

Pengaruh Etos Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Manajemen

Hamdan Syaoqi ^{1*}, Mei Rani Amalia ²

^{1,2} Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pancasakti Tegal

*Email: hamdansya@gmail.com

Information Article

History Article

Submission: 01-11-2024

Revision: 17-11-2024

Published: 17-11-2024

DOI Article:

10.24905/konsentrasi.v4i2.61

A B S T R A K

Tujuan penelitian ini yang dilakukan pada Dinas Perikanan dan Kelautan Kabupaten Brebes yaitu untuk mengetahui apakah etos kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja secara parsial maupun simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Metode analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda. Data primer diperoleh dari kuesioner, jumlah sampel yang digunakan sebanyak 44 responden dengan menggunakan teknik sensus sampling. Data sekunder diperoleh dari hasil wawancara. Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah metode kuantitatif. Sedangkan alat analisis data yang digunakan adalah uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji hipotesis, dan koefisien determinasi dengan menggunakan SPSS versi 26. Dari penelitian yang dilakukan diperoleh hasil bahwa etos kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dan secara simultan etos kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Perikanan dan Kelautan Kabupaten Brebes.

Kata Kunci: Etos Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja

A B S T R A C T

The purpose of this study conducted at the Department of Fisheries and Marine Affairs of Brebes Regency is to determine whether work ethic, work discipline and work motivation partially or simultaneously affect employee performance. The data analysis method uses multiple linear regression analysis. Primary data were obtained from questionnaires, the number of samples used was 44 respondents using census sampling techniques. Secondary data were obtained from interviews. The method used in this study is a quantitative method. While the data analysis tools used are classical assumption tests, multiple linear

Acknowledgment

Website: <http://konsentrasi.upstegal.ac.id/index.php/Konsentrasi>

Copyright ©2024, Konsentrasi

Licensed under  a **Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License**

regression analysis, hypothesis tests, and coefficients of determination using SPSS version 26. From the research conducted, the results showed that work ethic does not affect employee performance. Work discipline affects employee performance. Work motivation does not affect employee performance. And simultaneously work ethic, work discipline, and work motivation affect the performance of employees of the Department of Fisheries and Marine Affairs of Brebes Regency.

Keyword: *Work Ethic, Work Discipline, Work Motivation, Performance*

©2024 Published by Konsentrasi. Selection and/or peer-review under responsibility of Konsentrasi

PENDAHULUAN

Mengingat pentingnya sumber daya manusia dalam perkembangan era globalisasi saat ini, organisasi atau perusahaan harus bisa memiliki sumber daya manusia yang berkompeten tinggi di dalamnya. Karena sumber daya manusia merupakan perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya sebuah tujuan organisasi atau perusahaan. Peralatan yang canggih saja tidak cukup untuk mencapai sebuah tujuan organisasi atau perusahaan, sehingga suatu organisasi atau perusahaan tidak hanya tergantung pada teknologi yang dimiliki namun juga tergantung pada aspek sumber daya manusia yang dimiliki oleh organisasi atau perusahaan tersebut. Terwujudnya suatu tujuan organisasi membutuhkan sumber daya yang potensial, baik pemimpin maupun pegawai yang memberikan kontribusi yang baik dan mampu melaksanakan tugas dengan optimal untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. (Firdausy & kasmari, 2022).

Berdasarkan survei dan observasi awal yang dilakukan peneliti di Dinas Perikanan dan Kelautan Kabupaten Brebes peneliti menyimpulkan bahwa terdapat beberapa fenomena yang berkaitan dengan Kinerja pegawai Dinas Perikanan dan Kelautan Kabupaten Brebes yang masih belum optimal. Berikut data absensi pegawai Dinas Perikanan dan Kelautan Kabupaten Brebes:

Tabel 1. Data Presensi Pegawai pada Dinas Perikanan dan Kelautan Kabupaten Brebes Agustus-Desember 2022 dan Januari 2023

Bulan	Tahun	Total pegawai	Total hari kerja	Kehadiran pegawai seharusnya	Absensi	Total kehadiran / bulan
Agustus	2022	44	22	968	22	946
September	2022	44	22	968	27	941
Oktober	2022	44	21	924	25	899

Bulan	Tahun	Total pegawai	Total hari kerja	Kehadiran pegawai seharusnya	Absensi	Total kehadiran / bulan
november	2022	44	22	968	31	937
Desember	2022	44	22	968	29	939
Januari	2023	44	21	924	35	889

Sumber: Dinas Perikanan dan Kelautan Kabupaten Brebes Tahun 2023.

Berdasarkan tabel 1 menunjukkan data absensi pegawai selama 6 bulan, banyaknya jumlah ketidakhadiran pegawai di setiap bulan maka secara otomatis akan mempengaruhi kinerja Dinas Perikanan dan Kelautan Kabupaten Brebes, dari 6 bulan tersebut pegawai yang tidak hadir paling banyak pada bulan Januari 2023 yaitu sebanyak 35 hari. Dari permasalahan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa tingkat kinerja pegawai pada Dinas Perikanan dan Kelautan Kabupaten Brebes masih tergolong rendah.

Selain etos kerja dan disiplin kerja fenomena yang dapat dilihat di Dinas Perikanan dan Kelautan Kabupaten Brebes yaitu berkaitan dengan motivasi kerja. Berdasarkan survei dan wawancara bahwa motivasi kerja pegawai Dinas Perikanan dan Kelautan Kabupaten Brebes masih cukup rendah, karena dilihat dari beberapa pegawai yang masih mementingkan kepentingan pribadi daripada kepentingan instansi dan juga kurangnya gagasan atau ide-ide baru yang muncul dari pegawai. Hal tersebut yang menunjukkan bahwa motivasi kerja pada Dinas Perikanan dan Kelautan Kabupaten Brebes masih cukup tergolong rendah.

METODE PENELITIAN

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai yang ada di dalam Kantor Dinas Perikanan dan Kelautan Kabupaten Brebes kecuali PPL (Penyuluh Perikanan Lapangan) dan Kepala Dinas. Jumlah populasi pada penelitian ini adalah 44 orang.

Tabel 2. Data pegawai Dinas Perikanan dan Kelautan Kabupaten Brebes berdasarkan setiap Bidang.

No	Bidang-bidang	Jumlah pegawai
1	Kesekretariatan.	1
2	Sub bagian umum dan kepegawaian.	10
3	Sub bagian program dan keuangan.	8
4	Bidang perikanan budidaya.	8
5	Bidang perikanan tangkap.	7
6	Bidang usaha perikanan.	5
7	Jabatan fungsional tertentu.	5
Jumlah		44

Konsentrasi: Jurnal Manajemen dan Bisnis, Volume 5, No. 1, December 2024, p. 154-167

Menurut Sugiyono (2019:127) “sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu”. Dalam penelitian ini seluruh populasi dijadikan sampel yang berjumlah 44 pegawai dengan menggunakan teknik sampling sensus.

Hipotesis

H1 : Terdapat pengaruh secara parsial antara variabel Etos Kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perikanan dan Kelautan Kabupaten Brebes.

H2 : Terdapat pengaruh secara parsial antara variabel Disiplin Kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perikanan dan Kelautan Kabupaten Brebes.

H3 : Terdapat pengaruh secara parsial antara variabel Motivasi Kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perikanan dan Kelautan Kabupaten Brebes.

H4 : Terdapat pengaruh secara simultan antara variabel etos kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas

HASIL

Deskripsi Data Penelitian

Tabel 3. Statistik Deskriptif

	N	Range	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	Variance
Y	44	21	24	45	37,57	4,089	16,716
X1	44	23	46	69	58,25	5,566	30,983
X2	44	20	39	59	50,82	4,770	22,757
X3	44	18	28	46	39,86	4,935	24,353

Sumber: Olah data SPSS, 2023

Deskripsi Data Variabel Kinerja (Y)

Variabel Kinerja dalam penelitian ini diukur menggunakan kuesioner dengan jumlah pertanyaan 9 item pertanyaan. Berdasarkan total skor jawaban tiap responden, dapat diketahui skor minimum 24, maksimum 45, rata-rata dari 44 responden adalah 37,57, standar deviasi sebesar 4,089 dan variasi naik turunnya skor antar responden 16,716.

Deskripsi Data Variabel Etos Kerja (X1)

Variabel Kinerja dalam penelitian ini diukur menggunakan kuesioner dengan jumlah pertanyaan 14 item pertanyaan. Berdasarkan total skor jawaban tiap responden, dapat diketahui skor minimum 46, maksimum 69, rata-rata dari 44 responden adalah 58,25, standar deviasi sebesar 5,566 dan variasi naik turunnya skor antar responden 30,983.

Deskripsi Data Variabel Disiplin Kerja (X2)

Variabel Kinerja dalam penelitian ini diukur menggunakan kuesioner dengan jumlah pertanyaan 12 item pertanyaan. Berdasarkan total skor jawaban tiap responden, dapat diketahui skor minimum 39, maksimum 59, rata-rata dari 44 responden adalah 50,82, standar deviasi sebesar 4,770 dan variasi naik turunnya skor antar responden 22,757.

Deskripsi Data Variabel Motivasi Kerja (X3)

Variabel Kinerja dalam penelitian ini diukur menggunakan kuesioner dengan jumlah pertanyaan 10 item pertanyaan. Berdasarkan total skor jawaban tiap responden, dapat diketahui skor minimum 28, maksimum 46, rata-rata dari 44 responden adalah 39,86, standar deviasi sebesar 4,935 dan variasi naik turunnya skor antar responden 24,353.

Pengujian Intrumen Penelitian

Uji Validitas

Tabel 4. Uji Validitas Variabel Kinerja

Kinerja (Y)	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,669	0,361	Valid
2	0,611	0,361	Valid
3	0,710	0,361	Valid
4	0,631	0,361	Valid
5	0,436	0,361	Valid
6	0,583	0,361	Valid
7	0,376	0,361	Valid
8	0,533	0,361	Valid
9	0,573	0,361	Valid

Sumber: Olah data SPSS, 2023

Berdasarkan tabel uji validitas tersebut dapat dijelaskan bahwa seluruh item pertanyaan dalam kuesioner atau angket terkait dengan variabel kinerja (Y) diperoleh valid karena nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$.

Tabel 5. Uji Validitas Variabel Etos Kerja

Kinerja (Y)	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,440	0,361	Valid

Kinerja (Y)	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
2	0,641	0,361	Valid
3	0,627	0,361	Valid
4	0,740	0,361	Valid
5	0,458	0,361	Valid
6	0,388	0,361	Valid
7	0,423	0,361	Valid
8	0,399	0,361	Valid
9	0,413	0,361	Valid
10	0,364	0,361	Valid
11	0,474	0,361	Valid
12	0,395	0,361	Valid
13	0,472	0,361	Valid
14	0,611	0,361	Valid

Sumber: Olah data SPSS, 2023

Berdasarkan tabel uji validitas tersebut dapat dijelaskan bahwa seluruh item pertanyaan dalam kuesioner atau angket terkait dengan variabel etos kerja (X1) diperoleh valid karena nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$.

Tabel 6. Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja

Kinerja (Y)	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,559	0,361	Valid
2	0,451	0,361	Valid
3	0,583	0,361	Valid
4	0,402	0,361	Valid
5	0,466	0,361	Valid
6	0,423	0,361	Valid
7	0,460	0,361	Valid
8	0,420	0,361	Valid
9	0,640	0,361	Valid
10	0,533	0,361	Valid
11	0,380	0,361	Valid
12	0,690	0,361	Valid

Sumber: Olah data SPSS, 2023

Berdasarkan tabel uji validitas tersebut dapat dijelaskan bahwa seluruh item pertanyaan dalam kuesioner atau angket terkait dengan variabel disiplin kerja (X2) diperoleh valid karena nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$.

Tabel 7. Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja

Kinerja (Y)	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,775	0,361	Valid
2	0,439	0,361	Valid
3	0,499	0,361	Valid
4	0,390	0,361	Valid
5	0,412	0,361	Valid
6	0,557	0,361	Valid
7	0,526	0,361	Valid
8	0,804	0,361	Valid
9	0,391	0,361	Valid
10	0,609	0,361	Valid

Sumber: Olah data SPSS, 2023

Berdasarkan tabel uji validitas tersebut dapat dijelaskan bahwa seluruh item pertanyaan dalam kuesioner atau angket terkait dengan variabel motivasi kerja (X3) diperoleh valid karena nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$.

Uji Reliabilitas

Tabel 8. Hasil Uji Reliabilitas

Kinerja, Etos Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja

No	Variabel	Alpha Hitung	Standar Alpha	Keterangan
1	Kinerja (Y)	0,736	0,60	Reliabel
2	Etos Kerja (X1)	0,733	0,60	Reliabel
3	Disiplin Kerja (X2)	0,714	0,60	Reliabel
4	Motivasi Kerja (X3)	0,721	0,60	Reliabel

Sumber: Olah data SPSS, 2023

Melalui hasil analisis tersebut pada tabel 15, dapat disimpulkan bahwa dari masing-masing variabel memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari nilai standar alpha, sehingga dapat disimpulkan bahwa masing-masing variabel dapat dikatakan reliabel.

Analisis Data

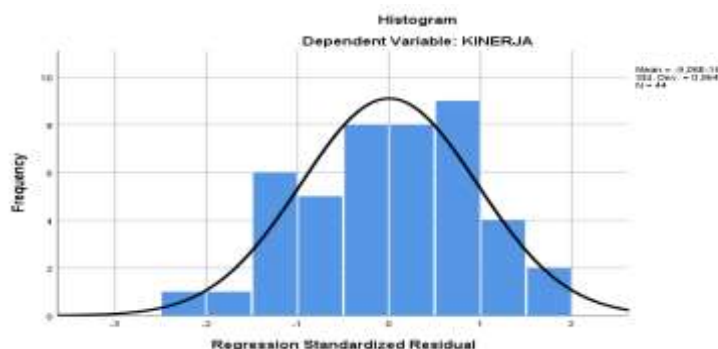
Metode Successive Interval (MSI).

Dalam penelitian ini digunakan instrumen sebagai pengumpulan dan kuesioner yang digunakan adalah skala likert, sehingga data atas variabel independen dan dependen berskala ordinal. Untuk memenuhi permodelan regresi dilakukan transformasi data ordinal menjadi data

interval dengan menggunakan *Metode Successive Interval* (MSI). Setelah diperoleh data ordinal menjadi skala interval tersebut, dilanjutkan dengan asumsi klasik model regresi. Perhitungan transformasi data skor hasil kuesioner seluruh variabel menggunakan *software MS. Excel for windows*, adapun hasilnya terdapat dalam lampiran skripsi ini.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas



Berdasarkan pada gambar 5 dengan menggunakan analisis histogram normal pot disimpulkan jika data distribusi normal karena menunjukkan pola distribusi yang mendekati normal.

Uji Multikolonieritas

Tabel 9. Hasil Uji Multikolonieritas Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Etos Kerja	,534	1,871
	Disiplin Kerja	,502	1,991
	Motivasi Kerja	,889	1,125

Sumber: Olah data SPSS, 2023

Berdasarkan hasil pengujian diatas, diketahui nilai *tolerance* etos kerja sebesar 0,534, disiplin kerja sebesar 0,502, dan motivasi kerja sebesar 0,889. Semua nilai *tolerance* tersebut masing-masing mempunyai nilai *tolerance* > 0,10. Sementara nilai dari VIF etos kerja sebesar 1,871, disiplin kerja 1,991, dan motivasi kerja sebesar 1,125. Semua nilai VIF tersebut, masing-masing diperoleh suatu kesimpulan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak terjadi gejala multikolonieritas karena nilai VIF < 10

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 10. Hasil uji Heteroskedastisitas Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,262	5,918		,551	,585
	Etos Kerja	,211	,116	,288	1,816	,077
	Disiplin Kerja	,317	,140	,370	2,265	,029
	Motivasi Kerja	,148	,102	,178	1,454	,154

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Olah data SPSS, 2023

Berdasarkan tabel 17 dapat diperoleh informasi bahwa variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdapat gejala heteroskedastisitas karena nilai signifikansi pada variabel disiplin kerja $< 0,05$, sedangkan pada variabel etos kerja dan motivasi kerja tidak terjadi gejala heteroskedastisitas karena nilai signifikansi $> 0,05$.

Uji Autokorelasi

Tabel 11. Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,716 ^a	,513	,462	3,00974	2,106

a. Predictors: (Constant), Etos Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja.

b. Dependent Variable: Kinerja.

Sumber: Olah data SPSS, 2023

Berdasarkan hasil tabel 18 menunjukkan bahwa hasil uji Durbin-Watson sebesar 2,106, nilai DW (Durbin Watson) dengan $Z=5\%$, untuk $n=44$ dengan $k=3$ diperoleh nilai $du = 1,6647$. Dari hasil yang diperoleh DW sebesar $2,106 > \text{nilai } du$ sehingga dapat disimpulkan bahwa data penelitian tidak mengalami gejala autokorelasi.

Analisis Regresi Berganda

Tabel 12. Hasil Analisis Regresi Berganda Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,262	5,918		,551	,585
	Etos Kerja	,211	,116	,288	1,816	,077

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
	Disiplin Kerja	,317	,140	,370	2,265	,029
	Motivasi Kerja	,148	,102	,178	1,454	,154

Sumber: Olah data SPSS, 2023

Berdasarkan pada tabel 19 diatas untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen secara parsial (individu) terhadap variabel dependen adalah dengan memperlihatkan nilai koefisien konstanta sebesar 3,262. Koefisien etos kerja (X1) adalah 0,211, koefisien disiplin kerja (X2) adalah 0,317, dan koefisien motivasi kerja (X3) adalah 0,148. Berdasarkan tabel 21 diatas, maka model regresi dalam penelitian ini adalah:

$$\text{Kinerja Pegawai: } 3,262 + 0,211 + 0,317 + 0,148 + e$$

Uji Hipotesis

Uji t

Tabel 13. Hasil Uji Signifikan Parsial (Uji t)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,262	5,918		,551	,585
	Etos Kerja	,211	,116	,288	1,816	,077
	Disiplin Kerja	,317	,140	,370	2,265	,029
	Motivasi Kerja	,148	,102	,178	1,454	,154

a. Dependen Variabel Kinerja (Y)

Berdasarkan hasil perhitungan uji signifikasi parsial yang ditunjukkan pada tabel 20 untuk variabel etos kerja (X1) menunjukkan bahwa nilai t hitung > t tabel 1,683, disiplin kerja (X2) menunjukkan bahwa nilai t hitung > t tabel 1,683 dan motivasi kerja (X3) menunjukkan bahwa nilai t hitung < t tabel 1,683. Dan nilai signifikan dari masing-masih variabel adalah > 0,05 kecuali variabel disiplin kerja yaitu sebesar $0,029 < 0,05$.

Uji F

Tabel 14. Hasil Uji Signifikan Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	333,631	3	111,210	11,549	,000 ^b
	Residual	385,164	40	9,629		

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Total	718,795	43			

a. Dependent Variable: Kinerja.

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Etos Kerja.

Berdasarkan tabel 21 diatas diketahui bahwa nilai F_{hitung} yang diperoleh sebesar 11,549 sedangkan nilai F_{tabel} sebesar 2,83 dengan tingkat signifikansi yang diperoleh sebesar $0,000 < 0,05$, maka H_a diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan variabel kompetensi (X1), disiplin kerja (X2), dan motivasi kerja (X3) secara simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Perikanan dan Kelautan Kabupaten Brebes.

Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 15. Hasil Uji R²

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,716 ^a	,513	,462	3,00974	2,106

a. Predictors: (Constant), Etos Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja.

b. Dependent Variable: Kinerja.

Berdasarkan tabel Model Summary diatas, diketahui nilai koefisien determinasi atau *R square* sebesar 0,513. Besarnya angka koefisien determinasi (*R square*) adalah 0,462 atau sama dengan 46,2%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa besarnya pengaruh dari etos kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perikanan dan Kelautan Kabupaten Brebes. Sedangkan sisanya 53,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dapat dijelaskan.

Simpulan

Etos Kerja dan motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Perikanan dan Kelautan Kabupaten Brebes. Sedangkan disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Perikanan dan Kelautan Kabupaten Brebes. Kemudian etos Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Perikanan dan Kelautan Kabupaten Brebes.

DAFTAR PUSTAKA

- Habibi, B. (2015). Pengaruh kompetensi manajerial kepala sekolah dan motivasi kerja guru terhadap profesionalisme guru SMK Bismen di Kota Tegal. *Dinamika Pendidikan Unnes*, 10(2), 62726. <https://dx.doi.org/10.15294/dp.v10i2.5104>
- Habibi, B. (2015). The Influence of principal managerial competence and work motivation on teacher professionalism of vocational high schools. *Dinamika Pendidikan*, 10(2), 119-124. <https://doi.org/10.15294/dp.v10i2.5104>
- Hanfan, A. (2021). Product configuration capability for improving marketing performance of small and medium metal industry in central java-indonesia. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 23(2), 138-147. <https://doi.org/10.9744/jmk.23.2.138-147>
- Hanfan, A., Hapsari, I. M., Setiawan, A. I., & Nupus, H. (2023). Building Religious Product Advantage to Increase Marketing Performance of Micro, Small and Medium Halal Industry in Central Java-Indonesia. *JDM (Jurnal Dinamika Manajemen)*, 14(2), 191-204.
- Indriasih, D. (2017). Penentuan Profitabilitas Koperasi Melalui Efisiensi Modal Kerja dan Efektivitas Pengendalian Biaya. *Jurnal Kajian Akuntansi*, 1(1). <https://doi.org/10.33603/jka.v1i1.508>
- Indriasih, D., & Sulistyowati, W. A. (2021). The role of ethical orientation and moral intensity in improving ethical decision of an auditor. *Jurnal ASET (Akuntansi Riset)*, 13(2), 185-196. <https://doi.org/10.17509/jaset.v13i2.38962>
- Indriasih, D., & Sulistyowati, W. A. (2022). The Role of Commitment, Competence, Internal Control system, Transparency and Accessibility in Predicting the Accountability of Village Fund Management. *The Indonesian Accounting Review*, 12(1), 73–85. <https://doi.org/10.14414/tiar.v12i1.2650>
- Indriasih, D., Mulyantini, S., Fajri, A., & Rimbawan, T. (2023). Bridging the gender gap: women in fisheries industry policy on the North Coast of West Java, indonesia. *Otoritas: Jurnal Ilmu Pemerintahan*, 13(3), 390-405. <https://doi.org/10.26618/ojip.v13i3.12872>
- Isnani, I., Utami, W. B., Susongko, P., & Lestiani, H. T. (2019). Estimation of college students' ability on real analysis course using Rasch model. *REiD (Research and Evaluation in Education)*, 5(2), 95-102. <https://doi.org/10.21831/reid.v5i2.20924>
- Kusnadi, Prabandari, S., Syarifudin, & Suyono. (2022). Potential of maggot and earthworm meals as protein sources for the growth of Nile tilapia (*Oreochromis niloticus*).
- Mariyono, J., Abdurrachman, H., Suswati, E., Susilawati, A. D., Sujarwo, M., Waskito, J., ... & Zainudin, A. (2020). Rural modernisation through intensive vegetable farming

- agribusiness in Indonesia. *Rural Society*, 29(2), 116-133. <https://doi.org/10.1080/10371656.2020.1787621>
- Mariyono, J., Gunistiyo, Waskito, J., Sumarno, Nurwildani, M. F., & Kuntariningsih, A. (2019). Role of Microcredit and Technology Adoption in Sustaining Farmers' Welfare. *Journal of Rural Development*, 38(1), 102–122. <https://doi.org/10.25175/jrd/2019/v38/i1/115094>
- Mariyono, J., Santoso, S. I., Waskito, J., & Utomo, A. A. S. (2021). Usage of mobile phones to support management of agribusiness activities in Indonesia. *Aslib Journal of Information Management*, 74(1), 110-134. <https://doi.org/10.1108/AJIM-02-2021-0053>
- Mariyono, J., Waskito, J., Suwandi, Tabrani, Kuntariningsih, A., Latifah, E., & Suswati, E. (2021). Farmer field school: Non-formal education to enhance livelihoods of Indonesian farmer communities. *Community Development*, 52(2), 153-168. <https://doi.org/10.1080/15575330.2020.1852436>
- Mariyono, J., Waskito, J., Kuntariningsih, A., Gunistiyo, G. and Sumarno, S. (2020), "Distribution channels of vegetable industry in Indonesia: impact on business performance", *International Journal of Productivity and Performance Management*, Vol. 69 No. 5, pp. 963-987. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-11-2018-0382>
- Najhah, D., & Amin, M. A. N. (2024). Pengaruh Non Performing Loan, BOPO dan Firm Size Terhadap Profitabilitas. *Konsentrasi: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 4(2), 80-95. <https://doi.org/10.24905/konsentrasi.v4i2.56>
- Nik Sin, N. N., Mustafa, S., Suyono, & Shapawi, R. (2021). Efficient utilization of poultry by-product meal-based diets when fed to giant freshwater prawn, *Macrobrachium rosenbergii*. *Journal of Applied Aquaculture*, 33(1), 53-72. <https://doi.org/10.1080/10454438.2019.1709599>
- Rahmatika, D. N., Hamzani, A. I., Aravik, H., & Yunus, N. R. (2020). Sight Beyond Sight: Foreseeing Fraudulent Financial Reporting through the Perspective of Islamic Legal Ethics. *Al-Iqtishad: Jurnal Ilmu Ekonomi Syariah*, 12(2).
- Rapina, R., Meythi, M., Rahmatika, D. N., & Mardiana, M. (2023). The impact of financial literacy and financial behavior in entrepreneurial motivation—evidence from Indonesia. *Cogent Education*, 10(2), 2282827. <https://doi.org/10.1080/2331186X.2023.2282827>
- Sari, S. Y., & Rahmatika, D. N. (2017). Determinan Penerimaan Opini Audit Going Concern Pada Perusahaan Property Dan Real Estate. *Jurnal Kajian Akuntansi*, 1(1).
- Setiawan, A. I., & Hanfan, A. (2017). ELABORATING THE ROLE OF NETWORK SYNERGY CAPACITY AS A SUPPLIER'S ALTERNATIVE TERMINAL FOR

Konsentrasi: Jurnal Manajemen dan Bisnis, Volume 5, No. 1, December 2024, p. 154-167

ACHIEVING MARKETING PERFORMANCE. *International Journal of Business and Society*, 18(2). <https://doi.org/10.33736/ijbs.481.2017>

Susongko, P. (2016). Validation of science achievement test with the rasch model. *Jurnal Pendidikan IPA Indonesia*, 5(2), 268-277. <https://doi.org/10.15294/jpii.v5i2.7690>

Susongko, P. ., Yuenyong, C. ., & Zainudin, A. . (2022). Buddhist critical thinking assessment using Rasch model. *Kasetsart Journal of Social Sciences*, 43(2), 285–292. Retrieved from <https://so04.tci-thaijo.org/index.php/kjss/article/view/258485>

Susongko, P. U. R. W. O., Arfiani, Y., & Kusuma, M. (2021). Determination of Gender Differential Item Functioning in Tegal Students' Scientific Literacy Skills with Integrated Science (SLiSIS) Test Using Rasch Model. *Jurnal Pendidikan IPA Indonesia*, 10(2), 270-281. <https://doi.org/10.15294/jpii.v10i2.26775>

Susongko, P., & Afrizal, T. (2018). The determinant factors analysis of Indonesian studentsâ€™ environmental awareness in PISA 2015. *Jurnal Pendidikan IPA Indonesia*, 7(4), 407-419. <https://doi.org/10.15294/jpii.v7i4.10684>

Susongko, P., & Fatkhurrahman, M. A. (2017). DETERMINANTS FACTORS ANALYSIS OF INDONESIAN STUDENTS' PHYSICS ACHIEVEMENT IN TIMSS 2011. *Jurnal Pendidikan Fisika Indonesia*, 13(1), 49-58. <https://doi.org/10.15294/jpfi.v13i1.8641>

Susongko, P., Bhandari, R., Kusuma, M., Arfiani, Y., & Pratama, D. (2024). Community Critical Thinking Skills Framework: A Literature Review Study. *Journal of Innovation in Educational and Cultural Research*, 5(1), 35-42. <https://doi.org/10.46843/jiecr.v5i1.978>

Susongko, P., Kusuma, M., & Widiatmo, H. (2019). Using rasch model to detect differential person functioning and cheating behavior in natural sciences learning achievement test. *Jurnal Penelitian dan Pembelajaran IPA*, 5(2), 94-111. <http://dx.doi.org/10.30870/jppi.v5i2.5945>

Suwandi, S., Waskito, J., & Rahmatika, D. N. (2022). Public company CSR management based on local wisdom towards sustainable development. *JPPI (Jurnal Penelitian Pendidikan Indonesia)*, 8(3), 873-880. <https://doi.org/10.29210/020221666>

Wasito, J., Indriasih, D., & Fajri, A. (2018). Model Manajemen Risiko Saham dengan Pendekatan Risiko Sistematis dan Risiko Tidak Sistematis. *Jurnal Kajian Akuntansi*, 2(2), 195–209. <https://doi.org/10.33603/jka.v2i2.1661>