



Pengaruh Lingkungan Kerja, *Soft Skill* Terhadap *Corporate Excellence* sebagai *Variabel Intervening* Grand Gallery Hotel Bukittinggi

Penulis:

Fajrin Febrian¹, Tun Huseno²

Afiliasi:

Institut Teknologi Bisnis Haji Agus Salim, Indonesia¹

Institut Pemerintahan Dalam Negeri Kampus Sumatera Barat, Indonesia²

Email:

fajrinfebrian94@gmail.com¹, tunhuseno.dr@gmail.com²



©2021 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License-(CC-BY-SA) (<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>)

DOI : <https://doi.org/10.33701/jtpm.v1i2.1885>

*Penulis Korespondensi

Fajrin Febrian

Institut Teknologi Bisnis Haji Agus Salim

Email: fajrinfebrian94@gmail.com

Diterima: 19 Agustus 2021

Direvisi: 30 September 2021

Publikasi Online: 13 Desember 2021

Abstract

This study aims to analyze corporate excellence at the Grand Gallery Hotel Bukittinggi by looking at the effect of work environment variables on corporate excellence and the effect of soft skills on corporate excellence by using work involvement as an intervening variable. This type of research is a comparative causal research. The population in this study were all employees of the Grand Gallery Hotel Bukittinggi from all divisions, amounting to 45 people. In this study, the census method was used, namely by giving questionnaires to the entire population of 45 people consisting of employees of all divisions at the hotel. The data analysis technique in this study uses SEM (Structural Equation Modeling) analysis which is operated based on Partial Least Square (PLS) with the SmartPLS 3.0 tool. The results of the study indicate that the work environment variable has a positive and significant effect on corporate excellence indirectly, soft skills have a positive and insignificant effect on corporate excellence with work involvement as a mediating variable, with a supportive work environment and high employee soft skills can help corporate excellence for the better at Grand Gallery Hotel Bukittinggi.

Keywords: *work environment; soft skill; work involvement and corporate excellence*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis *corporate excellence* pada Grand Gallery Hotel Bukittinggi dengan melihat pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap *corporate excellence* dan pengaruh variabel *soft skill* terhadap *corporate excellence* dengan menggunakan variabel keterlibatan kerja sebagai variabel *intervening*. Jenis penelitian ini adalah penelitian kausal komparatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Grand Gallery Hotel Bukittinggi dari semua divisi bagian yang berjumlah 45 orang. Dalam penelitian ini digunakan metode sensus yaitu dengan memberikan kuesioner pada seluruh populasi yang berjumlah 45 orang yang terdiri dari karyawan semua divisi bagian di hotel. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis SEM (*Structural Equation Modelling*) yang dioperasikan berbasis Partial Least Square (PLS) dengan alat bantu SmartPLS 3.0. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *corporate excellence* secara tidak langsung, *soft skill* berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap *corporate excellence* dengan keterlibatan kerja sebagai variabel mediasi,

dengan lingkungan kerja yang mendukung dan *soft skill* karyawan yang tinggi dapat membantu *corporate excellence* menjadi lebih baik pada Grand Gallery Hotel Bukittinggi.

Kata kunci: lingkungan kerja; *soft skill*; keterlibatan kerja dan *corporate excellence*

PENDAHULUAN

Berbicara mengenai area jasa perhotelan, pertumbuhan industri hotel dari dikatakan masih lumayan potensial. Perihal ini sebab kota Bukittinggi yang mempunyai visi buat jadi salah satu kota di Indonesia terus menerus berbenah dengan membangun infrastruktur disegala penjuru kota Bukittinggi. Tidak heran banyak investor baik dalam ataupun dari luar tertarik buat berinvestasi dalam berbisnis di Kota Bukittinggi, dimana salah satu bisnis yang sangat diminati ialah bisnis perhotelan yang terus berkembang dari tahun ke tahun.

Penanda capaian *corporate excellence* Grand Gallery Hotel Bukittinggi bisa dilihat dari hasil evaluasi *corporate excellence* dari bermacam aspek semacam sumber energi alam, keuangan ataupun akuntansi, penciptaan ataupun operasional serta pemasaran. Laporan dari ke 4 aspek ini ialah tolak ukur tercapainya *corporate excellence* dalam penerapan beban kerja yang diberikan kepada tiap- tiap karyawan.

Pada tahun 2020 evaluasi terhadap *corporate excellence* Grand Gallery Hotel Bukittinggi belum tercapai secara optimal, perihal ini nampak dari belum optimalnya pelaksanaan area kerja, *soft skill* serta keterlibatan kerja terhadap *corporate excellence* dalam memberikan pelayanan yang prima sehingga belum seluruhnya terwujud dalam pemakaian jasa dari Grand Gallery Hotel Bukittinggi.

Menurut Nitisemito (2013), area kerja ialah keadaan internal ataupun eksternal yang bisa mempengaruhi semangat kerja sehingga dengan demikian pekerjaan bisa diharapkan berakhir lebih cepat serta baik. Jadi ikatan yang kokoh serta saling menolong antar sesama karyawan, antara bawahan serta atasan, hendak memiliki pengaruh yang baik pula terhadap semangat kerja karyawan.

Soft skill adalah keterampilan sosial untuk berinteraksi bersama orang lain dan mengelola pekerjaannya menurut Arvianto (2014). Soft skill ialah keterampilan dan kecakapan hidup, baik untuk sendiri,

berkelompok atau bermasyarakat dan juga bersama Sang Pencipta (Elfindri, dkk, 2011).

Keterlibatan kerja telah jadi sesuatu sebutan yang pas buat mengemukakan berbagai metode (Cotton, 2013). Keterlibatan kerja merupakan taraf pengindenesian psikologis karyawan bersama pekerjaannya, secara aktif berpartisipasi di dalam pekerjaannya, serta menganggap kinerja di dalam pekerjaannya ialah berarti buat kebaikan dirinya sendiri (Patras, 2017).

Corporate Excellence ialah keahlian industri buat mempunyai kinerja yang jauh lebih besar serta unggul dibanding kompetitor dalam industri sejenis lewat sumber energi alam, keuangan ataupun akuntansi, penciptaan ataupun operasional serta pemasaran yang dikelola secara optimal Wijayanto(2012).

Sudah banyak riset terdahulu yang seragam dengan variabel yang bermacam-macam. Riset Megalia serta Ratih (2013), melaporkan kalau kepuasan kerja serta motivasi mempengaruhi terhadap *corporate excellence* lewat komitmen organisasi. Gunawan serta Amri(2013) melaporkan kalau area kerja, kompensasi serta disiplin mempengaruhi terhadap Motivasi pada Kantor Pertahanan Kota Banda Aceh. Fanidia (2014) yang membuktikan kalau motivasi kerja mempengaruhi positif serta signifikan dengan soft skill. Riset Yoga Azis Fathoni, Moh Mukeri Warso; 2016; Pengaruh Keterlibatan Kerja serta Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT Gelora Persada Mediatama Semarang berkata kalau Pada tingkatan signifikan 5% menampilkan kalau pada kepuasan kerja, organisasi sikap kewargaan (OCB). Riset Eva Kris D; 2011; Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja serta Motivasi Terhadap Area Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Tingkatkan Kinerja Guru dengan hasil penelitiannya Kepuasan kerja berpengaruh positif serta motivasi berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasional sebaliknya

kepuasan serta motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Bersumber pada seluruh hasil riset diatas belum terdapat riset yang memperhitungkan pengaruh area kerja, *soft skill* serta keterlibatan kerja terhadap *corporate excellence* dengan menjadikan objek Grand Gallery Hotel Bukittinggi selaku tempat riset. Dimana yang menjadikan Gap dalam riset ini dengan riset diatas ialah terletak pada variabel yang digunakan, objek serta tahun riset. Dimana riset dikala ini memakai variabel riset area kerja serta *soft skill* selaku variabel independen dengan variabel keterlibatan kerja selaku variabel mediasi dalam menarangkan pengaruhnya terhadap variabel dependen dalam perihal ini *corporate excellence*.

Belum optimalnya pelaksanaan area kerja, *soft skill*, keterlibatan kerja dalam mengoptimalkan *corporate excellence* supaya membagikan pelayanan prima yang belum seluruhnya terwujud terhadap pengguna jasa dari Grand Gallery Hotel Bukittinggi, perihal ini mendesak periset buat melaksanakan riset lebih lanjut tentang **“Pengaruh Area Kerja serta Soft Skill Terhadap Corporate Excellence dengan Keterlibatan Kerja selaku Variabel Intervening Pada Grand Gallery Hotel Bukittinggi”**.

Bersumber pada latar belakang diatas, hingga bisa dikenal rumusan permasalahan dalam riset diatas ialah buat mengenali pengaruh dari tiap- tiap variabel terhadap Komitmen Organisasi serta Kinerja Karyawan, sehingga bisa ditarik Hipotesa dalam riset ini ialah sebagai berikut:

H1 : Adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap keterlibatan kerja karyawan Grand Gallery Hotel Bukittinggi

H2 : Adanya pengaruh *soft skill* terhadap keterlibatan kerja karyawan Grand Gallery Hotel Bukittinggi

H3 : Adanya pengaruh keterlibatan kerja terhadap *corporate excellence* pada Grand Gallery Hotel Bukittinggi

H4 : Adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap *corporate excellence* karyawan Grand Gallery Hotel Bukittinggi

H5 : Adanya pengaruh *soft skill* terhadap *corporate excellence* karyawan Grand Gallery Hotel Bukittinggi

H6 : Keterlibatan kerja memediasi hubungan antara lingkungan kerja dan *corporate excellence* karyawan Grand Gallery Hotel Bukittinggi

H7 : Keterlibatan kerja memediasi hubungan antara *soft skill* dan *corporate excellence* karyawan Grand Gallery Hotel Bukittinggi

Lingkungan Kerja (X1), menurut Nitisemito (2013), lingkungan kerja merupakan kondisi internal maupun eksternal yang dapat mempengaruhi semangat kerja sehingga dengan demikian pekerjaan dapat diharapkan selesai lebih cepat dan baik.

Berdasarkan beberapa pengertian lingkungan kerja menurut para ahli dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala hal yang mendukung aktivitas karyawan di dalam kantor.

Soft Skill (X2), merupakan kemampuan bermasyarakat untuk berinteraksi dengan orang lain dan mengontrol pekerjaannya (Aprianto, 2014).

Berdasarkan pengertian menurut pendapat beberapa ahli dapat disimpulkan bahwa keterlibatan kerja merupakan keterampilan seseorang dalam berhubungan dengan orang lain (*interpersonal skills*) dan keterampilan dalam mengatur diri sendiri (*intrapersonal skills*) yang mampu mengembangkan kinerja secara maksimal.

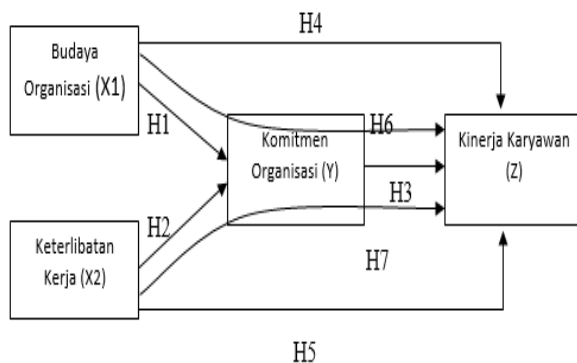
Keterlibatan Kerja (Y), secara aktif berpartisipasi dalam pekerjaannya dan menganggap kinerja dalam pekerjaannya adalah penting untuk kebaikan dirinya sendiri (Patras, 2017).

Dari berbagai pendapat ahli dapat disimpulkan bahwa keterlibatan kerja adalah keikutsertaan para karyawan dalam pengambilan keputusan akan berpengaruh pada karyawan dan meningkatkan otonomi dan kendali karyawan atas kehidupan kerjanya sehingga akan membuat karyawan lebih termotivasi, lebih setia pada organisasi, lebih produktif dan lebih puas dengan pekerjaannya sendiri.

Corporate Excellence (Z), merupakan kemampuan perusahaan untuk memiliki kinerja yang jauh lebih tinggi dan unggul dibandingkan kompetitor dalam industri sejenis melalui sumber daya alam, keuangan atau akuntansi, produksi atau operasional dan pemasaran yang dikelola secara maksimal, (Dian Wijayanto, 2012)

Berdasarkan pendapat para ahli dapat disimpulkan bahwa *corporate excellence* merupakan kegiatan perusahaan atau organisasi dari segi aspek sumber daya manusia, pemasaran, produksi atau operasional dan keuangan atau akuntansi.

Gambar 1. Kerangka Pemikiran



METODE

Riset ini bertujuan untuk menganalisis *corporate excellence* pada Grand Gallery Hotel Bukittinggi dengan memandang pengaruh variabel area kerja terhadap *corporate excellence* serta pengaruh variabel *soft skill* terhadap *corporate excellence* dengan memakai variabel keterlibatan kerja selaku *variabel intervening*.

Riset ini memakai metode pengambilan ilustrasi dengan tata cara sensus. Metode pengambilan ilustrasi dengan tata cara sensus menjadikan seluruh anggota populasi jadi ilustrasi riset, sehingga ilustrasi dalam riset ini berjumlah 45 orang responden.

Secara keseluruhan, penentuan atribut dan indikator serta definisi operasional variabel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan skala pengukuran Skala Likert 1 s/d 5 yang merupakan pendapat sangat tidak setuju (STS) sampai dengan sangat setuju (SS) dari responden, yang dapat dilihat dalam tabel 1 berikut ini (Arikunto, 2019):

Table 1. Atribut dan Indikator Serta Definisi Operasional Variabel

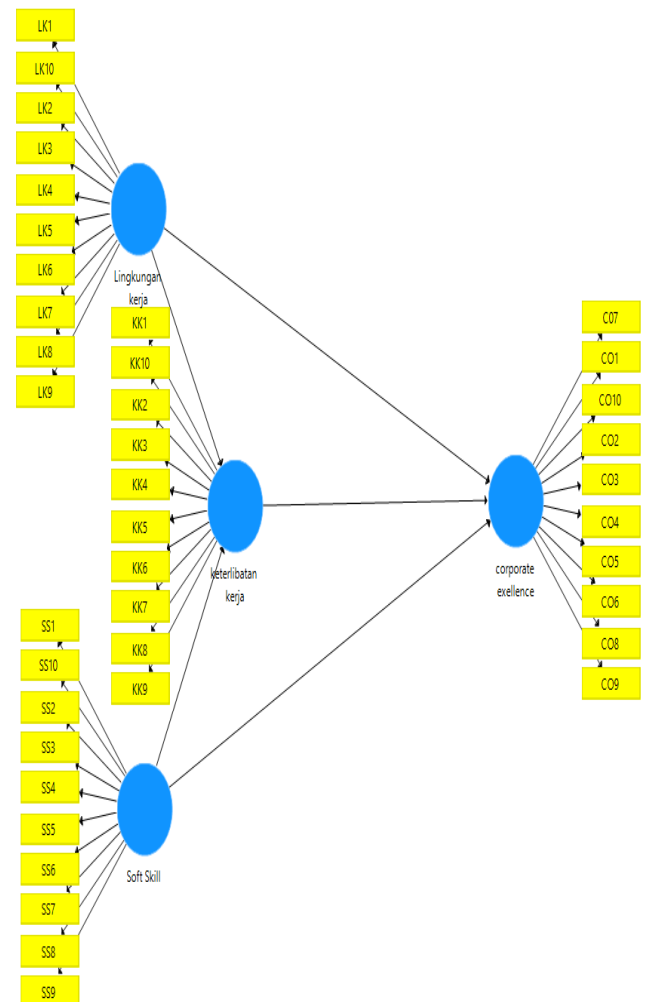
Variabel	Definisi	Indikator
Independen: Lingkungan Kerja	lingkungan kerja adalah kondisi internal maupun eksternal yang dapat mempengaruhi semangat kerja sehingga dengan demikian pekerjaan dapat diharapkan selesai lebih cepat dan baik. Jadi hubungan yang erat dan saling membantu antar sesama karyawan, antara bawahan dan atasan, akan mempunyai pengaruh yang baik pula terhadap semangat kerja karyawan	1. Penerangan/Cahaya 2. Suhu Udara 3. Suara Bising 4. Keamanan Kerja 5. Hubungan Karyawan
Independen: <i>Soft Skill</i>	<i>Soft skill</i> adalah keterampilan sosial untuk berinteraksi dengan orang lain dan mengelola pekerjaannya	1. Citra Diri 2. Sifat Kepribadian 3. Motif 4. Peran
Intervening: Keterlibatan Kerja	Derajat seseorang mengidentifikasi dirinya sebagai bagian dari organisasi dan berkeinginan melanjutkan partisipasi aktif di dalamnya	1. Hal terpenting yang terjadi pada dirinya adalah melibatkan pekerjaannya yang saat ini 2. Baginya pekerjaan adalah sebagian besar tentang dirinya 3. Sangat terlibat secara pribadi dalam pekerjaannya 4. Hidup, makan dan bernafas melalui pekerjaannya 5. Ketertarikannya yang paling utama adalah terpusat pada tugas 6. Terikat kuat dengan pekerjaannya yang sekarang dan sulit untuk dipisahkan 7. Biasanya merasa memihak pada pekerjaannya 8. Sebagian besar dari tujuan hidupnya adalah berorientasi pada pekerjaan 9. Menganggap pekerjaannya menjadi eksistensi utamanya 10. Individu suka terhanyut dalam sepanjang waktu
Dependen: Corporate Excellence	<i>Corporate Excellence</i> merupakan kemampuan perusahaan untuk memiliki kinerja yang jauh lebih tinggi dan unggul dibandingkan kompetitor dalam industri sejenis melalui sumber daya alam, keuangan atau akuntansi.	1. Sumber Daya Manusia 2. Pemasaran 3. Produksi atau Operasional 4. Keuangan atau Akuntansi

Variabel	Definisi	Indikator
	produksi atau operasional dan pemasaran yang dikelola secara maksimal	

Sumber: Dikembangkan untuk penelitian ini

Analisis statistik deskriptif digunakan dalam menganalisis data. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis SEM (*Structural Equation Modelling*) yang dioperasikan berbasis Partial Least Square (PLS) dengan alat bantu SmartPLS 3.0. SEM (Structural Equation Modeling) menggunakan aplikasi SmartPLS. Tahapan pengujian dengan yang dilakukan adalah; 1. Evaluasi outer model disebut pula dengan evaluasi model pengukuran dilakukan untuk menilai validitas dan reliabilitas model. Outer model dengan indikator reflektif dievaluasi melalui convergent validity dan discriminant validity untuk indikator pembentuk konstruk laten, serta melalui composite reliability dan Cronbach alpha untuk blok indikatornya (Ghozali, 2015). 2. Model Struktural (Inner eModel). Pada model struktural, yang disebut juga sebagai model bagian dalam (inner model) dimana semua variabel laten dihubungkan satu dengan yang lain dengan didasarkan pada teori substansi. Pengujian inner model atau model struktural dilakukan untuk melihat hubungan antara konstruk atau variabel laten, yang dilihat dari nilai R-square dari model penelitian dan juga dengan melihat besar koefisien jalur strukturalnya. Diagram path untuk model persamaan struktural digambarkan sebagai berikut.

Gambar 2. Diagram Path Model Persamaan Struktural



Sumber: Lampiran Hasil Pengolahan Data,; 2021

Dari gambar diatas, dapat dikonversi ke dalam persamaan sebagai berikut:

$$KK = \gamma_1 LK + \gamma_2 SS + \zeta_1$$

$$KK = 0,372 LK + 0,631 SS + \zeta_1$$

$$CO = \gamma_1 LK + \gamma_2 SS + \beta_1 KK + \zeta_2$$

$$CO = 0,313 LK + 0,947 SS + 0,248 KK + \zeta_2$$

Untuk pengujian signifikansi hipotesis penelitian, dilakukan melalui penilaian nilai koefisien *path* atau *inner* model yang ditunjukkan oleh nilai T-Statistik atau T hitung dibandingkan dengan nilai T Tabel sebesar 1,96 pada kesalahan menolak data alpha 5% melalui proses bootstrapping, dimana:

Jika nilai T Statistik > dari 1,96 maka hipotesis diterima

Jika nilai T Statistik < dari 1,96 maka hipotesis ditolak

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dapat dikelompokkan menjadi 2 kelompok :

Pengujian hipotesis pengaruh langsung (*direct effect*), meliputi pengaruh langsung suatu konstruk eksogen terhadap konstruk endogen, dimana penilaian dengan memperhatikan nilai T statistik yang merupakan t hitung yang dibandingkan dengan tabel sebesar 1.96. Jika nilai T Statistik > dari 1,96 maka hipotesis diterima dan jika nilai T statistik < dari 1,96 maka hipotesis ditolak.

Pengujian hipotesis pengaruh tidak langsung (*indirect effect*), Untuk menilai pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) yaitu pengaruh konstruk endogen tertentu terhadap endogen tertentu melalui konstruk intervening.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Ciri dari responden yang diteliti terdiri dari terdiri dari pembelajaran, umur, masa kerja, tipe kelamin serta status pernikahan karyawan bisa dilihat pada tabel 2 berikut ini:

Table 2. Ciri Responden

Karakteristik	Frekuensi	Persentase
Pendidikan S-1	17	37,78
Pendidikan D-3	15	33,33
Pendidikan SMA/SMK	13	28,89
Usia 20 - 30	21	46,67
Usia 31-40	17	37,78
Usia 41-50	7	15,55
Lama Kerja 1 - 5	22	48,89
Lama Kerja 1 - 10	12	26,67
Lama Kerja 11 – 15	11	24,44
Laki-laki	29	64,44
Perempuan	16	35,56
Menikah	14	31,11
Belum Menikah	31	68,89

Sumber: Data primer diolah 2021

Sebelum dilakukan pengukuran, perlu dilakukan pengujian kelayakan data dengan mengukur validitas dan reliabilitas variabel. Uji outer model dilakukan untuk menilai validitas dan reliabilitas model. Hasil uji validitas dan reliabilitas dijelaskan sebagai berikut,

Penilaian Outer Model dengan Convergent Validity untuk Variabel Lingkungan Kerja (LK):

Table 3. Hasil Analisis *Convergent Validity* Variabel Budaya Organisasi

Variabel	Item	Outer Loading	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	AVE
Lingkungan Kerja	LK1	0.791	0.926	0.939	0.609
	LK2	0.765			
	LK3	0.825			
	LK4	0.795			
	LK5	0.777			
	LK6	0.732			
	LK7	0.764			
	LK8	0.901			
	LK9	0.876			
	LK10	0.726			

Sumber: Lampiran Hasil Pengolahan Data.; 2021

Berdasarkan tabel 3 hasil uji *Convergent Validity* dari semua item pertanyaan yang ada maka variabel lingkungan kerja dinyatakan valid yang dapat dilihat dari nilai *convergent validity* atau *outer loadings* lebih besar dari 0,5. Dengan demikian semua item pernyataan akan mewakili variabel budaya organisasi pada pengujian lebih lanjut.

Penilaian Outer Model dengan Convergent Validity untuk Variabel Soft Skill (SS):

Table 4. Hasil Analisis *Convergent Validity* Variabel *Soft Skill*

Variabel	Item	Outer Loading	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	AVE
Soft Skill	SS1	0.670	0.923	0.936	0.596
	SS2	0.618			
	SS3	0.697			
	SS4	0.730			
	SS5	0.728			
	SS6	0.672			
	SS7	0.707			
	SS8	0.765			
	SS9	0.797			
	SS10	0.743			

Sumber: Lampiran Hasil Pengolahan Data.; 2021

Berdasarkan tabel 4 hasil uji *Convergent Validity* dari semua item pertanyaan yang ada maka variabel *soft skill* dinyatakan valid yang dapat dilihat dari nilai *convergent validity* atau *auter loadings* lebih besar dari 0,5. Dengan demikian semua item pernyataan akan mewakili variabel keterlibatan kerja pada pengujian lebih lanjut.

Table 5. Hasil Analisis *Convergent Validity* Variabel Keterlibatan Kerja

Variabel	Item	Outer Loading	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	AVE
KK	KK1	0.865	0.949	0.956	0.687
	KK2	0.840			
	KK3	0.709			
	KK4	0.838			
	KK5	0.844			
	KK6	0.876			
	KK7	0.844			
	KK8	0.878			
	KK9	0.804			
	KK10	0.778			

Sumber: Lampiran Hasil Pengolahan Data.; 2021

Berdasarkan tabel 6 hasil uji *Convergent Validity* dari semua item pertanyaan yang ada maka variabel komitmen organisasi dinyatakan valid yang dapat dilihat dari nilai *convergent validity* atau *auter loadings* lebih besar dari 0,5. Dengan demikian semua item pernyataan akan mewakili variabel komitmen organisasi pada pengujian lebih lanjut.

Penilaian Outer Model dengan Convergent Validity untuk Variabel Corporate Excellence (CO)

Table 6. Hasil Analisis *Convergent Validity* Variabel *Corporate Excellence*

Variabel	Item	Outer Loading	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	AVE
Corporate Excellence	CO1	0.778	0.914	0.929	0.568
	CO2	0.794			
	CO3	0.766			
	CO4	0.757			
	CO5	0.727			
	CO6	0.762			
	CO7	0.719			
	CO8	0.829			
	CO9	0.776			
	CO10	0.724			

Sumber: Lampiran Hasil Pengolahan Data.; 2021

Berdasarkan tabel 6 hasil uji *Convergent Validity* dari semua item pertanyaan yang ada maka variabel dinyatakan valid yang dapat dilihat dari nilai *convergent validity* atau *auter loadings* lebih besar dari 0,5. Dengan demikian semua item pernyataan akan mewakili variabel kinerja karyawan pada pengujian lebih lanjut.

Validitas konvergen ditunjukkan dengan korelasi antara indikator dengan variabel laten. Pembuktian validitas konvergen dapat dicapai dengan dua cara yaitu melalui pencapaian kriteria dan melalui uji perbandingan model. Pada penelitian ini validitas konvergen dibuktikan melalui pencapaian kriteria. Dalam pendekatan SEM-PLS, sebuah pengukuran telah memenuhi validitas konvergen apabila telah memenuhi syarat yaitu memiliki loading faktor minimal 0,5, dalam penelitian ini nilai loading faktor yang diambil adalah besar dari 0,5 ($>0,5$).

Discriminant validity menunjukkan keunikan konstruk dari konstruk lain, dimana variabel laten memprediksi nilai indikator masing-masing variabelnya lebih baik daripada ke variabel lainnya.

Table 7. Nilai *Discriminant Validity*

	Lingkungan Kerja	Soft Skill	Keterlibatan Kerja	Corporate Excellence
LK1	0.791	0.677	0.715	0.636
LK2	0.765	0.643	0.697	0.668
LK3	0.825	0.782	0.797	0.785
LK4	0.795	0.616	0.678	0.636
LK5	0.777	0.642	0.712	0.653
LK6	0.732	0.558	0.660	0.611
LK7	0.564	0.506	0.541	0.575
LK8	0.901	0.716	0.778	0.769
LK9	0.876	0.695	0.756	0.778
LK10	0.726	0.714	0.699	0.794
SS1	0.651	0.638	0.591	0.766
SS2	0.706	0.689	0.609	0.757
SS3	0.586	0.640	0.569	0.727
SS4	0.662	0.701	0.644	0.762
SS5	0.622	0.812	0.788	0.719
SS6	0.717	0.880	0.865	0.829

	Lingkungan Kerja	Soft Skill	Keterlibatan Kerja	Corporate Excellence
SS7	0.676	0.804	0.840	0.776
SS8	0.561	0.794	0.709	0.724
SS9	0.721	0.853	0.838	0.768
SS10	0.622	0.812	0.788	0.719
KK1	0.717	0.880	0.865	0.829
KK2	0.676	0.804	0.840	0.776
KK3	0.561	0.794	0.709	0.724
KK4	0.721	0.853	0.838	0.768
KK5	0.765	0.759	0.844	0.753
KK6	0.804	0.775	0.876	0.778
KK7	0.752	0.753	0.844	0.771
KK8	0.823	0.785	0.878	0.803
KK9	0.780	0.719	0.804	0.746
KK10	0.901	0.716	0.778	0.769
CO1	0.876	0.695	0.756	0.778
CO2	0.726	0.714	0.699	0.794
CO3	0.651	0.638	0.591	0.766
CO4	0.706	0.689	0.609	0.757
CO5	0.586	0.640	0.569	0.727
CO6	0.662	0.701	0.644	0.762
CO7	0.662	0.812	0.788	0.719
CO8	0.717	0.880	0.865	0.829
CO9	0.676	0.804	0.840	0.776
CO10	0.561	0.794	0.709	0.724

Sumber: Lampiran Hasil Pengolahan Data.; 2021

Berdasarkan Tabel 7 *Discriminant Validity* metode cross loading dapat dilihat dengan membandingkan nilai loading masing-masing variabel ke variabel latennya lebih besar dari pada korelasi variabel ke variabel laten lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa penelitian ini sudah memenuhi role of the thumb dari nilai Cross Loading yang artinya bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini mempunyai validitas diskriminan yang baik.

Proses pengujian selanjutnya adalah pengujian *inner model* atau model struktural yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antar konstruk atau pengaruh antar variabel penelitian sebagaimana yang telah dihipotesiskan. Tahap awal dari model struktural adalah mengevaluasi model dengan memperhatikan nilai *R-Square* untuk konstruk endogen dari pengaruh yang diterimanya dari konstruk eksogen. Untuk *inner model* dapat dilihat pada tabel 8 berikut:

Table 8. Evaluasi Nilai *R Square*

No.	Varibel	<i>R Square</i>	<i>Q Square</i>
1.	Corporate Excellence	0.972	0.551
2.	Keterlibatan Kerja	0.935	0.629

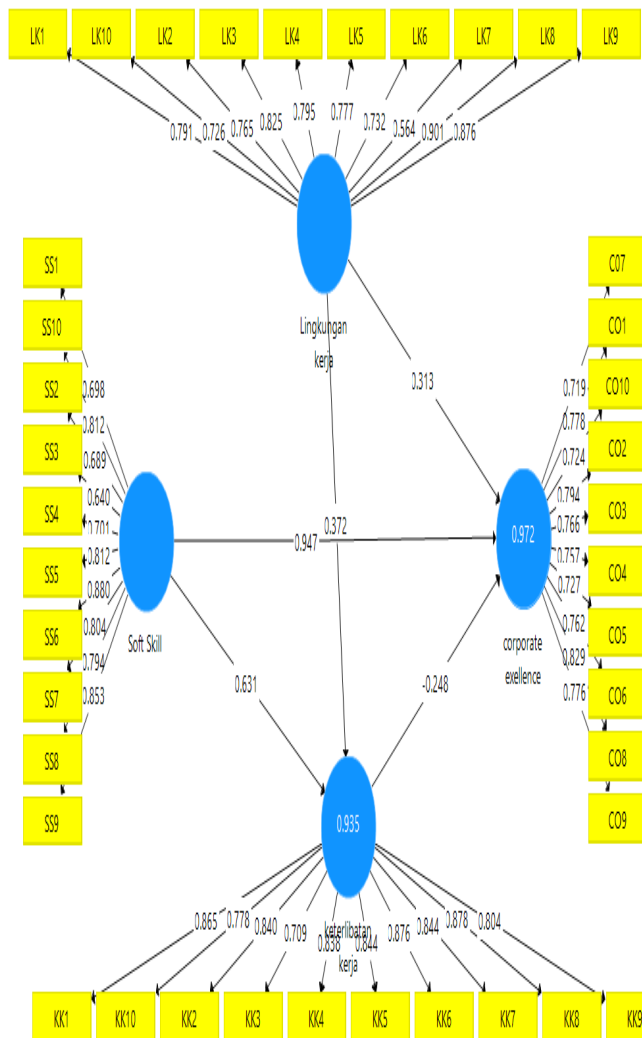
Sumber: Lampiran Hasil Pengolahan Data.; 2021

Pada tabel 9 terlihat nilai *R square* dan nilai *Q Square* konstruk sebesar 0.972 atau sebesar 97.2% dan sebesar 0.551 atau sebesar 62.9%, menunjukkan besarnya pengaruh yang diberikan oleh konstruk lingkungan kerja, *soft skill* dan keterlibatan kerja dalam menjelaskan atau mempengaruhi *corporate excellence*.

Sementara nilai *R Square* dan *Q Square* untuk konstruk keterlibatan kerja sebesar 0.935 atau sebesar 93.5% dan sebesar 0.629 atau sebesar 62.9% juga menunjukkan besarnya pengaruh yang diberikan lingkungan kerja, *soft skill* dan *corporate excellence* dalam menjelaskan atau mempengaruhi keterlibatan kerja. Semakin tinggi nilai *R-Square* maka semakin besar kemampuan konstruk eksogen tersebut dalam menjelaskan variabel endogen sehingga semakin baik persamaan struktural yang terbentuk.

Setelah semua asumsi dapat terpenuhi, selanjutnya akan dilakukan pengujian 7 hipotesis sebagaimana diajukan pada bab sebelumnya. Hasil pengujian dengan bootstrapping dari analisis PLS pada gambar 3 sebagai berikut:

Gambar 3. Diagram Jalur Hasil Hipotesis



Sumber: Lampiran Hasil Pengolahan Data.; 2021

Table 9. Result For Inner Weights Untuk Pengaruh Langsung (Direct Effect)

Hipotesis	Uraian	Original Sample (O)	Standard Deviation (STD EV)	T Statistics	P Values	Keterangan
1	Lingkungan Kerja-> Keterlibatan Kerja	0.372	0.103	3.607	0.000	Hipotesis Diterima
2	Soft Skill-> Keterlibatan Kerja	0.631	0.097	6.512	0.000	Hipotesis Diterima
3	Lingkungan Kerja-> Corporate Excellence	0.313	0.094	3.315	0.001	Hipotesis Diterima

Hipotesis	Uraian	Original Sample (O)	Standard Deviation (STD EV)	T Statistics	P Values	Keterangan
4	Soft Skill-> Corporate Excellence	0.947	0.086	11.069	0.000	Hipotesis Diterima
5	Keterlibatan Kerja-> Corporate Excellence	0.248	0.146	1.695	0.091	Hipotesis Ditolak

Sumber: Lampiran Hasil Pengolahan Data.; 2021

Hasil penelitian *SmartPLS* pada Tabel 9 terlihat bahwa pengujian hipotesis penelitian dimulai dari hipotesis pertama sampai hipotesis kelima, yang dapat dijelaskan pada uraian berikut ini:

Hipotesis Pertama, diduga Lingkungan Kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Keterlibatan Kerja (Y). Dapat dilihat pada tabel 4.17, X1 memiliki nilai yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap Y. Hasil ini diketahui dari nilai original 0,372 yang bernilai positif dan signifikan terhadap Y dari hasil t-statistik nya sebesar 3,607 yang mana besar dari (>1,96) tapi p-valuenya bernilai 0,000 yang mana kecil dari (<0,05) maka hipotesis diterima.

Hipotesis Kedua, diduga *Soft Skill* (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Keterlibatan Kerja (Y). Dapat dilihat pada tabel 4.17, X2 memiliki nilai yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap Y. Hasil ini diketahui dari nilai original 0,631 yang bernilai positif dan signifikan terhadap Y dari hasil t-statistik nya sebesar 6,512 yang mana besar dari (>1,96) dan p-value nya bernilai 0,000 maka hipotesis diterima.

Hipotesis Ketiga, diduga Lingkungan Kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Corporate Excellence (Z). Dapat dilihat pada tabel 4.17, X1 memiliki nilai yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap Z. Hasil ini diketahui dari nilai original 0,313 yang bernilai positif dan signifikan terhadap Z dari

hasil t-statistik nya sebesar 3,315 yang mana besar dari ($>1,96$) dan p-value nya bernilai 0,001 maka hipotesis diterima.

Hipotesis Keempat, diduga *Soft Skill* (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Corporate Excellence (Z). Dapat dilihat pada tabel 4.17, X2 memiliki nilai yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap Z. Hasil ini diketahui dari nilai original 0,947 yang bernilai positif dan signifikan terhadap Z dari hasil t-statistik nya sebesar 11,069 yang mana besar dari ($>1,96$) dan p-value nya bernilai 0,000 maka hipotesis diterima.

Hipotesis Kelima, diduga Keterlibatan Kerja (Y) berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Corporate Excellence (Z). Dapat dilihat pada tabel 4.17, Y memiliki nilai yang berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Z. Hasil ini diketahui dari nilai original 0,248 yang bernilai positif dan tidak signifikan terhadap Z dari hasil t-statistik nya sebesar 1,695 yang mana besar dari ($>1,96$) dan p-value nya bernilai 0,091 maka hipotesis ditolak.

Selanjutnya hasil SmartPLS untuk pengaruh tidak langsung (*indirect effect*), dijelaskan oleh nilai *total effect* yaitu gambaran pengaruh langsung ditambah dengan pengaruh tidak langsung melalui variabel intervening yang dalam hal ini adalah variabel keterlibatan kerja, atau merupakan gambaran umum pengaruh lingkungan kerja dan *soft skill* terhadap *corporate excellence* melalui keterlibatan kerja pada Grand Gallery Hotel Bukittinggi.

Tabel 10. *Result For Inner Weights* Untuk Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect Effect*)

Hipotesis	Uraian	Original Sample (O)	Standard Deviation (STD EV)	T Statistics	P Values	Keterangan
6	Lingkungan Kerja \rightarrow Keterlibatan Kerja \rightarrow Corporate Excellence	0.092	0.093	1.567	0.008	Hipotesis Diterima
7	<i>Soft Skill</i> \rightarrow Keterlibatan Kerja \rightarrow Corporate Excellence	0.157	0.100	1.560	0.119	Hipotesis Ditolak

Sumber: Lampiran Hasil Pengolahan Data.; 2021

Hasil penelitian *SmartPLS* pada Tabel 10 terlihat bahwa pengujian hipotesis penelitian keenam dan hipotesis ketujuh, yang dapat dijelaskan pada uraian berikut ini:

Hipotesis Keenam, diduga Lingkungan Kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Corporate Excellence (Z) melalui Keterlibatan Kerja (Y). Dapat dilihat pada tabel 4.18, X2 memiliki nilai yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap Z melalui Y. Hasil ini diketahui dari nilai original 0,092 yang bernilai positif dan signifikan terhadap Z melalui Y dari hasil t-statistik nya sebesar 1,567 yang mana besar dari ($>1,96$) dan p-value nya bernilai 0,008 maka hipotesis diterima.

Hipotesis Ketujuh, diduga *Soft Skill* (X2) berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Corporate Excellence (Z) melalui Keterlibatan Kerja (Y). Dapat dilihat pada tabel 4.18, X2 memiliki nilai yang berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Z melalui Y. Hasil ini diketahui dari nilai original 0,157 yang bernilai positif dan tidak signifikan terhadap Z melalui Y dari hasil t-statistik nya sebesar 1,560 yang mana besar dari ($>1,96$) dan p-value nya bernilai 0,119 yang mana besar dari ($>0,05$) maka hipotesis ditolak.

Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterlibatan kerja pada Grand Gallery Hotel Bukittinggi dengan *thitung* dan p-value 0,000 yang mana kecil dari 0,05 ($<0,05$). Temuan penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya dilakukan oleh (Handika dan Netra, 2016), Nurida dan Indi (2017). Lingkungan kerja ke keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan. Hal ini memang terjadi sebenarnya di Grand Gallery Hotel Bukittinggi karena semakin baik lingkungan kerja tempat karyawan melakukan aktivitas pekerjaannya maka keterlibatan kerja karyawan juga akan semakin meningkat.

Soft Skill berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterlibatan kerja pada Grand Gallery Hotel Bukittinggi dengan *thitung* dan p-value 0,000 yang mana kecil dari 0,05 ($<0,05$). Temuan penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya dilakukan oleh Faizal Alam Islami (2012) dan Wahyuni (2016), *Soft skill* ke keterlibatan kerja berpengaruh positif

dan signifikan. Hal ini memang terjadi sebenarnya di Grand Gallery Hotel Bukittinggi karena semakin baik soft skill seseorang karyawan maka juga akan meningkatkan keterlibatan kerja karyawan dalam mengerjakan tugasnya.

Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap corporate excellence pada Grand Gallery Hotel Bukittinggi dengan *thitung* dan p-value 0,001 yang mana kecil dari 0,05 ($<0,05$). Temuan penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya dilakukan oleh Paita (2015) dan Dharmawan (2011). Lingkungan kerja ke corporate excellence berpengaruh positif dan signifikan. Hal ini memang terjadi sebenarnya di Grand Gallery Hotel Bukittinggi karena semakin baik lingkungan kerja tempat karyawan melakukan aktivitas pekerjaannya maka semakin berdampak baik pada perusahaan.

Keterlibatan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap corporate excellence pada Grand Gallery Hotel Bukittinggi dengan *thitung* dan p-value 0,091 yang mana kecil dari 0,05 ($>0,05$). Temuan penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya dilakukan oleh Novarinda & Iqbal (2017), Mauna & Safitri (2015). Keterlibatan kerja ke corporate excellence berpengaruh positif dan tidak signifikan. Hal ini memang terjadi sebenarnya di Grand Gallery Hotel Bukittinggi karena semakin tinggi keterlibatan kerja seseorang maka tidak berpengaruh kepada terhadap perusahaan.

Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap corporate excellence dengan keterlibatan kerja sebagai mediasinya pada Grand Gallery Hotel Bukittinggi dengan *thitung* dan p-value 0,008 yang mana kecil dari 0,05 ($<0,05$). Temuan penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya dilakukan oleh Widi Sari (2017) dan Leblebici dkk (2014). Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap corporate excellence dengan keterlibatan kerja sebagai mediasinya. Hal ini memang terjadi sebenarnya di Grand Gallery Hotel Bukittinggi karena semakin baik lingkungan kerja tempat karyawan melakukan aktivitas pekerjaannya maka akan berdampak baik terhadap perusahaan dengan melibatkan

karyawan dalam setiap pekerjaan untuk tercapainya tujuan perusahaan.

Soft Skill berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap corporate excellence dengan keterlibatan kerja sebagai mediasinya pada Grand Gallery Hotel Bukittinggi dengan *thitung* dan p-value 0,119 yang mana besar dari 0,05 ($>0,05$). Temuan penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya dilakukan oleh Risqi Amandawat (2016) dan Stevani Sebayang (2017). *a Soft skill* berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap corporate excellence dengan keterlibatan kerja sebagai mediasinya. Hal ini memang terjadi sebenarnya di Grand Gallery Hotel Bukittinggi karena semakin baik soft skill seseorang karyawan maka tidak berdampak kepada perusahaan dengan adanya keterlibatan kerja karyawan sebagai mediasinya.

KESIMPULAN

Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterlibatan kerja pada Grand Gallery Hotel Bukittinggi.

Soft Skill berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterlibatan kerja pada Grand Gallery Hotel Bukittinggi.

Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *corporate excellence* pada Grand Gallery Hotel Bukittinggi.

Soft Skill berpengaruh positif dan signifikan terhadap *corporate excellence* pada Grand Gallery Hotel Bukittinggi.

Keterlibatan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap *corporate excellence* pada Grand Gallery Hotel Bukittinggi.

Lingkungan kerja terhadap corporate excellence dengan perantara keterlibatan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap corporate excellence pada Grand Gallery Hotel Bukittinggi.

Soft Skill terhadap corporate excellence dengan perantara keterlibatan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap corporate excellence pada Grand Gallery Hotel Bukittinggi.

Saran bagi perusahaan, temuan penelitian ini dapat menjadi masukan dan pertimbangan bagi pihak-pihak terkait dalam meningkatkan, mengarahkan organisasi menjadi organisasi yang kompetitif yang mampu

menjawab semua tantangan termasuk juga dengan tantangan global yang sedang dan akan berlangsung. Melalui perbaikan faktor-faktor yang mempengaruhi keterlibatan kerja dan corporate excellence dalam melaksanakan fungsi dan tugasnya agar tercapainya tujuan dari Grand Gallery Hotel Bukittinggi.

Bagi akademisi, dari hasil penelitian ini, manfaat bagi akademik untuk menjadi salah satu bentuk kontribusi untuk memperkaya ilmu pengetahuan dan literatur penelitian serta kepustakaan, terutama yang berhubungan dengan permasalahan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Temuan penelitian ini secara keseluruhan masih dapat mengkonfirmasi hasil-hasil penelitian terdahulu dan memberikan penguatan atas temuan baru.

Bagi Peneliti yang akan datang, untuk pengembangan penelitian yang akan datang diharapkan dapat mencari dan menambahkan variabel atau faktor lain yang diduga memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja dan kinerja pegawai atau pegawai. Sehingga akan dapat diketahui faktor-faktor yang dominan dan mempengaruhi komitmen organisasi dan kinerja karyawan secara jelas selain dari faktor budaya organisasi dan keterlibatan kerja pada masa yang akan datang.

REFERENSI

- Amrullah, M. N. K., & Riani, A. L. (2018). Prospektif Kepemimpinan Pelayanan dan Budaya Organisasi dalam Mewujudkan Birokrasi Pertanahan yang Berkinerja (Studi di Kantor Pertanahan Kabupaten Madiun). *Al Tijarah*.
<https://doi.org/10.21111/tijarah.v4i1.2369>
- Arianty, N. (2014). Pengaruh Buaya Oranisai Terhadap Kineja Pegawai. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*.
- Arikunto. (2019). *Metodelogi Penelitian, Suatu Pengantar Pendidikan*. Jakarta: In Rineka Cipta.
- Arvianto, M. I. (2014). *Pengembangan Aspek Soft Skill Melalui Penerapan Strategi Pembelajaran Cooperative Pada Mata Pelajaran Membubut Siswa Kelas XI di SMK Negeri 1 Gombong*. Skripsi. UNY
- Azizollah, A., Abolghasem, F., & Mohammad Amin, D. (2015). The Relationship Between Organizational Culture and Organizational Commitment in Zahedan University of Medical Sciences. *Global Journal of Health Science*.
<https://doi.org/10.5539/gjhs.v8n7p195>
- Barney, J. B., Ketchen, D. J., & Wright, M. (2011). The future of resource-based theory: Revitalization or decline? *Journal of Management*.
<https://doi.org/10.1177/0149206310391805>
- Budiono, D. S. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Pt. Kerta Rajasa Raya. *Jurnal Riset Ekonomi Dan Manajemen*, 16(1), 29.
<https://doi.org/10.17970/jrem.16.160103.i>
- Dian, & Wijayanto. (2012). *Pengantar Manajemen*. Cetakan Pertama. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Drucker, P. F. (2012). Management: Tasks, responsibilities, practices. In *Management: Tasks, Responsibilities, Practices*.
<https://doi.org/10.4324/9780080939063>
- Elfindri, dkk. (2011). *Soft Skills untuk Pendidik*. Jakarta: Baduose Media
- Fachreza, Musnadi, S., & Majid, M. S. A. (2018). Pengaruh Motivasi kerja, lingkungan kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dan dampaknya pada kinerja Bank Aceh Syariah di Kota Banda Aceh. *Jurnal Magister Manajemen*.
- Ghozali, I. & L. H. (2015). Konsep, Teknik Dan Aplikasi Menggunakan Program Smart PLS 3.0. In *Universitas Diponegoro. Semarang*.
<https://doi.org/10.1002/14651858.CD002812>
- Hadi, M. A. (2018). Analisis faktor – faktor yang memengaruhi strategi manajemen Sumber daya manusia pada Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS). *JURNAL BENING*.
<https://doi.org/10.33373/bening.v5i2.1457>
- Henry Syauta, J., Afnan Troena, E., & Setiawan, M. (2012). The Influence of Organizational

- Culture, Organizational Commitment to Job Satisfaction and Employee Performance (Study at Municipal Waterworks of Jayapura, Papua Indonesia). *International Journal of Business and Management Invention ISSN (Online)*.
- Lusri, L., & Siagian, H. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Pt . Borwita Citra Prima Surabaya. *Agora*.
- Mandri, A., Komara, A. H., & David. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Komitmen, Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Di Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang (Putr) Kabupaten Rokan Hilir. *Procuratio*.
- Mariyanti, E. (2014). Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi (Studi Kasus Pada Perawat Rumah Sakit Swasta Di Kota Malang). *Jurnal Kom Tek Info Fakultas Ilmu Komputer*.
- Moehariono. (2018). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. (Cetakan 2). Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*.
<https://doi.org/10.36778/jesya.v1i1.7>
- Murty, W. A., & Hudiwinarsih, G. (2012). PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN AKUNTANSI (STUDI KASUS PADA PERUSAHAAN MANUFAKTUR DI SURABAYA). *The Indonesian Accounting Review*.
<https://doi.org/10.14414/tiar.v2i02.97>
- Muthia Roza Linda, S. (2015). The Effect of Organizational Culture on Organizational Commitment (case of the Employees at Bank Nagari Branch Padang). *International Journal of Humanities and Management Sciences (IJHMS)*.
- Nitisemito. (2013). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Dan Disiplin Kerja Prajurit Di Satuan Kerja KRI X Armada RI Kawasan Timur.
- Nopitasari, E., & Krisnandy, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis, Motivasi Intrinsik dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Pangansari Utama Food Industry. *Jurnal Ekonomi Manajemen*.
- Nurchayani, N., & Adnyani, I. (2016). PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*.
- Nurliah, Gunawan, & Nongkeng, H. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Sekolah Terhadap Kompetensi Guru Madrasah Di Kecamatan Somba Opu Kabupaten Gowa. *Jurnal Mirai Management*.
<https://doi.org/10.1234/MIRAI.V1I1.4>
- Pristiyono, P. M. D. (2019). PENGARUH KETERLIBATAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT TOLAN TIGA INDONESIA PERLABIAN LABUHANBATU SELATAN. *ECOBISMA (JURNAL EKONOMI, BISNIS DAN MANAJEMEN)*.
<https://doi.org/10.36987/ecobi.v3i2.681>
- Putriana, L., Wibowo, Umar, H., & Riady, H. (2015). The Impact of Organizational Culture On Job Satisfaction , Organizational Commitment And Job Performance : Study on Japanese Motorcycle Companies in Indonesia. *International Journal of Education and Research*.
- Ramli, A. H., & Yudhistira, R. (2018). Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi pada PT . Infomedia Solusi Humanika di Jakarta. *Seminar Nasional Cendekiawan*.
- Rismayadi, B., & Maemunah, M. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada

Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Concord Indonesia). *Jurnal Manajemen & Bisnis Kreatif*.
<https://doi.org/10.36805/manajemen.v2i1.181>

Semarang). *KARYAWAN MELALUI DISIPLIN KERJA (Studi Pada Karyawan Patra Jasa Convention Hotel Semarang)*, 5(2010), 1–14.

- Saputra, M., & Rahardjo, W. (2017). PENGARUH IKLIM ORGANISASI, KEPUASAN KERJA, KETERLIBATAN KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PADA KARYAWAN PT. X. *Jurnal Ilmiah Psikologi Gunadarma*.
<https://doi.org/10.35760/psi>
- Septiadi, S. A., Sintaasih, D. K., & Wibawa, I. M. A. (2017). PENGARUH KETERLIBATAN KERJA TERHADAP KINERJA DENGAN PEMEDIASI KOMITMEN ORGANISASIONAL. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*.
<https://doi.org/10.24843/eeb.2017.v06.i08.p07>
- Susanto, T. &. (2018). pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional karyawan PT.Dai Knife di Surabaya. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*.
<https://doi.org/10.24843/ejmunud.2018.v07.i09.p01>
- Terhadap, F., Kerja, D., Implikasinya, S., Praja, P., & Riau, P. (2019). *Pengaruh budaya organisasi, kepemimpinan dan kompensasi non finansial terhadap disiplin kerja serta implikasinya pada kinerja anggota satuan polisi pamong praja provinsi riau*. XI(1), 210–228.
- Ticoalu, L. (2013). ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) DAN KOMITMEN ORGANISASI PENGARUHNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*.
- Utami, R. M., & Palupiningdyah. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi dan Keterlibatan Kerja pada Organizational Citizenship Behavior. *Management Analysis Journal*, 5(4), 362–374.
<https://doi.org/10.15294/maj.v5i4.5569>
- Zahra, S. F. A. (2016). KARYAWAN MELALUI DISIPLIN KERJA (Studi pada Karyawan Patra Jasa Convention Hotel