Peranan Komitmen Organisasional Karyawan : Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja

by M. Andi Prayogi

Submission date: 16-Dec-2023 01:03PM (UTC+0700)
Submission ID: 2260553246
File name: men_Organisasional_Karyawan_Kepuasan_Kerja_Dan_DisiplinKerja.pdf (605.63K)
Word count: 4721
Character count: 30483

Peranan Komitmen Organisasional Karyawan : Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja

Muhammad Taufik Lesmana
Muhammad Andi Prayogi

Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan, Indonesia
Jl. Kapten Muchtar Basri No. 3, Glugur Darat II, Kota Medan, Sumatera Utara 20238

Email : muhammadtaufiklesmana@umsu.ac.id & muhammadandi@umsu.ac.id

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap komitmen organisasional karyawan BPJS Ketenagakerjaan Tanjung Morawa. Adapun sampel dalam penelitian ini adalah karyawan tetap BPJS Ketenagakerjaan Tanjung Morawa yang berjumlah 100 orang. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dengan cara wawancara dan penyebaran kuesioner. Teknik analisis data menggunakan regresi linier berganda, uji asumsi klasik, uji t, uji f, dan koefisien determinasi. Hasil penelitian ini adalah variabel kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasional karyawan BPJS Ketenagakerjaan Tanjung Morawa, dan variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasional karyawan BPJS Ketenagakerjaan Tanjung Morawa.

Kata Kunci : Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja, Komitmen Organisasional

Pendahuluan

Semua potensi sumber daya manusia tersebut berpengaruh terhadap upaya perusahaan terhadap pencapaian tujuan. Sumber daya manusia yang dimaksud adalah orang – orang yang memberikan tenaga, pikiran, bakat, kreatifitas dan usahanya pada perusahaan. Dengan harapan bahwa suatu saat yang akan datang perusahaan akan mengalami perkembangan yang pesat di dalam lingkungan usaha dan perusahaan menginginkan terciptanya komitmen organisasi yang baik dalam perusahannya.

Menurut (Arianty et al., 2016, hal 2) Sumber daya manusia adalah sumber daya yang mempunyai akal dan perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan serta karya yang dapat dihasilkan untuk perusahaan. Semua hal tersebut berpengaruh pada perusahaan untuk mencapai tujuan. Walaupun teknologi, perkembangan informasi, modal dan bahan yang diolah mencukupi, apabila tanpa sumber daya manusia, perusahaan akan sulit untuk mencapai tujuannya. Manajemen sumber daya manusia adalah proses menangani berbagai masalah yang berhubungan dengan karyawan, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerjalainnya yang bertujuan agar kegiatan organisasi dapat tercapai sesuai dengan yang telah direncanakan.

Tujuan utama manajemen sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan kontribusi pegawai terhadap organisasi dalam rangka mencapai produktivita organisasi yang bersangkutan. Hal ini dapat dipahami karena semua kegiatan organisasi dalam mencapai tujuan, tergantung kepada manusia yang mengelola organisasi yang bersangkutan. Oleh sebab itu, sumber daya manusia tersebut harus dikelola agar dapat berdaya guna dan berhasil guna dalam mencapai tujuan organisasi (Khair, 2017)

Menurut Kusumaputri (2018) Komitmen Organisasi adalah keadaan Psikologis yang mencirikan hubungan karyawan (anggota) dengan organisasi yang dikarakteristikkan oleh penerimaan anggota pada tujuan organisasi merefleksikan kekuatan individu dan keterlibatan anggota yang menunjukkan kesesuaian tujuan dan nilai-nilai organisasi ditunjukkan melalui aktivitas mendukung usaha-usaha organisasi serta keputusan untuk melanjutkan keanggotaannya dalam organisasi. Aktivitas tersebut dilandasi oleh keyakinan moral dengan tidak mengutamakan keuntungan pribadi.

Menurut Sopiah (2008) Komitmen Organisasi adalah keinginan anggota organisasi untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dan bersedia berusaha keras bagi pencapaian tujuan organisasi.

Menurut Bismala et al (2017) Kepuasan kerja adalah suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya, selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seorang pekerja dan banyaknya yang mereka yakini seharusnya mereka terima.

Menurut Sinambela (2018) Kepuasan Kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dihasilkan oleh usahanya sendiri (internal) dan yang didukung oleh hal-hal yang dari luar dirinya (eksternal), atas keadaan kerja, hasil kerja, dan kerja itu sendiri.

Menurut Zainal et al (2014) Disiplin Kerja adalah Suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

BPJS Ketenagakerjaan Tanjung Morawa merupakan sebuah instansi pemerintah yang bertugas untuk mengedepankan kepentingan dan hak normatif Tenaga Kerja di Indonesia dengan memberikan perlindungan 4 (empat) program, yang mencakup Program Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Kematian (JKM), Jaminan Hari Tua (JHT) dan Jaminan Pemeliharaan Kesehatan (JPK) bagi seluruh tenaga kerja dan keluarganya terus berlanjutnya hingga berlakunya UU. No 24 Tahun 2011. Program BPJS Ketenagakerjaan tidak hanya memberikan manfaat kepada pekerja dan pengusaha saja, tetapi juga memberikan kontribusi penting bagi peningkatan pertumbuhan ekonomi bangsa dan kesejahteraan masyarakat Indonesia.

Masalah yang ditemukan penulis pada BPJS Ketenagakerjaan Tanjung Morawa yang terkait dengan komitmen organisasi yaitu karyawan yang kurang optimal. Hal ini dapat dilihat dari masih adanya karyawan yang kurang terlibat dalam mengerjakan tugasnya pada saat jam kerja, yang berdampak pada tugas yang dilalaikan oleh karyawan.

Kemudian masalah lain yang berkaitan dengan kepuasan kerja yaitu kurangnya mencintai pekerjaan dilihat dari pekerjaan yang diberikan atasan yang terus bertambah. Kurangnya moral kerja yang positif dilihat dari waktu penyelesaian tugas yang rendah.Kurangnya disiplin kerja dilihat dari kepatuhan karyawan dalam tempat bekerja.

Selain itu masalah yang ditemui penulis didalam disiplin kerja yaitu masih terdapat karyawan yang kurang memiliki tingkat kewaspadaan dalam pekerjaan yang diberikan atasannya, kurangnya ketaatan dalam melakukan pekerjaan, kurangnya etika kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Landasan Teori

Komitmen Organisasi

Komitmen Organisasional merupakan salah satu topik yang akan selalu menjadi tinjauan baik bagi pihak manajemen dalam sebuah organisasi maupun bagi para peneliti yang khususnya berfokus pada perilaku manusia. Komitmen Organisasional menjadi penting khususnya bagi organisasi yang ada saat ini dikarenakan dengan melihat sejauh mana keberpihakan seorang karyawan terhadap organisasi, dan sejauh mana karyawan tersebut berniat untuk memelihara keanggotaannya terhadap organisasi maka dapat diukur pula sebaik apa komitmen seorang karyawan terhadap organisasinya (Yusuf & Syarif, 2018, hal. 25)

Komitmen Organisasional adalah sebagai keinginan pada sebagian pekerja untuk tetap menjadi anggota organisasi. Komitmen Organisasional memengaruhi apakah seorang pekerja tetap tinggal sebagai anggota organisasi *(is retained)* atau meninggalkan untuk mengejar pekerjaan lain (*turns over*) (Wibowo, 2015, hal. 188)

Kepuasan Kerja

Kepuasan Kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut. Dengan demikian, kepuasan merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja (Zainal et al., 2014, hal. 620)

Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan ini dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan (Fathoni, 2006, hal. 174)

Kepuasan kerja adalah suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Pekerjaan menuntut interaksi dengan rekan kerja, atasan, peraturan dan kebijakan organisasi, standar kinerja, kondisi kerja, dan sebagainya. Seorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap positif terhadap kerja itu. Sebaliknya, seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap negatif terhadap kerja itu (Hartatik, 2018, hal. 225)

Kepuasan Kerja adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari evaluasi karakteristiknya (Prayogi et al., 2019)

Disiplin Kerja

Disiplin Kerja adalah suatu alat yang digunakan manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan serta norma-norma sosial yang berlaku (Hartatik, 2018, hal. 183)

Disiplin Kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati segala norma peraturan yang berlaku di organisasi. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat pencapaian tujuan organisasi, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghambat dan memperlambat pencapaian tujuan organisasi (Sutrisno, 2009, hal. 86)

Disiplin Kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan (Sinambela, 2018, hal. 335)

Disiplin Kerja adalah kesungguhan dan kemampuan untuk menguasai diri sendiri dalam melakukan norma-norma yang berlaku dalam lingkungan pekerjaan bersama (Agustina & Bismala, 2014).

Disiplin Kerja merupakan bagian atau variabel yang sangat penting dalam pengembangan manajemen sumber daya manusia, karena itu disiplin diperlukan dalam suatu organisasi agar tidak terjadi keteledoran, penyimpangan atau kelalaian dan akhirnya pemborosan dalam melakukan pekerjaan (Arif et al., 2020)

Kerangka Konseptual

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi

Menurut Adhan et al (2020) Kepuasan kerja merupakan tingkat kepuasan individu bahwa mereka mendapatkan manfaat yang sepadan dari berbagai aspek situasi kerja organisasi dimana tempat mereka bekerja.

Penelitian yang dilakukan oleh (Puspitawati & Riana, 2014) (Jufrizen et al., 2017); (Jufrizen et al., 2018); (Jufrizen, 2015); (Mujiatun et al., 2019); (Adhan et al., 2020) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja maka komitmen organisasi semakin tinggi.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Komitmen Organisasi

Menurut Arda (2017) Disiplin kerja merupakan sebagai keadaan ideal dalam mendukung pelaksanaan tugas sesuai aturan dalam rangka mendukung optimalisasi kerja.

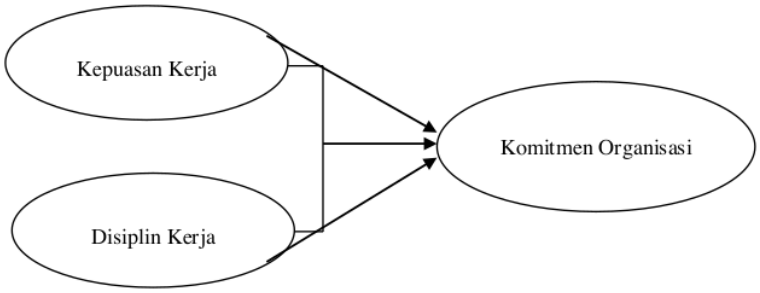
Penelitian yang dilakukan oleh (Rumoning, 2018) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi disiplin kerja maka komitmen organisasi semakin tinggi.

Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Komitmen Organisasi

Pengaruh kepuasan kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh dalam komitmen organisasi, untuk meningkatkan komitmen organisasi maka karyawan harus meningkatkan hubungan antara karyawan dan pimpinan serta karyawan dengan karyawan lainnya.Agar tercipta disiplin kerja karyawan. Apabila hasil dari kepuasan kerja dan disiplin kerja karyawan yang baik dan sesuai dengan tujuan perusahaan maka akan meningkatkan komitmen organisasi.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Nurlaely & Riani, 2016) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap komitmen organisasi. Hal ini menunjukkan apabila kepuasan kerja dan disiplin kerja karyawan semakin tinggi maka akan menyebabkan komitmen organisasi yang baik.

:



Gambar 1. Paradigma Penelitian

Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah asosiatif kuantitatif. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap pada BPJS Ketenagakerjaan Tanjung Morawa. sampel dalam penelitian ini berjumlah 100 orang.

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan oleh peneliti dengan menggunakan data primer, yaitu wawancara dengan salah satu pihak yang terkait dan memberikan kuesioner untuk memperoleh data primer. Daftar pertanyaan dalam kuesioner ini mencakup permasalahan yang berkaitan dengan kepuasan kerja, Disiplin kerja dan komitmen organisasi. Pernyataan dalam kuesioner dibuat berdasarkan Skala Likert. Skala likert merupakan subjek penelitian yang dihadapkan pada pernyataan-pernyataan dan para responden diminta untuk mengisi setiap pernyataan yang ada dalam kuisioner.

Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan analisis validitas dan realibilitas untuk uji angket. Teknik analisi regresi digunakan untuk melihat seberapa besar korelasi antara masing-masing variabel bebas dengan variabel terikat. Teknik analisisi ini tergolong dalam kategori model kolektif sehingga akan diperoleh koefisien korelasi antara variabel bebas dengan variabel terikat, taraf signifikan koefisien, persamaan garis regresi,korelasi antara sesama subvariabel prediktor dan sumbangan efektif.

Hasil Dan Pembahasan Penelitian

Uji Asumsi Klasik

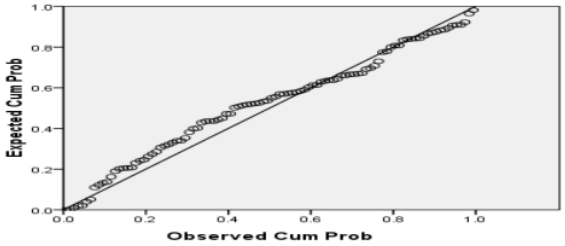
Uji asumsi klasik merupakan persyaratan analisis regresi berganda yang bertujuan untuk memperoleh hasil analisis yang valid. Dalam uji asumsi klasik meliputi uji normalitas.Uji multikolinieritas, dan uji heterokedastisitas. Berikut pengujian untuk menentukan apakah ketiga asumsi klasik tersebut dipenuhi atau tidak.

Uji Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel dependen dan variabel indepennya memiliki distribusi normal atau tidak.Untuk mendeteksi apakah data berdistribusi secara normal atau tidak, dapat di ketahui dengan melihat grafik histogram dan grafik normal *probability plots*. Apabila grafik histogram berbentuk seperti lonceng, maka data berdistribusinomal. Sedangkan pada grafik normal *probability plots*, apabila titik menyebar berhimpit disekitar diagonal dan mengikuti garis diagonal maka data berdistribusi secara normal. Model yang paling baik hendaknya berdistribusi data normal.

Uji ini bertujuan agar dalam penelitian ini dapat mengetahui berdistribusi normal atau tidaknya antara variabel independen dengan variabel dependent ataupun keduanya.

Berikut dapat dilihat grafik hasil penelitian data yang telah di olah dengan pengujian *SPSSfor windows* versi 17.00.



Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 2017

Gambar 1
P-P Plot Pengujian Normalitas Model Regresi

Berdasarkan gambar IV. di atas, hasil dari pengujian normalitas data dapat dilihat bahwa data menyebar dan berhimpit di sekitar diagram dan hasil titik- titiknya mendekati garis diagonal. Sehingga dapat disimpukan bahwa data yang di olah merupakan data yang berdistribusi normal dan uji normal terpenuhi. Sehingga dapat dilakukan analisis data atau pengujian hipotesis dengan tekhnik statistik yang relevan.

Salah satu uji statistik yang dapat digunakan untuk mneguji normalitas residual adalah uji statistik, yaitu *kolmogrov smirnovn* (k-s). Pengujian ini di gunakan untuk mengetahui apakah bvariabel dependen dan variabel inpendent atau keduanya berdistribusi normal atau tidak normal. Maka hasil uji *Kolmogrov Smirnov* yaitu Asymp. Sig. Lebih besar dari 0,05 (Asymp. Sig. >0,05 adalah normal) atau Asymp. Sig. Kecil dari 0,05(Asymp.Sig. < 0,05 adalah tidak normal).

Uji Multikolinieritas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independent). Model regresi yang baik seharusnya bebas multikolinieritas atau tidak terjadi korelasi diantara variabel dependent. Uji multikolinieritas dapat di lihat dari nilai *Tolerance* nya.dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Jika nilai *Tolerance* lebih besar dari 0,1 atau nilai VIF lebih kecil dari 5, maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas pada data yang akan di olah.

Untuk melihat ada atau tidaknya multikolinieritas dalam regresi dapat di lihat dari :

a. Nilai *Tolerance* dan lawannya
b. *Variance Inflation Factor* (VIF)

Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independent manakan yang dijelaskan oleh variabel independent lainnya. *Toleraance* mengukur variabilitas variabel yang terpilih yang tidak di jelaskan oleh variabel independent lainnya. Jadi nilai *Tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF yang tinggi (karena VIF=1/*Tolerance*).

Tabel 2
Uji Multikolinieritas

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-3.786	3.545		-1.068	.288		
	Kepuasan Kerja	.419	.084	.398	4.968	.000	.745	1.342
	Disiplin Kerja	.445	.080	.446	5.1003	.000	.745	1.342

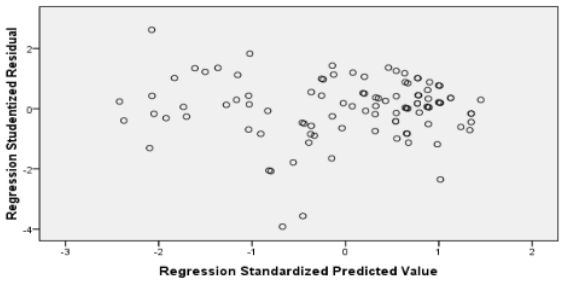
a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Sumber: *Hasil Pengolahan Data SPSS versi 17.00*

Berdasarkan tabel IV. di atas, maka dapat diketahui bahwa tabel tersebut tidak terdapat multikolinieritas. Karena VIF (*Variance Inflasi Factor*) lebih kecil dari 5 (VIF < 5). Dapat dilihat bahwa nilai VIF (*Variance Inflasi Factor*) untuk variabel Kepuasan Kerja sebesar 1,342 dan variabel Disiplin Kerja sebesar 1,342 sehingga dari masing-masing variabel yaitu variabel independent memiliki nilai VIF lebih kecil dari 5. Akan tetapi, dengan nilai *tolerance* pada variabel Kepuasan Kerja sebesar 0,745 dan variabel Disiplin Kerja sebesar 0,745 sehingga dari masing-masing variabel independent nilai *Tolerance* lebih besar dari 0,1 atau mendekati 1, yang berarti bahwa model regresi tidak terjadi Multikolinieritas dan telah memenuhi syarat pengujian multikolinieritas tersebut.

Uji Heterokedastisitas

Uji Heterokedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan *Variance* dan residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain.untuk mengetahui apakah terjadi atau tidak terjadi heterokedastisitas dalam model regresi penelitian ini analisis yang digunakan yaitu dengan metode informal. Metode informal dalam pengujian heterokedatisitas yaitu metode grafik *Scaterplot*.



Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2017)

Gambar 2
Heterokedastisitas

Dari hasil *Scaterplot,* terlihat bahwa ada pola yang tidak jelas serta titit-titik menyebar di atas dan di bawah angka pada sumbu Y. Maka mengidentifikasikan tidak terjadi heterokedastisitas. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi sehingga model regresi di gunakan untuk melihat Komitmen Organisasi pada BPJS Ketenagakerjaan Tanjung Morawaberdasarkan variabel independent yaitu Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja.

Regresi Linier Berganda

Metode statistik yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah regresi linier berganda (*multiple regresion)* hal ini sesuai rumusan masalah, tujuan, dan hipotesis penelitian ini. Metode regresi linier berganda menghubungkan satu variabel dependen dengan beberapa variabel independen. Penelitian ini bertujuan melihat pengaruh hubungan antara variabel-variabel independent terhadap variabel dependent dengan menggunakan analisis regresi linier berganda, penelitian ini terdapat dua variabel independent yaitu Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja serta satu variabel dependent yaitu Komitmen Organisasi.

Berikut ini hasil pengolahan data menggunakan program SPSS Versi 17.00.

Tabel 3
Uji t Variabel X1 terhadap Y

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-3.786	3.545		-1.068	.288
	Kepuasan Kerja	.419	.084	.398	4.968	.000
	Disiplin Kerja	.445	.080	.446	5.1003	.000

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Dengan keterangan sebagai berikut. Nilai Kepuasan Kerja = 0,419 menunjukkan nilai Kepuasan Kerja di tingkatkan 100% maka Komitmen Organisasi mengalami peningkatan. Kontribusi yang diberikan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi sebesar 0,398 dilihat dari *Standardized Coeficient*. Disiplin Kerja = 0,445 menunjukkan Disiplin Kerja Ditingkatkan 100% maka Komitmen Organisasi mengalami peningkatan. Kontribusi yang diberikan Disiplin Kerja terhadap Komitmen Organisasi sebesar 0,446 dilihat dari *Standardized Coeficient*.

Pengujian Hipotesis
Uji Secara Parsial (Uji t)

Berdasarkan output secara parsial dapat dilihat pengaruh dari kedua variabel independent yaitu Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja. Berikut tabel hasil perhitungan uji t sebagai berikut.

Tabel 4
Uji t
Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-3.786	3.545		-1.068	.288
	Kepuasan Kerja	.419	.084	.398	4.968	.000
	Disiplin Kerja	.445	.080	.446	5.1003	.000

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Sumber : HasilPengolahan SPSS (2017)

Berdasarkan tabel IV.diatas, kriteria hasil uji t dilakukan pada tingkat α = 5%. Dapat diketahui n = 100 dengan df = n-k maka df = 100–2 = 98, sehingga n =98. Dimana n adalah jumlah kasus dan k adalah jumlah variabel independent. Dengan signifikan sebesar 0,05 dan diperoleh untuk t_{tabel} sebesar 1,661

Hasil pengujian statistik t pada tabel di atas dapat dijelaskan sebagai berikut :

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi secara individual (parsial) mempunyai pengaruh yang signifikan atau tidak terhadap Komitmen Organisasi Dari hasil pengolahan data *SPSS for windows* versi 17.00, maka dapat diperoleh hasil uji t sebagai berikut:

t_{hitung} = 4.968

t_{tabel} = 1,661

Disiplin Kerja terhadap Komitmen Organisasi

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah Disiplin Kerja secara individual mempunyai pengaruh atau tidak terhadap Komitmen Organisasi. Dari hasil pengolahan data *SPSS windows versi 17.00,* maka dapat di peroleh hasil uji t sebagai berikut.

t_{hitung}= 5.1003

t_{tabel} = 1,661

Berdasarkan hasil gambar IV.untuk pengujian hipotesis di atas, untuk pengaruh Disiplin Kerja terhadap Komitmen Organisasi di peroleh nilai t_{hitung} sebesar 5,1003 dan t_{tabel}sebesar 1,661. Maka t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} (5,1003 > 1,661) dan nilai (sig. 0,000 <0,05) hal ini menunjukkan bahwa Ho diterima. hal ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Komitmen Organisasi.

Uji F

Uji statistik F dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y). Untuk menghitung uji F dengan rumus sebagai berikut Adapun tahap-tahapanya adalah sebagai berikut :

1) Bentuk Pengujian

H 0 = Tidak ada pengaruh antara Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Komitmen Organisasi

H a ≠Ada pengaruh antara Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Komitmen Organisasi

Kriteria Pengambilan Keputusan :

Tolak H_0 apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $-F_{hitung} < -F_{tabel}$

Terima H_0 apabila $F_{hitung} F_{tabel} \leq$ atau-$F_{hitung} \geq$-F_{tabel}
Berdasarkan hasil pengolahan data dengan program *SPSS* versi 16.00 maka statistik pengujiannya adalah sebagai berikut:

Tabel 5
Uji F
ANOVA[b]

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1446.978	2	723.489	100.074	.000[a]
	Residual	1251.532	97	12.902		
	Total	2698.510	99			

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja
b. Dependent Variable: Komitmen Organisasi
Sumber : Hasil Pengolahan SPSS (2017)

Berdasarkan pada gambar Uji ANOVA (*Analysis Of Variance*) di atas, maka di peroleh F_{hitung} sebesar 100,074 lebih besar dari F_{tabel} sebesar 3,09(100,074< 3,09) dengan tingkat sig sebesar 0,000 (Sig. 000 < 0,05). Hal ini menunjukkan bahwa Ho diterima, berdasarkan hasil tersebut membuktikan bahwa Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja secara bersama-sama berpengaruh positif signifikan terhadap Komitmen Organisasi pada BPJS Ketenagakerjaan Tanjung Morawa.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi ini berfungsi untuk mengetahui persentase besarnya pengaruh variabel independen dan variabel dependen yaitu dengan mengkuadratkan koefisien yang ditemukan. Dalam penggunaan nya, koefisien determinasi ini dinyatakan dalam presentase (%). Untuk mengetahui sejauh mana kontribusi atau presentase pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja terhadap Komitmen Organisasi maka dapat diketahui melalui uji determinasi.

Tabel 6
Koefisien Determinasi
Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.732[a]	.536	.527	3.59199

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja
b. Dependent Variable: Komitmen Organisasi
Sumber : Hasil Pengolahan SPSS (2017)

Pada tabel di atas, dapat dilihat dari hasil regresi secara keseluruhan menunjukkan nilai R square sebesar 0,536 untuk mengetahui sejauh mana kontribusi atau persentasi pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Komitmen Organisasi maka dapat diketahui melalui uji determinasi yaitu Nilai R Square di atas, bernilai 53,6% . Artinya menunjukkan bahwa sekitar 53,6 % variabel terikat Komitmen Organisasi, dan dapat di jelaskan dengan variabel bebas Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja pada BPJS Ketenagakerjaan Tanjung Morawayaitu sebesar 53,6 %. Sedangkan selebihnya sebesar 46,4% yang di pengaruhi variabel-variabel lain yang tidak di teliti dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi dari tabel diatas diperoleh t_{hitung} 4,968>t_{tabel}1,661 dan mempunyai angka signifikan sebesar 0.000> 0.05 berarti H_0 diterima (Hα ditolak), hal ini menunjukkan bahwa ada positif pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi pada BPJS Ketenagakerjaan Tanjung Morawa.

Menurut Tjiptono (2012,hal.95) Kepuasan Kerja adalah totalitas fitur dan karakteristik produk dan jasa yang bergantung pada kemampuannya untuk memuaskan kebutuhan yang dinyatakan atau tersirat Kotler dan Keller (2009, hal. 143).

Dari hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Hayato dan Setarkaji (2015) yang mengatakan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap Komitmen Organisasi. Lalu menurut Gultom (2017,hal. 84) Menyatakan Kepuasan Kerja yang baik merupakan harapan konsumen yang harus di penuhi oleh perusahaan, karena Kepuasan Kerja yang baik merupakan kunci perkembangan produktivitas suatu perusahaan.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Komitmen Organisasi

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh Disiplin Kerja terhadap Komitmen Organisasi dari tabel diatas diperoleh t_{hitung} 5,1003 >t_{tabel} 1,661 dan mempunyai angka signifikan sebesar 0,000 <0.05 berarti H_0 diterima (Hα ditolak), hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh Disiplin Kerja terhadap Komitmen Organisasi pada BPJS Ketenagakerjaan Tanjung Morawa.

Menurut Kotler dan Keller (2013, hal. 214) *"any act or performance that one party can offer another that is essensially intangible and does not not result in the ownership of anything. It's production may or not be tied to physical product".*

Dari hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Apsari (2017) yang menyatakan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Komitmen Organisasi. Dari penelitian Azhar dan Jufrizen,dkk (2019), menyatakan bahwa Disiplin Kerja adalah evaluasi terhadap pengamatan jangka panjang dalam pemberian layanan suatu perusahan.oleh karena itu Komitmen Organisasi harus disertai dengan Disiplin Kerja yang sesuain dengan keinginan dan kebutuhan konsumennya.

Pengaruh Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja secara simultan Terhadap KepuasanPelanggan

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa nilai F_{hitung}> F_{tabel} atau 100,074<3.090 dengan signifikan sebesar 0,000<0,05.Ini berarti bahwa Ha diterima (H_0 ditolak). Dari nilai tersebut berarti ada pengaruh positif signifikan antara Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja secara bersama-sama terhadap Komitmen Organisasi pada BPJS Ketenagakerjaan Tanjung Morawa.

Oleh karena itu dengan Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Komitmen Organisasi berpengaruh positif yang signifikan. sebagaimana penelitian terdahulu yang di lakukan oleh Basrah (2015) yang mengtakan bahwa Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi.

KESIMPULAN

Ada pengaruh yang positif signifikan secara parsial antara Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi, sehingga Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi BPJS Ketenagakerjaan Tanjung Morawa. Dengan demikian jika Kepuasan Kerja ditingkatkan maka Komitmen Organisasi akan ikut meningkat. Ada pengaruh yang positif signifikan secara parsial antara Disiplin Kerja terhadap Komitmen Organisasi, sehingga Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi BPJS Ketenagakerjaan

Tanjung Morawa. Dengan demikian jika Disiplin Kerja ditingkatkan maka Komitmen Organisasi akan ikut meningkat. Ada pengaruh yang positif signifikan secara simultan (bersama) antara Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Komitmen Organisasi, sehingga Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Komitmen Organisasi BPJS Ketenagakerjaan Tanjung Morawa. Dengan demikian jika Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja semakin membaik dan ditingkatkan maka Komitmen Organisasi akan ikut meningkat dan tujuan perusahaan akan tercapai.

DAFTAR PUSTAKA

Adhan, M., Jufrizen, J., Prayogi, M. A., & Siswadi, Y. (2020). Peran Mediasi Komitmen Organisasional Pada Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dosen Tetap Universitas Swasta Di Kota Medan. *Jurnal Samudra Ekonomi Dan Bisnis*, *11*(1), 1–15.

Agustina, W., & Bismala, L. (2014). Dampak Pengawasan dan Kepuasan Kerja Dalam Mempengaruhi Disiplin Kerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis*, *14*(1), 134–144.

Agustini, F. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan, Edisi 1*. Medan: Madenatera.

Arda, M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, *18*(1), 45–60. https://doi.org/10.30596/jimb.v18i1.1097

Arianty, N., Bahagia, R., Lubis, A. A., & Siswadi, Y. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: Perdana Publishing.

Arif, M., Maulana, T., & Lesmana, M. T. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Jurnal Humaniora*, *4*(1), 106–119.

Bismala, L., Arianty, N., & Farida, T. (2017). *Perilaku Organisasi Sebuah Pengantar*. Medan: Lembaga Penelitian Dan Penulisan Ilmiah Aqli.

Fathoni, A. (2006). *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Rineka Cipta.

Hartatik, I. P. (2018). *Mengembangkan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Laksana.

Jufrizen, J. (2015). Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, *15*(1), 37–47. https://doi.org/10.30596/jimb.v15i1.965

Jufrizen, J., Gultom, D. K., Sitorus, S. A., Sari, M., & Nasution, M. I. (2018). The Effect of Organizational Culture and Islamic Work Ethic on Permanent Lecturers' Job Satisfaction, Organizational Commitment and Work Performance at Private Islamic Universities in the City of Medan. *Proceeding 1st International Conference of Economic Studies (ICOES) 2018*, 179–186.

Jufrizen, J., Lumbanraja, P., Salim, S. R. A., & Gultom, P. (2017). The Effect of Compensation, Organizational Culture and Islamic Work Ethic Towards the Job Satisfaction and the Impact on the Permanent Lecturers. *International Business Management*, *11*(1), 53–60.

Juliandi, A, & Irfan, I. (2013). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Ciptapustaka Media Printis.

Juliandi, Azuar, Irfan, I., & Manurung, S. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Medan: UMSU Press.

Khair, H. (2017). *Manajemen Kompensasi*. Medan: Madenatera.

Kusumaputri, E. S. (2018). *Komitmen Pada Perubahan Organisasi*. Yogyakarta: Deepublish.

Mujiatun, S., Jufrizen, J., & Ritonga, P. (2019). Model Kelelahan Emosional: Antaseden Dan Dampaknya Terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Dosen. *MIX: Jurnal Ilmiah Manajemen*, *9*(3), 447–465. https://doi.org/10.22441/mix.2019.v9i3.005

Nurlaely, M., & Riani, A. L. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Komitmen Organisasi. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya*, *18*(1), 10–19.

Prayogi, M. A., Koto, M., & Arif, M. (2019). Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pengaruh Work-Life Balance Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, *20*(1), 39–51.

Puspitawati, N. M. D., & Riana, I. G. (2014). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kualitas Layanan. *Jurnal Manajemen Strategi Kewirausahaan*, *8*(1), 68–80.

Rumoning, M. H. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Perawat Di RSUD Kabupaten Asmat. *Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis Dan Akuntansi*, *6*(2), 958–967.

Sedarmayanti, S. (2017). *Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT refika Aditama.

Sinambela, L. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya manusia*. Jakarta: Pt. Bumi Aksara.

Sopiah, S. (2008). *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: CV Andi Offset.

Sugiyono, S. (2017). *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono, S. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.

Suparyadi, S. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV Andi Offset.

Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Tegar, N. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Karyawan*. Yogyakarta: Quadrant.

Triatna, C. (2016). *Perilaku Organisasi Dalam Pendidikan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Wibowo, W. (2015). *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.

Widayanti, K. S., & Sariyathi, N. K. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja, Pemberdayaan

Karyawan, Dan Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada CV. Akar Daya Mandiri. *Jurnal Manajemen Unud*, *5*(11), 7022–7049.

Yusuf, R. M., & Syarif, D. (2018). *Komitmen Organisasi Definisi, Dipengaruhi Dan Mempengaruhi*. Makassar: Nas Media Pustaka.

Zahara, R. N., & Hidayat, H. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Di Kota Batam. *Jurnal Akuntansi Manajerial*, *1*(2), 150–1100.

Zainal, V. R., Ramly, M., Mutis, T., & Arafah, W. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.

Peranan Komitmen Organisasional Karyawan : Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja

ORIGINALITY REPORT

16%	%	16%	%
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	Andrias Feri Sumadi, Ibnu Mardiyoko, Yanasta Yudo Pratama. "Perbedaan Tingkat Kepuasan Pasien JKN Dan Pasien Umum Terhadap Mutu Pelayanan Unit Rawat Inap: Literatur Review", Jurnal Manajemen Kesehatan Yayasan RS.Dr. Soetomo, 2022 Publication	1%
2	Ton Duc Thang University Publication	1%
3	Yudhistira Pradhipta Aryoko, Purnadi Purnadi, Akhmad Darmawan. "PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PERANGKAT DESA DI KECAMATAN MADUKARA KABUPATEN BANJARNEGARA", DERIVATIF: Jurnal Manajemen, 2020 Publication	1%
4	Sasongko Budi Laksono. "ANALISIS EFEKTIVITAS DAN EFISIENSI PELAPORAN TENAGA KERJA DENGAN MENGGUNAKAN	1%

SISTEM MANUAL DAN SISTEM ONLINE (STUDI KASUS BPJS KETENAGAKERJAAN CABANG GRESIK)", MANAJERIAL, 2019
Publication

---

5 M Ihsan Dacholfany. "INISIASI STRATEGI MANAJEMEN LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM DALAM MENINGKATKAN MUTU SUMBER DAYA MANUSIA ISLAMI DI INDONESIA DALAM MENGHADAPI ERA GLOBALISASI", At-Tajdid : Jurnal Pendidikan dan Pemikiran Islam, 2017 — 1 %
Publication

---

6 Elena-Mădălina Vătămănescu, Elena Dinu, Mădălina-Elena Stratone, Roxana-Maria Stăneiu, Florina Vintilă. "Adding Knowledge to Virtual Teams in the New Normal: From Leader-Team Communication towards the Satisfaction with Teamwork", Sustainability, 2022 — 1 %
Publication

---

7 Rintis Sukma Dewi, Mafizatun Nurhayati. "The Effect of Career Development on Turnover Intention with Job Satisfaction and Organizational Commitment as Mediators, Study at PT Control Systems Arena Para Nusa", European Journal of Business and Management Research, 2021 — 1 %
Publication

8	Fera Santika, Iwan Setiawan, Evahelda Evahelda. "SERAPAN TENAGA TENAGA KERJA PADA PERUSAHAN PERKEBUNAN KELAPA SAWIT DI DESA MANGKA KECAMATAN BAKAM KABUPATEN BANGKA", Journal of Integrated Agribusiness, 2020 Publication	1 %
9	Nur Aini, Ade Parlaungan Nasution, Nurintan Asyiah Siregar. "The Effect of Work Environment, Work Ethics, Work Culture, and Work Motivation on Performance of Environmental Services in Labuhanbatu Regency", Quantitative Economics and Management Studies, 2022 Publication	1 %
10	Sancoko Sancoko, Mohammad Riduansyah, Wahyu Nofiantoro. "ANALISIS KUALITAS PELAYANAN SUB BAGIAN AKADEMIK (SBA) PROGRAM VOKASI UNIVERSITAS INDONESIA", Jurnal Vokasi Indonesia, 2016 Publication	1 %
11	Bernardus Aris Ferdinan, Leonardus Gugun Gunardi, Ignatius Reynal. "Occupational Stress dan Religiosity: Peran Mediasi Work Life Balance Terhadap Employee Engagement Generasi Millenial dan Generasi Z", Widya Cipta: Jurnal Sekretari dan Manajemen, 2023 Publication	1 %

12	Megawati Megawati. "Pengaruh Motivasi, Budaya dan Kemampuan terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Guru SMP Negeri di Kota Makassar", Jurnal Dirosah Islamiyah, 2021 Publication	1 %
13	Jecklin Claudia Maria Lengkong, Bernhard Tewal, Genita G. Lumintang. "AUDIT MANAJEMEN SEBAGAI SARANA UNTUK MENILAI EFEKTIVITAS FUNGSI SUMBER DAYA MANUSIA (STUDI KASUS PADA KANTOR BADAN KEUANGAN DAN ASET DAERAH PROVINSI SULAWESI UTARA)", Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi, 2023 Publication	1 %
14	Yati Suhartini. "Analisis Dimensi Komitmen Organisasional yang Mempengaruhi Organizational Citizenship Behavior Karyawan PT KAI DAOP VI Yogyakarta", Akmenika: Jurnal Akuntansi dan Manajemen, 2020 Publication	1 %
15	Titik Ardiati, Arini Hidayah. "PENGARUH KARAKTERISTIK PEKERJAAN, KOMPENSASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN DEALER SEPEDA MOTOR DI PURBALINGGA", Media Ekonomi, 2014 Publication	1 %

16 Dias Ayu, Survival Survival, Tuti Hastuti. "Pengaruh Perceived Organizational Support terhadap Organizational Citizenship Behavior dengan Komitmen Organisasional sebagai Variabel Mediasi", Jurnal Manajemen Sains dan Organisasi, 2022 — 1%
Publication

17 Medice Medice, Deby Satyo Rusandy. "Pengaruh Disiplin Kerja, Tunjangan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur Kabupaten Tulungagung", Otonomi, 2023 — 1%
Publication

18 Devi Efriadi, Rahmaddeni Rahmaddeni, Agustin Agustin, Junadhi Junadhi. "Prediksi Penambahan Piutang Iuran Jaminan Sosial Ketenagakerjaan menggunakan Algoritma K-Nearest Neighbor", Edumatic: Jurnal Pendidikan Informatika, 2022 — 1%
Publication

19 Ellena Pricilla Sijabat, Shofia Amin, Dwi Kurniawan. "Keterkaitan antara kelelahan emosional dan komitmen organisasi dimediasi oleh efikasi diri: perspektif Guru SMA Xaverius 1 Jambi", Jurnal Dinamika Manajemen, 2019 — 1%

Publication

20	Iing Sri Hardiningrum. "KINERJA KARYAWAN SWALAYAN MEKAR KOTA KEDIRI DIPENGARUHI OLEH DISIPLIN DAN KOMPENSASI KERJA", Aplikasi Administrasi: Media Analisa Masalah Administrasi, 2019 Publication	1 %
21	Siti Nurjanah, Vina Pebianti, Agung Wahyu Handaru. "The influence of transformational leadership, job satisfaction, and organizational commitments on Organizational Citizenship Behavior (OCB) in the inspectorate general of the Ministry of Education and Culture", Cogent Business & Management, 2020 Publication	1 %
22	Afifah Nabila Atiqoh, Adlia Alfiriani, Rini Novita. "ANALISIS PENERIMAAN SISWA TERHADAP PENGGUNAAN APLIKASI UJIAN ONLINE BERBASIS KOMPUTER MENGGUNAKAN METODE TECHNOLOGY ACCEPTANCE MODEL", Jurnal Inovasi Pendidikan dan Teknologi Informasi (JIPTI), 2023 Publication	1 %
23	Babeș-Bolyai University Publication	1 %

24 Nafi Almuzani, Teguh Purnomo. "Relationship Between Incentives and Work Environment with Work Performance in the Improvement of the Company's Business", JURNAL MANAJEMEN BISNIS, 2022
Publication

1 %

Exclude quotes	Off	Exclude matches	< 1%
Exclude bibliography	Off		