamsih Astuti. "Pelatihan Kepemimpinan Transformasiona...	1%
Crossref	

Lusita Sari Laosoh, Usman Moonti, Sudirman Sudirman, Melizubaida Mahmud...	1%
Crossref	
Harjoni Desky. "PENGARUH ETOS KERJA ISLAMI DAN GAYA KEPEMIMPINAN...	1%
Crossref	
Baiq Adriani Ulfa. "PENGARUH KEPUASAN PEMAKAI DAN KOMPLEKSITAS SI...	1%
Crossref	
Agil Triyadin, Islahudin, S.Pd., M.PFis, Zulkarnain Zulkarnain. "PENGARUH MO...	1%
Crossref	
Puji Rahayu Harlina, Fachruzzaman Fachruzzaman, Baihaqi Baihaqi. "ANALISI...	1%
Crossref	
FAHMIAH AKILAH. "PERAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM ...	1%
Crossref	
Nurdin Nurdin, Tjipto Djuhartono. "Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan K...	1%
Crossref	
Endang Supriatin, Wakijo Wakijo. "PENGARUH PENGGUNAAN MODEL COOPE...	1%
Crossref	
Rizqa Amalia, Anik Herminingsih. "PENGARUH KEPUASAN KERJA, KOMITME...	1%
Crossref	
Peter Sina, Desmon Redikson Manane. "Research Pengaruh Literasi Keuanga...	1%
Crossref	
Muchamad Fuad Hardi Nugroho. "PENGARUH INSENTIF FINANSIAL DAN INS...	1%
Crossref	
Andhy Tri Adrianto, Anitiyo Soelistiyono, Nyayu Nurkomalasari. "PENGARUH P...	1%
Crossref	

Prof. Dr. Yupono Bagyo, MM, MS, CHRP, CPTM, Yuli Widyastutik. "Employee E... Crossref	1%
Maskarto Lucky Nara Rosmadi. "Pengaruh Disiplin Kerja, Komunikasi terhada... Crossref	1%
Agung Hidayatullah. "Pengaruh Motivasi Belajar Dan Manajemen Kelas terhad... Crossref	1%
Muhammad Emil Salim Nugraha. "PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KI... Crossref	1%
Fadli Dahlan. "Pengaruh komitmen organisasi dan budaya organisasi terhada... Crossref	1%
Eriza Khosakiyah, Vhika Meiriasari, Andini Utari Putri. "Analisis Faktor-Faktor ... Crossref	1%
Etik Nur Aini Romdhoniyati, Heni Widyarti, Ardian Widiarto. "Audit Manajemen ... Crossref	<1%
Budi Nurgianto, Fredrik G. Worang, Bode Lumanauw. "Analisis Pengaruh Fakt... Crossref	<1%
Okti Fia Aristiani, Suharto Suharto, Gustin Padwa Sari. "PENGARUH PRUDENC... Crossref	<1%
Aditya Fikri Heristyanto, Abraham Tirta Garnadi, Amada Hanifudin Al-Hadid. "... Crossref	<1%
Ranny Sevtiandary. "FAKTOR - FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KUALITAS A... Crossref	<1%
Niken Kusumawardani. "Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Penyusunan Lapo... Crossref	<1%

Riinawati Riinawati. "Hubungan Penggunaan Model Pembelajaran Blended Le... <1%

Crossref

Novita Sari, Wakijo Wakijo. "PENGARUH PEMANFAATAN PERPUSTAKAAN SE... <1%

Crossref

Syamsuddin Syamsuddin. "PELAKSANAAN MANAJEMEN KEPALA PERPUSTA... <1%

Crossref

Intan Maizah Ela Yani, Myrna Sofia, Nurhasanah Nurhasanah. "Pengaruh Pelat... <1%

Crossref

Yasir Muharram Fauzi. "PENGARUH RELIGIUSITAS DAN PROFIT MARGIN TER... <1%

Crossref

Nafi'ah ., Diyan Putri Ayu. "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Dosen T... <1%

Crossref

Dessya Putri Ayu, Ria Chandra Kartika. "Pengaruh Person-Environment Fit, Ke... <1%

Crossref

Nur Fa'niansah, Mursalim Mursalim, Amiruddin Amiruddin. "Pengaruh Locus o... <1%

Crossref

Nur Hikmah. "HUBUNGAN ANTARA MOTIVASI KERJA DENGAN KOMITMEN T... <1%

Crossref

Geraldly Ume, Silvy L Mandey, Hendra Tawas. "ANALISIS PERBANDINGAN K... <1%

Crossref

Taufik H. Simatupang. "Eksistensi dan Efektivitas Pelaksanaan Tugas Balai H... <1%

Crossref

R. Mohd. Zamzami, Saifudin Zuhri. "Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerj... <1%

Crossref

Toni Gunawan, Endang Rusdianti. "PENGARUH DEBT TO EQUITY RATIO, PROF... <1%

Crossref

Abdul Basit. "Hubungan antara Perilaku Seksual dengan Tingkat Pengetahuan... <1%

Crossref

Isra Dewi Kuntary Ibrahim, Irwan Cahyadi, Rini Anggriani, Abdurrahman Abdur... <1%

Crossref

Erwin Yulianto, Arief Ginanjar. "Pembangunan Sistem Informasi Manajemen D... <1%

Crossref

Dedik Tri Istiantara. "Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia Berb... <1%

Crossref

Sentia Rapika, Anggri Puspita Sari. "PENGARUH KEPERIBADIAN DAN KEMAMP... <1%

Crossref

Lina Novita, Raden Teti Rostikawati, Karina Aulia Fitriani Aulia Fitriani. "PENG... <1%

Crossref

Yusaini Yusaini. "KONTRIBUSI BUDAYA, KEPEMIMPINAN, KEPUASAN KERJA, ... <1%

Crossref

Risna Risyani, Abdul Wahid Jamaluddin, Muhammad Fadhlullah Mursalim. "A... <1%

Crossref