

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN TOTAL QUALITY MANAGEMENT TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN SEMANGAT KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

Silvi Rahmaddila^{1*}, M. Afuan², Selvi Zola Fenia³

¹²³Manajemen, Ekonomi dan Bisnis, Universitas Putra Indonesia YPTK Padang, Indonesia

Corresponding Author : Silvi Rahmaddila silvirahmaddilla@gmail.com*

ARTICLE INFO

Kata Kunci: Budaya Organisasi; Total Quality Management; Kinerja Pegawai; Semangat Kerja

Received : 16, Februari 2025

Revised : 25, April 2025

Accepted: 5, Mei 2025

Published: 30 Mei 2025

©2025 The Author(s): This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mrnguji seberapa besar pengaruh Budaya Organisasi dan total Quality Management terhadap Semangat Kerja dan seberapa besar pengaruh Budaya Organisasi dan Total Quality Managemen dan Semangat kerja terhadap Kinerja Pegawai. Metode pengumpulan data melalui survei dan penyebaran kuesioner, dengan sampel 60 responden yang dapat dengan penarikan sebanyak populasi pada dinas pendidikan kabupaten pesisir selatan. Metode annalisis yang digunakan adalah Smart Pls 3. Hasil penelitian Berdasarkan hasil analisis Budaya Organaisasi berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja. Hal ini konsisten dengan teori dan hipotesis yang berikan. Berdasarkan hasil analisis Total Quality Management berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja. Hal ini konsisten dengan teori dan hipotesis yang ajukan. Berdasrkan hasil analisis Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini konsisten dengan teori dan hipotesis yang ajukan. Berdasarkan hasil analisis Total Quality Management berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai. Hal ini konsisten dengan teori dan hipotesis yang diajukan. Berdasarkan hasil analisis Semangat Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

ABSTRAK

This study aims to test how much influence Organizational Culture and total Quality Management have on Work Spirit and how much influence Organizational Culture and Total Quality Management and Work Spirit have on Employee Performance. Methods of data collection through surveys and distributing questionnaires, with a sample of 60 respondents who can draw as much as the population at the education office of the southern coastal district. The analysis method used is path analysis using Smart pls 3. The research results are based on the results of the analysis of Organizational Culture which has a significant effect on Work Morale. This is in accordance with the theory and hypothesis provided. Based on the results of the Total Quality Management analysis, it has a significant effect on Work Morale. This is in accordance with the theory and hypothesis proposed. Analysis based on the results of Organizational Culture has a significant effect on Employee Performance. This is in accordance with the theory and hypothesis proposed. Based on the results of the Total Quality Management analysis, it has a significant effect on employee performance. This is in accordance with the theory and hypothesis proposed. Based on the results of the analysis, Work Morale has a significant effect on Employee Performance.

PENDAHULUAN

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah budaya organisasi dan total quality management mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui semangat kerja dalam suatu organisasi instansi tersebut. Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat bagi organisasi dalam memberikan dan memotivasi karyawan sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Berdasarkan teori dan fenomena yang ada, maka dapat diajukan sebuah penelitian dengan judul.

Sumber Daya Manusia memiliki peran penting terhadap pengelolaan sumber daya manusia dan selalu menjadi kunci utama dalam pencapaian tujuan perusahaan (Halisa, 2020). Dalam praktik, mengelola manusia tidak semudah mengelola benda-benda mati. Banyak dimensi, persoalan, dan banyak pertimbangan yang harus diperhitungkan dalam mengelola manusia. Oleh karena itu, kegiatan perbankan selalu mempunyai perhatian terhadap pengelolaan yang lebih optimal yang meliputi segi manusia, kekayaan, kegiatan penjualan.

Menurut (Supardi & Aulia Anshari, 2022) menyebutkan bahwa budaya organisasi adalah cara di mana kelompok-kelompok dalam suatu organisasi saling berinteraksi berbagi nilai dan keyakinan bersama, serta membentuk pola-pola yang menjadi identitas organisasi tersebut. Budaya ini berfungsi sebagai pemandu dalam pengambilan keputusan dan perilaku anggota organisasi.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Aulia et al., 2022) menyatakan bahwa variabel *Total Quality Management* (TQM) mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. bahwa secara persial menunjukkan total quality management (TQM), pendidikan dan pelatihan, keterlibatan.

Berdasarkan hasil penelitian kinerja pegawai Pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kab. Pesisir Selatan yang selalu mengalami naik turun dalam kinerja pegawainya. Fenomena dilapangan menunjukkan bahwa masih adanya beberapa pegawai yang tidak mampu bahkan belum bisa meningkatkan kinerjanya.

Menurut (AZIS, 2021) Kualitas pendidikan memang perlu disikapi cesara serius agar mengalami perkembangan yang signifikan. Salah satu komponen penting yang diperhatikan secara terus-menerus dalam meningkatkan kualitas pendidikan adalah kinerja pegawai merupakan salah satu unsur yang terpenting dalam suatu perusahaan.

TINJAUAN PUSTAKA

Budaya Organisasi

Menurut (Rizky, 2022) Budaya organisasi (*corporate culture*) seiring di artikan sebagai nilai – nilai, simbol – simbol yang di mengerti dan dipatuhi Bersama, yang dimiliki suatu organisasi sehingga anggota organisasi merasa

satu keluarga dan menciptakan suatu kondisi yang berbeda dengan organisasi lain.

Total Quality Management

Total *Quality Mangement* menurut (Supardi & Aulia Anshari, 2022) total quality management hanya dapat dicapai dengan memperhatikan sepuluh karakteristik TQM, yaitu: fokus pada pelanggan, baik pelanggan internal maupun eksternal, memiliki obsesi yang tinggi terhadap kualitas, menggunakan pendekatan ilmiah dalam pengambilan keputusan dan pemecahan masalah, memiliki komitmen jangka panjang, membutuhkan kerja sama tim.

Kinerja Pegawai

Menurut (Paparang et al., 2021) Kinerja Pegawai memiliki indicator bahwa pegawai dapat bekerja dengan baik sesuai dengan prosedur dari perusahaan. Kinerja pegawai yang ideal ini dapat terealisasi seandainya didukung oleh pegawai yang baik dalam bekerja.

Semangat Kerja

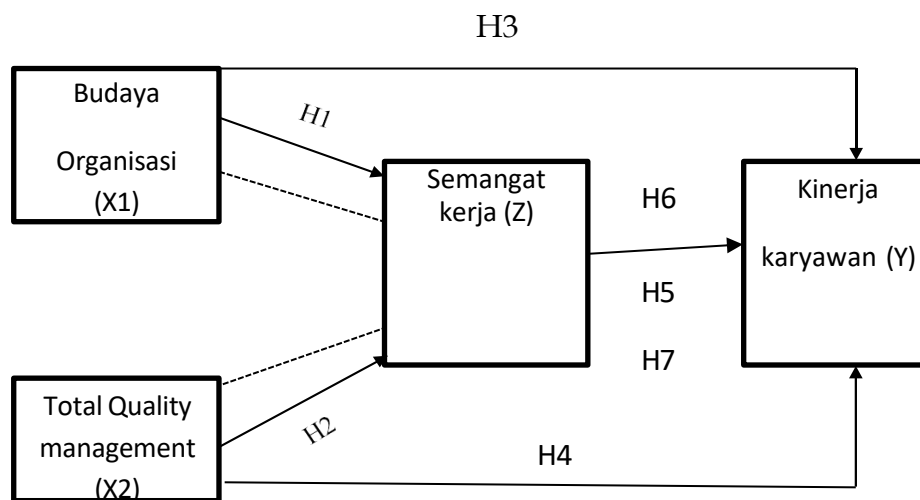
Kemudian yang terakhir masalah yang berkaitan peningkatan kinerja pegawai adalah semangat kerja dan faktor-faktor untuk mengukur semangat kerja adalah Tingkat absensi, Kepuasan kerja, Kerjasama, Kedisiplinan. Menurut (Basri & Rauf, 2021) bahwa semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal.

Penelitian Sebelumnya

Penelitian selanjutnya (Prastika meilany 2023) Untuk Hasil Pengaruh Total Quality Management Terhadap Kinerja Pegawai Terdapat Pengaruh Yang Signifikan Antara Total Quality Management Terhadap Kinerja Pegawai. Dimana T Hitung Lebih Besar Dari T Tabel, Maka Hipotesa Yang Menyatakan Terdapat Pengaruh Total Quality Management Terhadap Kinerja Pegawai Dapat Diterima.

Sementara penelitian dari (Riska pratiwi 2020) Budaya Organisasi Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Pegawai Artinya Perubahan Budaya Organisasi Mempunyai Pengaruh Searah Terhadap Perubahan Kinerja Pegawai, Atau Dengan Kata Lain Apabila Terjadi Peningkatan Budaya Organisasi Maka Akan Terjadi Peningkatan Kinerja Pegawai Dan Secara Statistik Memiliki Pengaruh Yang Signifikan.

Kerangka Pikir



Gambar 1. Kerangka Pikir Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, kerangka pikir dan landasan teori maka penulis merumuskan hipotesis:

- H1 : Budaya organisasi berpengaruh secara terhadap semangat kaerja pada dinas pendidikan Kab. Pesisir Selatan.
- H2 : Total Quality Management (TQM) berpengaruh secara terhadap semangat kaerja pada dinas pendidikan Kab. Pesisir Selatan.
- H3 : Budaya Organisasi berpengaruh secara terhadap kinerja karyawan pada dinas pendidikan Kab. Pesisir Selatan.
- H4 : Total Quality Management (TQM) berpengaruh secara terhadap kinerja karyawan pada dinas pendidikan Kab. Pesisir Selatan.
- H5 : Semangat Kerja berpengaruh secara terhadap kinerja karyawan pada dinas pendidikan Kab. Pesisir Selatan.
- H6 : Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada dinas pendidikan kab. Pesisir selatan melalui semangat kerja sebagai variabel intervening.
- H7 : Total quality management (TQM) berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada dinas pendidikan kab. Pesisir selatan melalui semangat kerja sebagai variabel intervening.

METODOLOGI

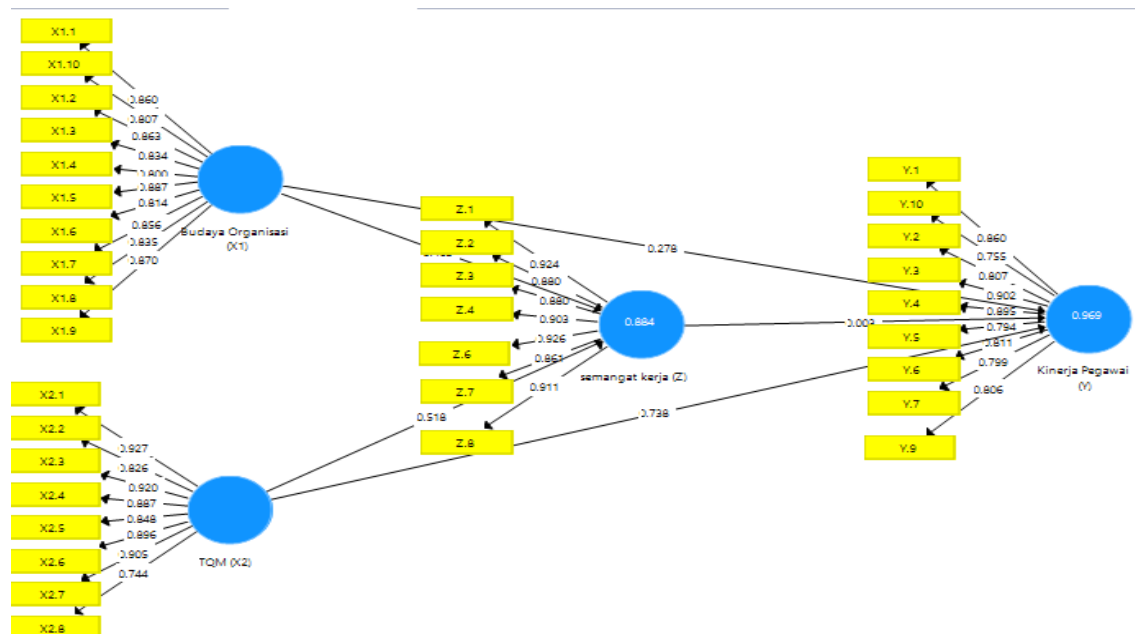
Desain penelitian ini adalah kuantitatif, dengan populasi dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai pada dinas pendidikan kabupaten pesisir selatan. penarikan sampel yang di gunakan *accidental sampling*, maka jumlah sampel yang didapatkan, untuk memudahkan penelitian digenapkan menjadi 60

responden. Teknik analisis data menggunakan *Partial least square* (PLS) dengan melakukan evaluasi model pengukuran (*outer model*), evaluasi model struktural (*inner model*) dan evaluasi kesesuaian model (*Goodness of fit*)

HASIL PENELITIAN

Pengujian outer model dilakukan berdasarkan hasil uji coba angket yang telah dilakukan untuk seluruh variabel penelitian. Terdapat tiga kriteria di dalam penggunaan teknik analisa data untuk menilai outer model yaitu uji validitas dan reliabilitas. Dalam tahap pengembangan korelasi 0,50 sampai 0,6 dianggap masih memadai atau masih dapat diterima. Dalam penelitian ini batasan nilai-nilai *Convergent Validity* diatas 0,5.

Teknik pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan metode SEM berbasis *Partial Least Square* (PLS) memerlukan 2 tahap untuk penilaian dari sebuah model penelitian yaitu *outer model* dan *inner model*. Tahapan-tahapan tersebut adalah sebagai berikut:



Gambar 2 Outer Model

Dalam penelitian batasan nilai nilai *convergent validity* di atas 0,5, terdapat beberapa indikator yang tereliminasi dari variable penelitian.

A. Pengujian Outer Model (*Convergent Validity*) Budaya Organisasi (X1)

Berdasarkan pengujian *outer model* pada algoritma PLS didapatkan hasil pengujian *convergent validity* sebagai berikut:

Outer Loadings Budaya Organisasi (X1)

No	Indikator	Nilai <i>Convergent Validity</i>	Keterangan
1	X1.1	0,860	Valid
2	X1.2	0,863	Valid
3	X1.3	0,834	Valid
4	X1.4	0,800	Valid
5	X1.5	0,887	Valid
6	X1.6	0,814	Valid
7	X1.7	0,856	Valid
8	X1.8	0,835	Valid
9	X1.9	0,870	Valid
10	X1.10	0,807	Valid

Sumber : Olahan *Smartpls* (2024)

Dalam penelitian batasan nilai nilai *convergent validity* di atas 0,5 dengan demikian Budaya Organisasi valid.

B. Pengujian *Outer Model*(*Convergent Validity*) Total Quality Management (X2)

Berdasarkan pengujian *outer model* pada algoritma PLS didapatkan hasil pengujian *convergent validity* sebagai berikut:

Outer Loadings Total Quality Management (X2)

No	Indikator	Nilai <i>Convergent Validity</i>	Keterangan
1	X2.1	0,927	Valid
2	X2.2	0,826	Valid
3	X2.3	0,920	Valid
4	X2.4	0,887	Valid
5	X2.5	0,848	Valid
6	X2.6	0,896	Valid
7	X2.7	0,905	Valid
8	X2.8	0,744	Valid

Sumber : Olahan *Smartpls* (2024)

Dalam penelitian batasan nilai nilai *convergent validity* di atas 0,5 dengan demikian total quality management valid.

C. Pengujian *Outer Model*(*Convergent Validity*) Semangat Kerja (Z)

Berdasarkan pengujian *outer model* pada algoritma PLS didapatkan hasil pengujian *convergent validity* sebagai berikut:

Outer Loadings Semangat Kerja (Z)

No	Indikator	Nilai <i>Convergent Validity</i>	Keterangan
1	Z.1	0,924	Valid
2	Z.2	0,880	Valid
3	Z.3	0,880	Valid
4	Z.4	0,903	Valid
5	Z.6	0,926	Valid
6	Z.7	0,861	Valid
7	Z.8	0,911	Valid

Sumber : Olahan *Smartpls* (2024)

Dalam penelitian batasan nilai nilai *convergent validity* di atas 0,5 dengan demikian ada 1 yang tidak valid.

D. Pengujian *Outer Model*(*Convergent Validity*) Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan pengujian *outer model* pada algoritma PLS didapatkan hasil pengujian *convergent validity* sebagai berikut:

Outer Loadings Kinerja Karyawan (Y)

No	Indikator	Nilai <i>Convergent Validity</i>	Keterangan
1	Y.1	0,860	Valid
2	Y.2	0,807	Valid
3	Y.3	0,902	Valid
4	Y.4	0,895	Valid
5	Y.5	0,794	Valid
6	Y.6	0,811	Valid
7	Y.7	0,799	Valid
8	Y.9	0,806	Valid
9	Y.10	0,755	Valid

Sumber : Olahan *Smartpls* (2024)

Dalam penelitian batasan nilai nilai *convergent validity* di atas 0,5 dengan demikian kinerja karyawan valid.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Semangat Kerja

Berdasarkan hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu program *SmartPLS* terhadap pengaruh positif dan signifikan Budaya organisasi terhadap semangat kerja Dimana nilai koefisien *original sample* Hasil ini sejalan dengan penelitian **(Firdausi, 2020)** terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan Budaya organisasi terhadap Semangat Kerja, makna nya ialah Budaya organisasi menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi semangat kerja, karena budaya organisasi dibangun dari keyakinan terhadap nilai-nilai organisasi yang dapat digunakan untuk menggerakkan seluruh anggota organisasi dalam mewujudkan tujuan organisasi

2. Pengaruh Total Quality Management terhadap Semangat Kerja

Berdasarkan hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu program *SmartPLS* terhadap pengaruh positif dan signifikan Total Quality Management terhadap Semangat Kerja. pada Dinas pendidikan pesisir selatan. Dimana nilai koefisien *original sample* yang mana merupakan besarnya pengaruh konstruk pengaruh Total Quality Management terhadap Semangat Kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian **(Mochammad Shalfa Mughni & Epi Fitriah, 2023)** menyatakan bahwa TQM adalah perpaduan semua fungsi manajemen, semua bagian dari suatu perusahaan dan semua orang ke dalam falsafah holistic yang dibangun berdasarkan konsep kualitas, teamwork, produktivitas, dan kepuasan pelanggan.

3. Pengaruh Semangat Kerja terhadap Kinerja karyawan

Berdasarkan hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu program *SmartPLS* terhadap pengaruh positif dan signifikan Semangat kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas pendidikan pesisir selatan. Dimana nilai koefisien *original sample* .Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan **(Laksarini, 2022)** Semangat kerja menggambarkan kondisi mental dan emosional yang berkaitan dengan kepuasan, kepercayaan, dan tekad; sikap atau jiwa individu yang menghasilkan keberanian, dedikasi, dan disiplin.

4. Pengaruh Budaya organisasi Terhadap Kinerja karyawan melalui Semangat Kerja

Berdasarkan hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu program *SmartPLS* terhadap pengaruh positif dan signifikan Budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui semangat kerja pada dinas pendidikan pesisir selatan .Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan **(Bisma Ayodha Kurniawan Putra et al., 2023)** hasil dari beberapa jurnal yang meneliti variabel serupa di beberapa Rumah Sakit di Indonesia. Budaya kerja yang baik akan mampu mendorong berkembangnya Rumah Sakit melalui kinerja karyawan dan melalui penelitian akan diketahui seberapa jauh pengaruh budaya kerja terhadap kinerja karyawan pada beberapa Rumah Sakit di Indonesia sebagai

acuan bagi Industri Rumah Sakit untuk mengevaluasi kembali Budaya Kerja yang sudah ada.

5. Pengaruh Total Quality Management Terhadap Kinerja pegawai melalui Semangat Kerja

Berdasarkan hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu program *SmartPLS* terhadap pengaruh positif dan signifikan TQM terhadap kinerja pegawai melalui Semangat Kerja pada Dinas pendidikan kabupaten pesisir selatan. Hasil penelitian ini sejalan dengan (Aiddha Yuniawati & Rijal, 2023) Total Quality Management mengembangkan konsep kualitas dengan pendekatan totalitas. Adanya upaya pencegahan artinya sejak dari perancangan produk, proses hingga menjadi produk akhir menghasilkan produk yang baik tanpa ada produk yang cacat (zero defect) sehingga perusahaan mampu mengurangi biaya (cost reduction), menghindari pemborosan dan menghasilkan produk secara efektif dan efisien dan pada akhirnya dapat meningkatkan laba bagi perusahaan. Budaya organisasi harus diubah agar setiap orang dan setiap proses menyertakan.

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Kesimpulan pada penelitian ini yaitu berdasarkan hasil analisis Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja. Hal ini konsisten dengan teori dan hipotesis yang berikan. Berdasarkan hasil analisis Total Quality Management berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja. Hal ini konsisten dengan teori dan hipotesis yang ajukan. Berdasarkan hasil analisis Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini konsisten dengan teori dan hipotesis yang ajukan.

Berdasarkan hasil analisis Total Quality Management berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai. Hal ini konsisten dengan teori dan hipotesis yang diajukan. Berdasarkan hasil analisis Semangat Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini konsisten dengan teori dan hipotesis yang diajukan.

Pengaruh tidak langsung Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Semangat Kerja lebih kecil di bandingkan dengan pengaruh langsung Budaya Organisasi terhadap Kinerja pegawai Hal ini tidak konsisten dengan teori dan hipotesis yang diajukan. Artinya Budaya Organisasi (X_1) tidak di Mediasi oleh Semangat Kerja (Z) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Pengaruh tidak langsung Total Quality Management terhadap Kinerja Pegawai melalui Semangat Kerja lebih kecil di bandingkan dengan pengaruh langsung Total Quality Management terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini tidak konsisten dengan teori dan hipotesis yang diajukan. Artinya Total Quality Management (X_2) tidak di mediasi oleh Semangat kerja (Z) terhadap Kinerja pegawai (Y).

PENELITIAN LANJUTAN

Peneliti selanjutnya diharapkan untuk mengembangkan hasil penelitian ini dengan melibatkan variabel-variabel independen berkaitan dengan Kinerja Karyawan seperti Semangat kerja, Budaya Organisasi dan Total quality management ataupun menambahkan variable intervening. Dengan harapan sampeldan objek penelitian lebih lebih besar lagi.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terimakasih kepada semua pihak yang telah berkontribusi dalam penulisan artikel ini, terutama kepada Bapak Dr. M. Afuan, S.E., M.M dan Ibu Selvi Zola Fenia, S.psi, M.M yang telah banyak memberikan bimbingan dan pengarahan dalam penulisan artikel ini. Bapak dan Ibu Dinas pendidikan kabupaten pesisir selatan yang telah membantu dalam penelitian ini. Orang tua yang telah banyak memberikan motivasi dan bantuan moril kepada penulis. Seluruh teman-teman jurusan Manajemen Angkatan 21 yang telah memberikan dukungan, dan semangat dalam kepada penulis.

DAFTAR PUSTAKA

- Adam, H., Sukma, A. B., Makmur, F., Nurhasanah, Hasri, S., & Sohiron. (2022). Implementasi Prinsip-Prinsip Total Quality Management (TQM) Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di MA Terpadu Madinatul Munawwarah Pelalawan. *Tadbir Muwahhid*, 6(2), 185-206. <https://doi.org/10.30997/jtm.v6i2.6042>
- Adiawaty, S. (2020). Susi Adiawaty : “ Dimensi dan Indikator Kepemimpinan dan Budaya Organisasi yang ... ” 351. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 23(3), 1-7. <https://doi.org/10.55886/esensi.v23i3.217>
- Aiddha Yuniawati, R., & Rijal, S. (2023). Analysis of the Effect of Total Quality Management on Work Motivation and Employee Performance: A Literature Review Analisis Pengaruh Total Quality Management terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan: Literature Review. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 4(3), 3192-3197. <http://journal.yrpioku.com/index.php/msej>
- Al Hakim, Utari, W., & Hartati, S. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dirgantara*, 15(1), 54-61. <https://doi.org/10.56521/manajemen-dirgantara.v15i1.569>
- Alexandro Hutagalung, B. (2022). Analisa Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai: Kompetensi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja (Penelitian Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 3(1), 201-210. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v3i1.866>
- Anom Pancawati, N. L. P. (2022). Total Quality Management Dan Biaya Mutu: Meningkatkan Daya Saing Melalui Kualitas Produk. *Ganaya : Jurnal Ilmu*

Sosial Dan Humaniora, 5(2), 185–194. <https://doi.org/10.37329/ganaya.v5i2.1674>

Ardiana, L. R., Hariyadi, S., & Nuzulia, S. (2023). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Budaya Organisasi di Perusahaan Daerah Bank Perkreditan Rakyat Daerah Pati. *Journal of Social and Industrial Psychology, Universitas Negeri Semarang*, 2(1), 1–9.

Armia, C. (2021). Pengaruh Budaya Terhadap Efektivitas Organisasi : *Jurnal Akuntansi Dan Auditing Indonesia*, 6(1), 103–117. <https://journal.uui.ac.id/JAAI/article/view/870/797>

Aulia, A., Rahmi, R., & Jufri, H. (2022). Pengembangan Media Pembelajaran Berbasis Android Menggunakan MIP App Inventor pada Materi Barisan dan Deret Aritmatika Kelas X SMKN 1 Kinali. In *Jurnal Cendekia : Jurnal Pendidikan Matematika* (Vol. 6, Issue 2). <https://doi.org/10.31004/cendekia.v6i2.1329>

AZIS, A. (2021). Tari Simo Gringsing, Sebuah Upaya Melestarikan Kearifan Lokal Sebagai Media Pembelajaran Seni Tari Di Kabupaten Batang. *EDUCATIONAL: Jurnal Inovasi Pendidikan & Pengajaran*, 1(1), 69–83. <https://doi.org/10.51878/educational.v1i1.60>

Basri, S. K., & Rauf, R. (2021). Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Management*, 4(1), 103–120. <https://doi.org/10.37531/yum.v11i76>

Batu, R. L., Suryani, N. I., Septia, N., & Sekaryahya, P. F. (2020). Pengaruh Harga dan Inovasi Layanan Aplikasi terhadap Keputusan Penggunaan Jasa Taksi Express: Survei pada Pengunduh Aplikasi Express Taxis. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 1(01), 1–22. <https://doi.org/10.47747/jnmpsdm.v1i01.6>

Bisma Ayodha Kurniawan Putra, Syadzalina Bilqis, & Catharina Aprilia Hellyani. (2023). Hubungan Kepemimpinan Transformasional dengan Kepuasan Kerja perawat di RSUD Penembahan Senopati Bantul. *Jurnal Ekonomi Bisnis Dan Akuntansi*, 3(2), 162–170. <https://doi.org/10.55606/jebaku.v3i2.1883>

Dian, N., & Noersanti, L. (2020). Pengaruh Komunikasi, Disiplin, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pt. Extrupack Bekasi Barat. In *Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia* (Issue 3).

Fatmawati, K., & Windarto, A. P. (2018). Data Mining: Penerapan Rapidminer Dengan K-Means Cluster Pada Daerah Terjangkit Demam Berdarah Dengue (Dbd) Berdasarkan Provinsi. In *Computer Engineering, Science and System Journal* (Vol. 3, Issue 2). <https://doi.org/10.24114/cess.v3i2.9661>

Firdausi, N. I. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Iklim Organisasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderasi. *Kaos GL Dergisi*, 8(75), 147–154. <https://doi.org/10.1016/j.jnc.2020.125798> <https://doi.org/10.1016/j.smr.2020.02.002> <http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/810049>

[tp://doi.wiley.com/10.1002/anie.197505391](http://doi.wiley.com/10.1002/anie.197505391)%0Ahttp://www.sciencedirect.com/science/article/pii/B9780857090409500205%0Ahttp:

- Halisa, N. N. (2020). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia “Sistem Rekrutmen, Seleksi, Kompetensi dan Pelatihan” Terhadap Keunggulan Kompetitif: Literature Review. *ADI Bisnis Digital Interdisiplin Jurnal*, 1(2 Desember), 14–22. <https://doi.org/10.34306/abdi.v1i2.168>
- Hanafi, A. (2017). *Pelaksanaan Konseling Individu Dengan Menggunakan Teknik Behavioral Contract Untuk Mengurangi Perilaku Membolos Di Kelas VIII SMP Negeri 9 Bandar Lampung Tahun Pelajaran 2017/2018*.
- Hartati, Y., Ratnasari, S. L., & Susanti, E. N. (2020). Pengaruh Kompetensi, Komunikasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Indotirta Suaka. *Jurnal Dimensi*, 9(2), 294–306. <https://doi.org/10.33373/dms.v9i2.2542>
- Hendri, E., & Rismansyah. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Selapan Jaya Ogan Komering Ilir. *Jurnal Wahana Ekonomika*, 13(1), 1–15. <https://jurnal.univpgri-palembang.ac.id/index.php/Ekonomika/article/view/2730/2541>
- Hidayat, A., Pramadewi, A., & Rifki, A. (2023). Pengaruh stres kerja dan konflik kerja terhadap semangat kerja karyawan pabrik. *Sorot*, 14(2), 21. <https://doi.org/10.31258/sorot.14.2.21-29>
- I Made Narsa, & Rani Dwi Yuniawati. (2003). Pengaruh Interaksi Antara Total Quality Management Dengan Sistem Pengukuran Kinerja Dan Sistem Penghargaan Terhadap Kinerja Manajerial Studi Empiris pada PT. Telkom Divre V Surabaya. *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan*, 5(1), 18–34. <http://puslit2.petra.ac.id/ejournal/index.php/aku/article/view/15698>
- Irwan, & Adam, K. (2019). Metode Partial Least Square (Pls) Dan Terapannya. *Teknosains*, 9(1), 53–68.
- Karyawan, K., Kasus, S., Agro, P. T., & Ligatsa, W. (2024). *Pengaruh tim kerja, komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (studi kasus pt agro wira ligatsa pasaman barat)*. 17(1), 340–350.
- Kembaren, Y. A., Kartono, G., & Mesra, M. (2020). Analisis Karya Poster Berdasarkan Unity, Layout, Tipografi, Dan Warna. *Gorga : Jurnal Seni Rupa*, 9(1), 121. <https://doi.org/10.24114/gr.v9i1.18187>
- Kerja, K., Variabel, S., Pada, M., Manufaktur, P., & Hasibuan, R. R. (2022). *Jurnal E-Bis : Ekonomi Bisnis Total Quality Management (TQM) Terhadap Kinerja Keuangan Dengan*. 6(2), 606–619.
- Komunikasi, P., Fisik, K., Sugara, F., Adji, S., & Chamidah, S. (2020). Semangat Kerja Karyawan Ud . Sukri Dana Abadi Ponorogo. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 4(1), 46–57.

<https://ejournal.ummuba.ac.id/index.php/JDB>

- Laksarini, R. F. (2022). Karyawan Non Medis Di Rumah Sakit Islam Siti Aisyah Madiun Tahun 2018 Oleh : Riayana Fitri Laksarini Peminatan Administrasi Kebijakan Kesehatan. *Jurnal Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*, 1-2.
- Latifah, E., Agung, S., & Rinda, R. T. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Manager : Jurnal Ilmu Manajemen*, 2(4), 566. <https://doi.org/10.32832/manager.v2i4.3811>
- Miftahuljanah, N., & Mulyantini, S. (2023). Analisis Determinan Return Saham Sub Sektor Sub-Sector Shares Return Determinant Analysis Automotives And Components In The Indonesia.