IMPACT OF HAPPINESS AT WORK AND ORGANIZATIONAL CULTURE ON EMPLOYEE PERFORMANCE: JOB SATISFACTION AS MEDIATION

KARYA AKHIR

Untuk Memenuhi Persyaratan

Memperoleh Gelar Sarjana

HYASINTA WINDA

B1021211231

PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS TANJUNGPURA

PONTIANAK

2025

IMPACT OF HAPPINESS AT WORK AND ORGANIZATIONAL CULTURE ON EMPLOYEE PERFORMANCE: JOB SATISFACTION AS MEDIATION

KARYA AKHIR

Untuk Memenuhi Persyaratan

Memperoleh Gelar Sarjana

HYASINTA WINDA

B1021211231

PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS TANJUNGPURA

PONTIANAK

2025

PERNYATAAN BEBAS DARI PLAGIAT

Nama	: Hyasinta Winda
Nim	: B1021211231
Jurusan	: Manajemen
Konsentrasi	: Sumber Daya Manusia
Judul Karya Akhir	: *Impact of Happiness At Work and Organizational Culture on Employee Performance: Job Satisfaction as Mediation*

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Karya Akhir dengan judul tersebut di atas, secara keseluruhan adalah murni karya penulis sendiri dan bukan plagiat dari karya orang lain, kecuali bagian-bagian yang dirujuk sebagai sumber Pustaka sesuai dengan panduan penulisan yang berlaku (lembar hasil pemeriksaan plagiat terlampir).

Apabila didalamnya terbukti penulis melakukan plagiat, maka sepenuhnya menjadi tanggung jawab penulis yang dapat berakibat pada pembatalan Karya Akhir dengan judul tersebut diatas.

Demikian pernyataan ini penulis buat dengan sebenar-benarnya.

Pontianak, 10 Januari 2025



Hyasinta Winda

Nim. B10212112331

PERTANGGUNGJAWABAN KARYA AKHIR

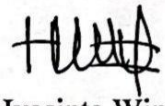
Saya, yang bertandatangan di bawah ini:

Nama	: Hyasinta Winda
Jurusan	: Manajemen
Program Studi	: Manajemen
Konsentrasi	: Sumber Daya Manusia
Tanggal Ujian	: 10 Januari 2025

Judul Karya Akhir :
Pengaruh *Impact of Happiness At Work and Organizational Culture on Employeen Performance: Job Satisfaction as Mediation*

Menyatakan bahwa Karya Akhir ini adalah hasil karya saya sendiri, dan semua sumber baik yang dikutip maupun yang dirujuk telah saya nyatakan dengan benar.

Pontianak, 10 Januari 2025



Hyasinta Winda
NIM. B1021211231

LEMBAR YURIDIS

IMPACT OF HAPPINESS AT WORK AND ORGANIZATIONAL CULTURE ON EMPLOYEE PERFORMANCE: JOB SATISFACTION AS MEDIATION

Penanggung jawab Yuridis

Hyasinta Winda
B1021211231

Jurusan : Manajemen
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia
Tanggal Ujian : 10 Januari 2025

MAJELIS PENGUJI

Majelis Penguji	Nama/NIP	tgl/bln/thn	Tanda Tangan
Pembimbing 1	Dr. Titik Rosnani, S.E., M.Si. NIP. 196810211994032003	17/01/2025	
Pembimbing 2	Hasanudin, S.E., M.M. NIP. 198410012023211017	20/01/2025	
Penguji 1	Dr. Ahmad Shalahuddin, S.E., M.M. NIP. 196909032000031001	16/01/25	
Penguji 2	Dr. Sulistiowati, S.E., M.Si. NIP. 197904072002122003	16/01/25	

Dinyatakan telah memenuhi persyaratan dan lulus oleh Majelis Penguji dalam Ujian Karya Akhir Program MBKM Riset dan Komprehensif untuk memperoleh gelar Sarjana

Pontianak, 24 JAN 2025
Koordinator Program Studi Manajemen

Bintoro Bagus Purmono, S.E., M.M.
NIP. 199205082019031006

UCAPAN TERIMA KASIH

Puji dan Syukur penulis panjatkan kepada kehadirat Tuhan yang Maha Esa karena berkat dan rahmat-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan karya akhir yang berjudul "***Impact of Happiness At Work and Organizational Culture on Employee Performance: Job Satisfaction as Mediation***" dengan baik. Karya akhir ini diajukan sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan jenjang pendidikan program strata satu (S1) Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura Pontianak. Karya akhir ini dihadiahkan spesial kepada Ayah dan Ibu tercinta penulis.

Penulis juga banyak mendapatkan bimbingan, arahan dan dukungan dari berbagai pihak, oleh karena itu pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Prof. Dr. H. Garuda Wiko, S.H., M.Si., FCBArb. selaku Rektor Universitas Tanjungpura.
2. Ibu Dr. Barkah, S.E., M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura.
3. Bapak Heriyadi, S.E., M.E., Ph.D. selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura.
4. Ibu Dr. Wenny Pebrianti, S.E., M.Sc. selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura.
5. Bapak Bintoro Bagus Purmono, S.E., M.M. selaku Koordinator Program Studi S1 Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura.
6. Ibu Dr. Titik Rosnani, S.E., M.Si. selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah dengan tulus memberikan arahan, bimbingan, dan motivasi selama masa perkuliahan.
7. Bapak Hasanudin, S.E., M.M. selaku Dosen Pembimbing Lapangan MBKM Riset+ yang telah dengan tulus memberikan bimbingan, arahan, dan motivasi selama proses pelaksanaan MBKM Riset+.
8. Bapak Dr. Ahmad Shalahuddin, S.E., M.M. selaku Dosen Penguji di MBKM Riset+ yang telah memberikan masukan kritis yang sangat berharga dalam menyempurnakan karya akhir ini.
9. Ibu Dr. Sulistiowati, S.E., M.Si. selaku Dosen Penguji di MBKM Riset+ yang telah memberikan masukan dan pertanyaan yang membangun selama sidang karya akhir ini.
10. Seluruh Dosen MBKM Riset+ Program Studi Manajemen yang telah memberikan materi serta pengarahan dalam proses penyelesaian karya akhir.
11. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Khususnya Jurusan Manajemen yang telah memberikan bekal ilmu pengetahuan selama masa perkuliahan berlangsung.
12. Staf Akademik, Tata Usaha dan Tenaga Kependidikan lainnya di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura yang telah memberikan

kelancaran proses administrasi selama kuliah dan penulisan karya ini.

13. Cinta pertama dan panutanku, Ayahanda Lusianus Sintu dan pintu surgaku Ibunda Lusiana. Terima kasih atas segala pengorbanan dan kasih sayang tulus yang telah diberikan. Meskipun beliau tidak berkesempatan menempuh pendidikan di bangku perkuliahan, kedua orang tua penulis selalu berusaha memberikan yang terbaik. Tanpa lelah, mereka mendoakan, memberikan perhatian, serta dukungan penuh, sehingga penulis dapat menyelesaikan studi hingga meraih gelar sarjana. Semoga ayah dan ibu selalu diberi kesehatan, umur panjang, dan kebahagiaan.
14. Kepada saudara kandung penulis tercinta Abang Bonifasius, Abang Triyanto Pinus (Alm) dan Kakak Maria Rosa Ika, A.Md. Keb beserta Suaminya Matius Heli, S.kep., M.kep karena selalu memberikan semangat kepada penulis dan juga selalu memberikan bantuan baik material maupun non-material. Dan selalu ada disaat suka maupun duka.
15. Kepada keponakan- keponakan tercinta Natalia deswita, Yuliana Yolan, Maria Elvita, Perdilius dan Melvino Gabriello Ozzie, terimakasih karena telah menjadi hiburan dengan kelucuan kalian yang membuat penulis semangat untuk mengerjakan Karya Akhir ini sampai selesai.
16. Kepada Konstansia Olivia yang telah bersama dari awal masuk kuliah sampai menyusun Karya Akhir ini, penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya atas kesediaannya menemani penulis begadang hingga larut malam bahkan sampai pergantian hari, yang telah menjadi sumber kekuatan bagi penulis sehingga tidak merasa sendiri dalam menyelesaikan karya akhir ini.
17. Kepada teman-teman di tempat rantau, yaitu Indah Rhamu Rhani Meilana, Yuniarti, Dominika Widiarti, dan Chenia Novasha, penulis mengucapkan terima kasih atas segala dukungan, semangat dan bantuan yang sangat berarti untuk penulis selama proses penulisan karya akhir.
18. Kepada teman-teman seperjuangan MBKM Riset plus terutama Fitri, Dela, Ester, Priska serta teman-teman lainnya yang tidak dapat ditulis satu per satu. Terima kasih telah berjuang bersama dengan berbagai keluh kesah yang ada.
19. Kepada semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu, terimakasih atas segala bantuan dan kontribusi yang telah diberikan hingga terselesaikannya Karya Akhir ini.
20. Kepada diri saya sendiri, Hyasinta Winda, terima kasih telah kuat hingga detik ini. Pencapaian ini untukmu, sebagai bukti kemampuan menghadapi tekanan, rintangan, dan keraguan. Tetaplah berdiri tegak, hadapi tantangan dengan semangat, dan andalkan Tuhan dalam setiap langkah.

Pontianak, 10 Januari 2025



Hyasinta Winda
NIM. B1021211231

Impact of Happiness At Work and Organizational Culture on Employee Performance: Job Satisfaction as Mediation

Hyasinta Winda

Fakultas Ekonomi dan bisnis
Universitas Tanjungpura, Indonesia

ABSTRAK

Penelitian ini mengkaji tentang hubungan antara *happiness at work* dan *organizational culture* terhadap *employee performance* pada Badan Keuangan dan Aset Daerah (BKAD) Kota Pontianak, dengan *job satisfaction* sebagai variabel mediasi. Teknik kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini adalah sensus (sampel jenuh). mensurvei semua orang yang bekerja di BKAD (Badan Keuangan dan Aset Daerah Kota Pontianak) di Kalimantan Barat. Data dianalisis menggunakan *Structural Equation Model* (SEM) dengan perangkat lunak statistik *SMART PLS 4.0* setelah 53 orang disurvei menggunakan kuesioner. Ada hubungan yang signifikan secara statistik antara *happiness at work* dan *job satisfaction* serta *employee perfromance*, menurut temuan penelitian ini. Kinerja tidak dipengaruhi oleh budaya organisasi, tetapi kepuasan kerja dipengaruhi. Lebih lanjut, penelitian telah menunjukkan bahwa kebahagiaan di tempat kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Signifikansi kepuasan kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai ditunjukkan dengan fakta bahwa ia memediasi hubungan antara kebahagiaan di tempat kerja, budaya organisasi dan kinerja.

Kata Kunci: *Employee Performance; Happiness At Work; Job satisfaction; Organizational Culture.*

Impact of Happiness At Work and Organizational Culture on Employee Performance: Job Satisfaction as Mediation

Hyasinta Winda

Fakultas Ekonomi dan bisnis
Universitas Tanjungpura, Indonesia

ABSTRACT

This study examines the relationship between happiness at work and organizational culture of employee performance at the Pontianak City Regional Finance and Assets Agency (BKAD), with job satisfaction as a mediating variable. The quantitative technique used in this study was a census (saturated sample). surveyed everyone who worked at BKAD (Pontianak City Regional Finance and Assets Agency) in West Kalimantan. Data were analyzed using structural equation modeling (SEM) with SMART PLS 4.0 statistical software after 53 people were surveyed using a questionnaire. There is a statistically significant relationship between happiness at work and job satisfaction and performance, according to the findings of this study. Performance was not affected by organizational culture, but job satisfaction was. Furthermore, research has shown that happiness at work has a significant impact on employee performance. The significance of job satisfaction in improving employee performance is demonstrated by the fact that it mediates the relationship between happiness at work, organizational culture and performance.

Keywords: *Employee Performance; Happiness At Work; Job satisfaction; Organizational Culture.*

RINGKASAN KARYA AKHIR

Impact of Happiness At Work and Organizational Culture on Employee Performance: Job Satisfaction as Mediation

1. Latar Belakang

Digitalisasi dan inovasi telah menempatkan sumber daya manusia (SDM) sebagai faktor krusial dalam keberhasilan organisasi, terutama dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui pelatihan dan pengembangan. SDM yang efektif memungkinkan perusahaan mencapai tujuan dan meningkatkan nilai perusahaan. Selain itu, adaptasi terhadap dinamika lingkungan yang terus berubah menuntut strategi yang tidak hanya meningkatkan kinerja individu tetapi juga menciptakan kebahagiaan kerja dan budaya organisasi yang positif (Walad et al., 2022).

Di Indonesia, hanya 45% pemerintah daerah yang telah berhasil mengadopsi sistem manajemen keuangan terintegrasi, sementara banyak organisasi publik, termasuk Badan Keuangan dan Aset Daerah (BKAD), menghadapi tantangan dalam menciptakan layanan publik yang efisien dan efektif (data Kementerian Dalam Negeri 2023), Aris et al., 2021). Tuntutan untuk memberikan pelayanan publik yang optimal semakin meningkat, sehingga kinerja pegawai dianggap krusial dalam menjaga efisiensi dan kualitas pelayanan yang diberikan (Gobel et al., 2023).

Seperti yang dialami oleh dihadapi oleh pegawai di Badan Keuangan dan Aset Daerah Kota Pontianak Kalimantan Barat sebagai instansi pemerintah yang bertugas mengawasi pengelolaan keuangan dan daerah dituntut untuk memberikan pelayanan yang efektif dan efisien dengan budaya organisasi yang terkadang kurang mendukung dalam meningkatkan kepuasan dan kebahagiaan pegawai yang mengakibatkan pegawai bekerja lembur dan merasa stres terutama yang berkaitan dengan pekerjaan dan tanggung jawabnya. Dampak dari lembur dapat terlihat dari tidak terpenuhinya kewajiban yang dilakukan sehingga mengakibatkan pegawai tidak senang dalam melaksanakan tugas tersebut yang dapat berdampak pada kinerjanya.

Penelitian sebelumnya menunjukkan hasil yang kontradiktif mengenai hubungan antara *happiness at work, organizational culture, job satisfaction*, dan *employee performance*. Beberapa penelitian menemukan hubungan positif antara *happiness at work* dan *performance* (Hermania et al., 2023; Hendri, 2021), sementara penelitian lain menemukan dampak negatif (Shi et al., 2023; Fauziek & Yanuar, 2024). Hasil yang beragam ini menunjukkan perlunya penelitian lebih lanjut untuk memahami faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan.

Penelitian ini menyoroti pentingnya *happiness at work*, *organizational culture*, dan *job satisfaction* sebagai faktor yang saling berhubungan dalam meningkatkan kinerja. *Job satisfaction* berperan sebagai variabel mediasi yang menjelaskan bagaimana kebahagiaan kerja dan *organizational culture* memengaruhi *employee performance* secara tidak langsung (Agustien & Soeling, 2020; Nurhasanah et al., 2022). Pendekatan ini relevan, terutama untuk organisasi pemerintah yang berada di bawah tekanan untuk memberikan layanan publik yang optimal.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi penting dalam memahami faktor-faktor yang memengaruhi *employee performance* di sektor pemerintahan untuk mendukung penyediaan layanan publik yang optimal.

2. Permasalahan

Merujuk pada latar belakang masalah dalam uraian variabel di atas. Peneliti berusaha menjawab beberapa hal yang berkaitan dengan pengaruh *happiness at work* dan *organizational culture* terhadap *employee performance*, dengan *job satisfaction* sebagai variabel mediasi. Organisasi, terutama di sektor pemerintahan seperti BKAD, harus mampu menciptakan *happiness at work* dan membangun *organizational culture* yang mendukung untuk meningkatkan kinerja pegawai secara optimal. Maka dapat dibuat suatu rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah *happiness at work* berpengaruh terhadap *employee performance*?
2. Bagaimana *organizational culture* memengaruhi *employee performance*?
3. Apakah *job satisfaction* dapat memediasi hubungan antara *happiness at work* dan *employee performance*?
4. Apakah *job satisfaction* dapat memediasi hubungan antara *organizational culture* dan *employee performance*?
5. Bagaimana hubungan *happiness at work*, *organizational culture*, dan *job satisfaction* secara simultan memengaruhi *employee performance*?

3. Tujuan Penelitian

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *happiness at work* terhadap *employee performance*.
2. Untuk menguji dan menganalisis dampak *organizational culture* terhadap *employee performance*.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *job satisfaction* sebagai mediator dalam hubungan antara *happiness at work* dan *employee performance*.

4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *job satisfaction* sebagai mediator dalam hubungan antara *organizational culture* dan *employee performance.*
5. Untuk mengindetifikasi dan menganalisis bagaimana hubungan antara *happiness at work, organixational culture,* dan *job satisfaction* terhadap *employee performance.*

4. Metode Penelitian

Pendekatan penelitian kuantitatif digunakan dalam penelitian ini dengan menggunakan teknik sampling jenuh atau sensus. Teknik ini dipilih untuk memperoleh gambaran representatif dan valid dari seluruh populasi, yaitu seluruh pegawai BKAD Pontianak yang berjumlah 53 orang. Pendekatan ini memastikan bahwa data yang diperoleh mencerminkan perspektif keseluruhan karyawan, sehingga meningkatkan validitas hasil penelitian.

Responden dalam penelitian ini mencakup seluruh pegawai Badan Keuangan dan Aset Daerah (BKAD) Kota Pontianak, Kalimantan Barat. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang diisi oleh 53 partisipan. Sebagian besar responden berusia di atas 40 tahun (58,49%) dan memiliki pengalaman kerja lebih dari 15 tahun (49%). Faktor usia dan pengalaman kerja ini dapat membatasi perspektif karena keduanya berpotensi memengaruhi persepsi tentang *happiness at work, organizational culture* dan *job satisfaction*. Selain itu, keberagaman gender dan tingkat pendidikan juga perlu diperhatikan agar representasi data lebih seimbang.

Pengukuran variabel dilakukan menggunakan skala Likert lima poin, di mana 1 untuk Sangat Tidak Setuju, 2 untuk Tidak Setuju, 3 untuk Netral, 4 untuk Setuju, dan 5 untuk Sangat Setuju. Indikator yang digunakan dalam penelitian ini meliputi: *Happiness at work* diukur dengan menggunakan empat indikator dari Sidabalok & Sayekti (2020) dalam (Hermania et al., 2023). *Organizational culture* diukur dengan tiga indikator dari Martini et al. (2021). *Job satisfaction* diukur dengan tiga dimensi dari Afandi (2021) dalam (Santoso & Yuliantika, 2022). *Employee performance* diukur dengan lima dimensi yang dirancang oleh Bernadin & Rusell (2003) dalam (Nifsu, 2021). Metode analisis data menggunakan SMART PLS 4.0 dengan pendekatan *Structural Equation Modeling* (SEM). Proses analisis dilakukan dalam tiga tahapan, yaitu menganalisis model eksternal, menganalisis model internal, dan melakukan uji hipotesis.

5. Hasil Penelitian

1. H1 Korelasi antara *happiness at work* dengan *job satisfaction* menunjukkan variabel pengukuran mempunyai pengaruh yang signifikan, hal ini dapat dilihat dari T-statistik 4,248 > 1,96 dan dari nilai-P sebesar 0,000 < 0,05 sehingga Hipotesis 1 diterima.
2. H2 Korelasi antara *organizatinal culture* dengan *job satisfaction*

menunjukkan variabel pengukuran mempunyai pengaruh yang signifikan, hal ini dapat dilihat dari T-statistik 2,236 > 1,96 dan dari nilai-P sebesar 0,013 < 0,05 sehingga Hipotesis 2 diterima.

3. H3 Korelasi antara *happiness at work* dengan *employee performance* bahwa variabel pengukuran mempunyai pengaruh yang signifikan, hal ini dapat dilihat dari T-statistik 1,978 > 1,96 dan dari nilai-P sebesar 0,024 < 0,05 sehingga Hipotesis 3 diterima.
4. H4 Korelasi antara *organizational culture* dengan *employee performance* menunjukkan bahwa variabel pengukuran tidak mempunyai pengaruh dan signifikan, hal ini dapat dilihat dari nilai T-statistik 0,279 < 1,96 dan dari nilai P-value sebesar 0,380 > 0,05, sehingga Hipotesis 4 ditolak.
5. H5 Korelasi antara *job satisfaction* dengan *employee perforamnce* menunjukkan bahwa variabel pengukuran mempunyai pengaruh yang signifikan, hal ini dapat dilihat dari nilai T-statistik 4,028 > 1,96 dan dari nilai P-value sebesar 0,000 < 0,05 sehingga Hipotesis 5 diterima.
6. H6 Korelasi antara *happiness at work* dengan *employee performance* dengan *job satisfaction* sebagai variabel mediasi bahwa hasil T-statistik menunjukkan nilai 2,079 > 1,96 dan nilai P-value sebesar 0,003 < 0,05, sehingga Hipotesis 6 diterima.
7. H7 Korelasi antara *organizational* dengan *employee performance* dengan *job satsfaction* sebagai variabel mediasi bahwa variabel pengukuran mempunyai pengaruh yang signifikan dengan hasil T-statistik menunjukkan nilai 2,723 > 1,96 dan P-value sebesar 0,019 < 0,05 sehingga Hipotesis 7 diterima.

6. Kesimpulan dan saran

1) Kesimpulan

Dengan bantuan 53 partisipan dari Badan Keuangan dan Aset Daerah (BKAD) Kota Pontianak, penelitian ini menyelidiki dampak *organizational culture* terhadap *performance* dan *job satisfaction* pegawai, serta variabel lain yang terkait dengan *happiness at work*. Menurut hasil, HAW memiliki dampak yang signifikan terhadap kepuasan pekerja dan produktivitas di tempat kerja. Kinerja pegawai tidak dipengaruhi oleh *organizational culture*, tetapi *job satisfaction* dipengaruhi. Selain itu, penelitian menunjukkan bahwa ketika pekerja senang dengan pekerjaannya, mereka berkinerja lebih baik. Pentingnya *job satisfaction* dalam meningkatkan kinerja pegawai ditunjukkan dengan fakta bahwa ia memediasi hubungan antara *organizatinal culture* dan *happiness at work.*

2) Saran

Untuk penelitian selanjutnya, disarankan untuk memperluas ukuran sampel dan melibatkan berbagai jenis organisasi untuk

membandingkan temuan di sektor publik dan swasta. Selain itu, pendekatan kualitatif juga dapat dipertimbangkan untuk mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam tentang pengalaman individu dalam konteks *organizational culture* dan *happines at work*. Hasil penelitian dapat diterapkan secara langsung dengan mengembangkan strategi untuk meningkatkan *job satisfaction*, seperti memberikan pelatihan yang terkait dengan *organizational culture* yang mendukung dan meningkatkan sistem penghargaan untuk meningkatkan *happiness at work*. Keterbatasan utama dalam penelitian ini meliputi ukuran sampel yang relatif kecil (53 peserta), yang dapat membatasi generalisasi hasil.

DAFTAR ISI

Halaman

COVER i
PERNYATAAAN BEBAS DARI PLAGIAT ii
PERTANGGUNGJAWABAN KARYA AKHIR iii
LEMBAR YURIDIS iv
UCAPAN TERIMA KASIH v
ABSTRAK vii
RINGKASAN KARYA AKHIR ix
DAFTAR ISI xiv
DAFTAR TABEL xv
DAFTAR GAMBAR xvi
DAFTAR LAMPIRAN xvii
ISI KARYA AKHIR 323
INTRODUCTION *323*
RESEARCH METHOD *325*
RESUKT and DISCUSSION *325*
CONCLUSION *328*
ACKNOWLEDGEMENTS *329*
REFERENCES *329*
LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Halaman

Table 1. Demographics *325*
Table 2. Loading Factor..... *326*
Table 3. Construct Reliability..... *326*
Table 4. Discriminant validity results (fornell larcker)..... *327*
Table 5. Square (R^2) results *327*
Table 6. Hypothesis results..... *327*

DAFTAR GAMBAR

Halaman

Figure 1. Conceptual Framework *325*
Figure 2. Result model *327*

DAFTAR LAMPIRAN

Halaman

Lampiran I: SK Dekan xviii
Lampiran II: *Letter of Acceptance* xxi
Lampiran III: Dokumen Informasi Artikel xxxiii
Lampiran IV: Tabel Operasionalisasi xxxv
Lampiran V: Kuesioner xli
Lampiran VI: Data xlv
Lampiran VII: Output Olahan Data xlviii

Journal of Management Science (JMAS)
Volume 8, No. 1, January 2025, pp 323-330 ISSN 2684-9747 (Online)
www.exsys.iocspublisher.org/index.php/JMAS Published by: Institute of Computer Science (IOCScience)

Impact of happiness at work and organizational culture on employee performance: Job satisfaction as mediation

Hyasinta Winda[1], Hasanudin[2], Ahmad Shalahuddin[3]

[1,2,3]Faculty of Economics and Business, Universitas Tanjungpura, Indonesia

A R T I C L E I N F O

Article history:

Received Nov 21, 2024
Revised Nov 23, 2024
Accepted Dec 2, 2024

Keywords:

Employee Performance;
Happiness at Work;
Job Satisfaction;
Organizational Culture.

ABSTRACT

This study examines the relationship between happiness at work and organizational culture of employee performance at the Pontianak City Regional Finance and Assets Agency (BKAD), with job satisfaction as a mediating variable. The quantitative technique used in this study was a census (saturated sample). surveyed everyone who worked at BKAD (Pontianak City Regional Finance and Assets Agency) in West Kalimantan. Data were analyzed using structural equation modeling (SEM) with SMART PLS 4.0 statistical software after 53 people were surveyed using a questionnaire. There is a statistically significant relationship between happiness at work and job satisfaction and performance, according to the findings of this study. Performance was not affected by organizational culture, but job satisfaction was. Furthermore, research has shown that happiness at work has a significant impact on employee performance. The significance of job satisfaction in improving employee performance is demonstrated by the fact that it mediates the relationship between happiness at work, organizational culture and performance.

This is an open access article under the CC BY-NC license.

Corresponding Author:

Hyasinta Winda,
Departement of Management,
Universitas Tanjungpura,
Jl. Profesor Dokter H. Hadari Nawawi, Bansir Laut, Kec. Pontianak Tenggara, Kota Pontianak, Kalimantan Barat 78124, Indonesia
Email: hyasintawinda2@gmail.com

1. Introduction

When it comes to digital transformation, innovation and sustainability initiatives, human resources (HR) will be crucial in the future. The success of a company that generates profits consistently depends on how well its human resources department performs. Effective HR enables a company to achieve its goals and increase its value. Companies utilize production components, including human resources, by allocating resources to staff training and essential infrastructure. Enhancing and developing human resources is aimed at achieving optimal employee performance, ensuring the company operates effectively. This applies not only to improving skills but also to addressing challenges encountered within the organization (Walad et al., 2022). To adapt to ever-changing environmental dynamics, organizations must formulate strategies that enhance individual performance while fostering workplace happiness and cultivating a positive organizational culture.

The World Bank (2023) reports that over 70% of developing nations have embraced digital financial management systems. However, in Indonesia, data from the Ministry of Home Affairs (2023) indicates that only 45% of local governments have effectively adopted an integrated financial management system. One of the public organizations facing this challenge is the Regional Finance and Asset Agency, which is required to improve performance in order to achieve efficiency and effectiveness of public services. (Aris et al., 2021). In the government sector, the Regional Finance and Assets Agency (BKAD) has an important role in supporting the implementation of government functions which include authority in the regional scope as well as various tasks related to managing government assets and finances based on predetermined guidelines.

Thus, the demand to provide optimal public services is increasing, so employee performance is considered crucial in maintaining the efficiency and quality of services provided. (Gobel et al., 2023).

As faced by employees at the Regional Finance and Assets Agency of Pontianak City, West Kalimantan as a government institution tasked with overseeing financial and regional management, which is required to provide effective and efficient services with an organizational culture that is sometimes not conducive to increasing employee satisfaction and happiness causing employees to work overtime and feel stressed especially with regard to their work and responsibilities. The effects of overtime can be seen in the lack of obligations performed, resulting in unhappy employees performing these tasks, which can have an impact on their performance.

Many studies have developed the relationship between happiness at work, organizational culture, job satisfaction and performance, but the findings of these researchers vary. A person's level of job satisfaction is positively correlated with their level of happiness at work, according to research by Butt et al. (2020). Reidhead (2020) found empirical evidence in the field of organizational culture that job satisfaction is positively influenced by organizational culture. However, other research by Paais & Pattiruhu (2020) found the opposite: that organizational culture has a negative effect on job satisfaction. Happiness at work has a positive impact on performance, according to research by Hermania et al. (2023) Nonetheless, this contradicts the research findings by Shi et al. (2023) who found that employee performance is negatively affected by happiness at work. Organizational culture has a positive influence on employee performance, according to research by Katagame (2024) However, this contradicts the findings of Pasaribu & Arfusau (2023) who found that organizational culture is negative to performance. Hendri (2021) also found that when workers are happy with their jobs, they become more productive. On the other hand, this contradicts the findings of Fauziek & Yanuar (2024) who found that employees' job satisfaction levels actually reduce their productivity at work. As in the study, job happiness mediates the relationship between variables by explaining or strengthening them. (Agustien & Soeling, 2020; Nurhasanah et al., 2022; Raharja & Wijono, 2021; Syarifi et al., 2019). Research previously showed contradictory results regarding the effect of organisational culture on job satisfaction and employee performance conducted by Paais & Pattiruhu (2020) stating that organisational culture has a negative impact on job satisfaction, while Reidhead (2020) found the opposite result, namely a positive relationship between the two. In addition, research by Shi et al. (2023) shows that happiness at work can reduce employee performance, while Hermania et al. (2023) and Hendri (2021) reported that work happiness has a positive effect on performance. These discrepancies suggest a need for further research to investigate the factors that influence such varied results.

This study stands out from previous research by examining the interplay between happiness at work, organizational culture, and job satisfaction as a mediating factor—an area that has not been extensively explored. In this research, happiness at work is emphasized as a factor influencing employee performance, organizational culture is analyzed with a focus on its impact on work, and job satisfaction acts as a bridge between the independent and dependent variables. Each variable—happiness at work, organizational culture, and job satisfaction—is evaluated individually using distinct measurement criteria. A strong organizational culture is shown to foster happiness at work, which in turn enhances job satisfaction and positively impacts performance outcomes Ripoll et al. (2024). Therefore, the authors aim to explore how happiness at work, stemming from overtime work to provide services, influences performance in terms of effectiveness and efficiency. Happiness at work, organizational culture, and job satisfaction were chosen because they play a significant role in improving employee performance, especially in government organizations that face pressure to provide optimal public services. Studies show that happiness at work increases productivity, a positive organizational culture strengthens employee satisfaction, and job satisfaction directly impacts employee performance. This study addresses these shortcomings by highlighting the role of job satisfaction as a mediating variable linking happiness at work, organizational culture, and employee performance. Using this approach, this study provides deeper insights into how work happiness can affect performance through job satisfaction, while organizational culture only has a significant impact on job satisfaction, but not directly on performance.

By using job satisfaction as a mediator, this researcher seeks to understand the relationship between workplace happiness and organizational culture to employee performance. The three variables are believed to have a relationship in improving employee performance so that the author wants to examine how each variable affects performance.

2. Research Method

The quantitative technique used in this research is saturated sampling or census. The quantitative method and census approach were chosen to obtain a representative and valid picture of the entire population, namely all employees at BKAD Pontianak, consisting of 53 people. The use of this approach ensures that the data obtained reflects the overall perspective of the employees, increasing the validity of the research results. All people working at the Regional Finance and Assets Agency of Pontianak City, West Kalimantan, were part of this study. Data was collected from 53 participants who completed the questionnaire. The sample consists of employees with a predominance of age above 40 years (58.49%) and most have more than 15 years of work experience (49%). This may limit perspectives as work experience and age can influence perceptions of happiness, culture and job satisfaction. In addition, gender diversity and education levels also need to be considered to ensure a more balanced representation. The variables were measured using a Likert scale from 1 to 5. Participants were asked to rate their level of agreement using the following scale: 1 for Strongly Disagree, 2 for Disagree, 3 for Neutral, 4 for Agree, and 5 for Strongly Agree. In (Hermania et al., 2023) four indicators proposed by (Sidabalok & Sayekti 2020) were used to measure happiness at work (Martini et al., 2021) proposed three indicators to evaluate organizational culture. Then, according to Afandi (2021) in (Santoso & Yuliantika, 2022) proposed three dimensions to measure job satisfaction. Meanwhile, Bernadin and Rusell (2003) in (Nifsu, 2021) designed five dimensions to measure employee performance. This study uses the SMART PLS 4.0 statistical testing method combined with Structural Equation Modeling (SEM). There are three steps in the PLS analysis process analyzing the external model, analyzing the internal model, and testing hypotheses. The results from the 53 BKAD respondents can be generalized to other government organizations with the limitation that the characteristics of the organizations should be similar, such as bureaucratic structure, work environment, and public service responsibilities. However, these results are more relevant for local government organizations that face similar challenges in financial and asset management.

Based on the explanation that has been conveyed and seeing the relationship between one variable and another, the following is the conceptual framework that has been formed:

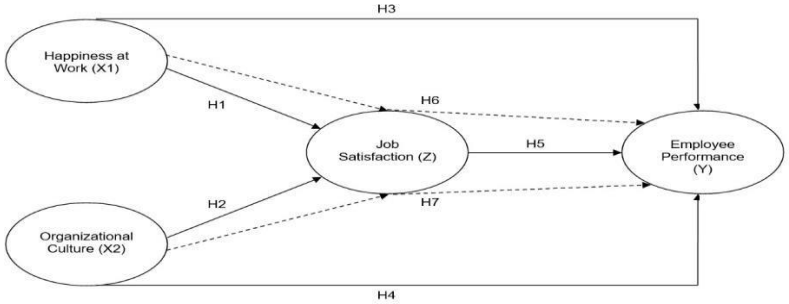


Figure 1. Conceptual framework

3. Result and Discussion

Respondent Characteristics

The respondent profile analysis in this survey is based on the following demographics:

Table 1. Demographics

Category	Item	Total	%
Gender	Male	27	50,9
	Women	26	48,14
	Total	53	100
Age	20-25 years old	9	16,6
	26-30 years old	3	5,5
	31-35 years old	3	5,5
	36-40 years old	7	12,9
	Over 40 years old	31	58,49
	Total	53	100
Last Education	Senior High School	9	16,6
	D1/D2/D3/D4	16	29,6
	Bachelor (S1)	20	37
	Postgraduate (S2 / S3)	8	15

Category	Item	Total	%
	Total	53	100
Length of Service	1-5 years	11	20,37
	6-10 years	5	9,2
	11-15 years	11	20,3
	Above 15 years	26	49
	Total	53	100
Division	Secretariat.	10	18,8
	Treasury, Accounting and Financial Reporting.	19	35,1
	Budget and Local Financial Information System.	14	25,9
	Management of Regional Property.	10	18,5
	Total	53	100

Table 1 reveals that most respondents are male, totaling 27 individuals or 50.9%. The respondents are predominantly employees aged over 40 years, with 31 individuals or 58.49%. Additionally, the majority have a Bachelor's degree (S1), accounting for 20 respondents or 37%. Furthermore, 27 respondents or 50% have over 15 years of work experience, and the largest proportion, 19 respondents or 35.1%, are from divisions specializing in treasury, accounting, and financial reporting.

Outer Model Analysis

The table below presents the results of reliability and validity tests conducted on the variables of workplace happiness, organizational culture, job satisfaction, and employee performance. All valid items were deemed suitable for progression to the next stage of analysis.

Table 2. Loading factor

Variables	Indicator	Loading Factor	AVE
Happiness At Work	Personal Growth	0,860	0,764
	Meaning	0,897	
	Autonomy	0,850	
	Supportive relationship	0,888	
Organizational Culture	Morals	0,943	0,893
	Trust	0,954	
	Attitude	0,938	
Job Satisfaction	Wages/Salary	0.918	0,863
	The work itself	0,922	
	Coworkers	0,946	
Employee Performance	Quality	0.836	0,761
	Quantity	0,884	
	Timeliness	0,868	
	Cost Effectiveness	0,900	
	Relationship between Persons	0,873	

Outer loading values between 0.4 and 0.7 are still acceptable. The Average Variance Extracted (AVE) for the variables is as follows: happiness at work is 0.764 (>0.5), organizational culture is 0.893 (>0.5), job satisfaction is 0.863 (>0.5), and performance is 0.761 (>0.5). Referring to Table 1, all indicators display outer loading values above 0.4 and AVE values exceeding 0.5. Therefore, it can be concluded that the convergent validity test has been successfully fulfilled, confirming that all indicators are valid for measuring their respective constructs (Hair et al., 2021).

Table 3. Construct reliability

	Cronbach's Alpha	Composite Reliability (RHO_C)	Composite Reliability
Employee Performance	0,921	0,941	0,941
Happiness At Work	0,897	0,928	0,928
Job satisfaction	0,920	0,950	0,950
Organizational culture	0,940	0,962	0,962

As shown in Table 3, all variables have composite reliability values exceeding 0.7, indicating their validity (Hair et al., 2021). Thus, it can be concluded that the study is suitable for proceeding to the next stage.

Table 4. Discriminant validity results (fornell larcker)

	EP	HAW	JS	OC
Employee Performance	0,872			
Happiness At work	0,807	0,874		
Job Satisfaction	0,871	0,835	0,929	
Organizational Culture	0,710	0,743	0,771	0,945

Referring to Table 4, the Fornell-Larcker Criterion is used to assess discriminant validity across the entire population for each indicator, ensuring the resulting values are valid (Hair et al., 2021). Subsequently, the next step involves examining the R square (R^2) values, with the results detailed as follows:

Table 5. Square (R^2) results

	R Square	Adjusted RSquare
Employee Performance	0,780	0,767
Job satisfaction	0,748	0,738

Table 5 presents the R square test, which illustrates the effect of the dependent variable on the mediating variable. The research model demonstrates that employee performance is explained by 78%, while job satisfaction accounts for 74.8%. With all preliminary testing steps completed, the next phase involves hypothesis testing

Hypothesis Testing

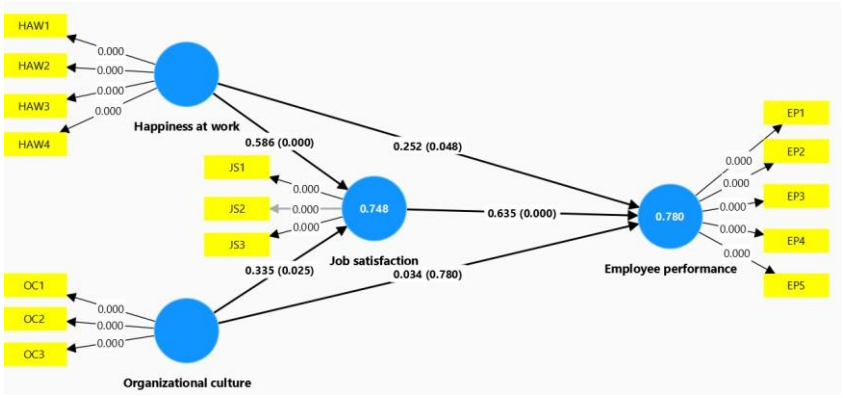


Figure 2. Result model

Table 6. Hypothesis results

	Original Sample (O)	T Statistics (|O/STDEV|)	P Values	Results
Happiness At Work -> Job Satisfaction	0,586	4,248	0,000	Accepted
Organizational Culture-> Job Satisfaction	0,335	2,236	0,013	Accepted
Happiness At Work -> Employee Performance	0,252	1,978	0,024	Accepted
Organizational culture-> Employee Performance	0,034	0,279	0,380	Rejected
Job Satisfaction-> Employee Performance	0,635	4,028	0,000	Accepted
Happiness At Work -> Job Satisfaction-> Employee Performance	0,372	2,079	0,003	Accepted
Organizational Culture-> Job Satisfaction-> Employee Performance	0,212	2,723	0,019	Accepted

From the analysis presented in Table 6, it can be concluded that the relationships between the variables are as follows: H1 The correlation between happiness at work and job satisfaction shows that the measurement variable has a significant influence, this can be seen from the T-statistic 4.248> 1.96 and from the P-values of 0.000 < 0.05 so that Hypothesis 1 is accepted. H2 The correlation between organizational culture and job satisfaction shows that the measurement variable has a significant effect, this can be seen from the T-statistic 2.236> 1.96 and from the P-values of 0.013 <0.05 so that Hypothesis 2 is accepted. H3 The correlation between happiness at work and employee performance that the measurement variable has a significant influence, this can be seen from the T-statistic 1.978> 1.96 and from the P-values 0.024 < 0.05 so that Hypothesis 3 is accepted. H4 The correlation between organizational culture and employee performance shows that the measurement variable has no influence and is significant, this can be seen from the T-statistic

0.279 < 1.96 and from the P-values of 0.380 > 0.05, so Hypothesis 4 is rejected. H5 The correlation between job satisfaction and employee performance shows that the measurement variable has a significant influence, this can be seen from the T-statistic 4.028> 1.96 and from the P-values of 0.000 <0.05 so that Hypothesis 5 is accepted. H6 The correlation between happiness at work and employee performance with job satisfaction as a mediating variable that the T-statistic results show a value of 2.079> 1.96 and a P-value of 0.003 < 0.05, so Hypothesis 6 is accepted. H7 The correlation between organizational culture and employee performance with job satisfaction as a mediating variable that the measurement variable has a significant effect with the T-statistic results showing a value of 2.723> 1.96 and a P-value of 0.019 <0.05 so that Hypothesis 7 is accepted.

Discussion

Job satisfaction was found to have a positive and statistically significant association when testing hypotheses about it. Mustofa & Prasetyo (2020) stated that there is a positive and statistically significant correlation between job satisfaction and happiness at work, and their findings back up their assertion. When people enjoy what they do for a living, it shows in their job satisfaction. Hypothesis testing shows that organizational culture significantly impacts employee happiness on the job. According to Widyawendra (2020), Organizational culture and contentment in one's work life are positively correlated. The health of an organization's culture has a direct bearing on employee satisfaction and productivity. A positive and statistically significant influence on performance is seen when testing the hypothesis that workers are happier at work. This confirms what was found by Soeling et al. (2022) a favorable correlation between satisfied workers and higher productivity. Simply put, when workers are satisfied, they give their all and produce better results. (Stefani & Santoso, 2020). Optimism in the workplace increases the likelihood that workers will give their all. This will help the company get closer to its long-term objectives. The results of the hypothesis test indicate that the impact of company culture on worker productivity is negligible. This is in line with Mooduto et al. (2022) which states that organizational culture is not significant to employee performance. However, this finding is not the same as Samadara et al. (2021), Even if corporate culture does have a favorable impact on employee performance, the study did not find a significant enough influence to draw any conclusions. While it is true that a healthy company culture can boost productivity, the results were inconclusive in this analysis. According to the results of the hypothesis test, employee performance has a positive and statistically significant effect on job satisfaction. According to Adianita et al. (2021). Employee performance is positively and significantly correlated with job happiness. This proves that job satisfaction has a direct correlation with worker output. The regression value of the mediating variable, job satisfaction, between pleasure at work and employee performance, shows a positive and significant outcome. That is, job satisfaction serves as a link that enhances the relationship between employee satisfaction and their performance. In line with Agustien & Soeling (2020) It asserts that workers' happiness and productivity are positively impacted by their level of job satisfaction. This emphasizes the importance of a holistic approach, where employee happiness is the main goal as well as a determining factor in improving overall performance and satisfaction. The results showed a positive and statistically significant relationship between organizational culture and employee performance, with job satisfaction acting as a mediating variable. The relationship between organizational culture and employee performance is strengthened when workers are satisfied with their jobs. This is consistent with the findings of (Dewi & Supartawan, 2023; Hariyanto et al., 2021), which both found that a more pleasant work atmosphere, as a result of a positive organizational culture, can increase employee happiness. When employees are satisfied with their jobs, they tend to work harder. Therefore, prioritizing organizational culture is a fantastic strategy to improve employee happiness and performance in the workplace.

4. Conclusion

With the help of 53 participants from the Regional Finance and Asset Agency (BKAD) of Pontianak City, this study investigated the impact of organizational culture on employee performance and job satisfaction, as well as other variables related to happiness at work. According to the results, HAW has a significant impact on worker satisfaction and productivity in the workplace. Employee performance is not affected by organizational culture, but job satisfaction is. In addition, research shows that when workers are happy with their jobs, they perform better. The importance of job satisfaction in improving employee performance is demonstrated by the fact that it mediates the relationship between organizational culture and employee happiness at work. For future research, it is recommended to expand the sample size and involve different types of organizations to compare findings in the public and private sectors. In addition, a qualitative

approach could also be considered to gain a deeper understanding of individual experiences in the context of organizational culture and job happiness. The results of the study can be applied directly by developing strategies to increase job satisfaction, such as providing training related to a supportive organizational culture and improving the reward system to increase job happiness. These measures are relevant to improving employee productivity, which in turn impacts the efficiency of public services. Implementing an organizational culture that is inclusive and supports collaboration between divisions, providing relevant training to improve employees' technical and soft skills, implementing performance-based incentives, such as promotions and bonuses, drafting policies that support work flexibility, to reduce stress, conducting regular surveys on job satisfaction to adjust organizational policies according to employee needs. Major limitations in this study include the relatively small sample size (53 participants), which may limit the generalizability of the results. In addition, the use of SEM statistical techniques that rely on the assumption of linearity between variables may also be a limitation if the relationship between variables is more complex. For future research, it is recommended to expand the sample size and involve different types of organizations to compare the findings in the public and private sectors. In addition, a qualitative approach could also be considered to gain a deeper understanding of individual experiences in the context of organizational culture and job happiness.

ACKNOWLEDGEMENTS

The authors express their deepest appreciation to Tanjungpura University, especially the Faculty of Economics and Business and the Management Study Program, for the full support given in the implementation of this research through the MBKM research program. Gratitude is also addressed to the lecturers of the Management Study Program, Faculty of Economics and Business, UNTAN for their valuable guidance and direction during the process of preparing this journal. In addition, appreciation is also expressed to various parties, especially agencies that have given permission for the implementation of this research. Finally, the author is grateful to colleagues who have provided support and motivation, so that this research can be completed properly.

References

Adianita, H., Susilowati, D., & Muslinawati, R. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kejaksaan Negeri Berau. *Ekonomi, Keuangan, Investasi Dan Syariah (EKUITAS)*, *3*(2), 188–192. https://doi.org/10.47065/ekuitas.v3i2.1107

Agustien, E., & Soeling, D. (2020). Pengaruh Organizational Commitment, Happiness at Work, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai di BKKBN. *Jurnal Ilmu A*, *8*(2), 1–16.

Aris, M., Agustang, A., & Idkhan, A. M. (2021). Efektifitas Pelayanan Aparatur Sipil Dalam Meningkatkan Pelayanan Publik. *Jurnal Governance Aand Politics*, *1*(2), 127–133.

Budi Santoso, A., & Yuliantika, R. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Intention To Stay (Studi Kasus Pengemudi Gojek Di Kota Bandung). *JIMEA | Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi)*, *6*(3), 1407–1422.

Dewi, K. T. S., & Supartawan, G. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Lpd Di Kecamatan Buleleng. *Jurnal Riset Entrepreneurship*, *6*(1), 31. https://doi.org/10.30587/jre.v6i1.5154

Elizabeth Fauziek &Yanuar. (2024). Pengaruh Gaji Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Ekonomi STIEP*, *9*(1), 16–25. https://doi.org/10.54526/jes.v9i1.193

Gobel, A. F., Tahir, A., Abdussamad, Z., & Gorontalo, U. N. (2023). Aparatur Sipil Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 6. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Adminsitrasi Dan Pelayanan Publik*, *10*(4), 1371–1384.

Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., Sarstedt, M., Danks, N. P., & Ray, S. (2021). *Evaluation of Formative Measurement Models*. https://doi.org/10.1007/978-3-030-80519-7_5

Hariyanto, H., Indrawati, M., & Muninghar, M. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Rs Aisyiyah Bojonegoro. *Jurnal Mitra Manajemen*, *5*(4), 277–289. https://doi.org/10.52160/ejmm.v5i4.530

Hermania, P., Heriyadi, H., Daud, I., Ramadania, R., & Fauzan, R. (2023). The Effect Of Happiness At Work And Organizational Commitment On Employee Performance With Organizational Citizenship Behavior As Intervening Variable. *Jurnal Ekonomi*, *12*(04), 1880–1888.

M. IRFANI HENDRI, R. P. T. R. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Spiritual Terhadap Kinerja dengan Komitmen Afektif dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Equator Journal of Management and Entrepreneurship (EJME)*, *9*(2), 75–87. https://doi.org/10.26418/ejme.v9i2.47573

Martini, S., Santoso, Y., Irsyad, & Ermita. (2021). Budaya Organisasi Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Payakumbuh. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, *5*(3), 7414–7417.

Mooduto, Y. S., Paramata, M. R., & Karundeng, D. R. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi, Pengetahuan, dan

Keterampilan Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Pendidikan Tambuasi*, *6*(1), 3214–3221.

Mustofa, A. C., & Prasetyo, A. R. (2020). Hubungan Antara Kebahagiaan Di Tempat Kerja Dengan Kepuasan Kerja Pada Perawat Bagian Rawat Inap Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang. *Jurnal EMPATI*, *8*(4), 665–671. https://doi.org/10.14710/empati.2019.26510

Nurhasanah, N., Jufrizen, J., & Tupti, Z. (2022). Pengaruh Etika Kerja, Budaya Organisasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, *5*(1), 245–261. https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.618

Paais, M., & Pattiruhu, J. R. (2020). Effect of Motivation, Leadership, and Organizational Culture on Satisfaction and Employee Performance. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, *7*(8), 577–588. https://doi.org/10.13106/JAFEB.2020.VOL7.NO8.577

Pasaribu, L. V., & Arfusau, W. A. I. (2023). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Adhigana Papua: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, *1*(1), 43–54. https://doi.org/10.61331/adhiganapapua.v1i1.6

Raharja, K. S., & Wijono, S. (2021). Pengaruh Organizational Culture Terhadap Employee Performance Pada PT. X. *Psychopreneur Journal*, *5*(2), 57–67. https://doi.org/10.37715/psy.v5i2.2228

Ravina-Ripoll, R., Díaz-García, G. A., Ahumada-Tello, E., & Galván-Vela, E. (2024). Emotional wage, happiness at work and organisational justice as triggers for happiness management. *Journal of Management Development*, *43*(2), 236–252. https://doi.org/10.1108/JMD-02-2023-0046

Reidhead, C. (2020). Impact of Organizational Culture on Employee Satisfaction: A Case of Hilton Hotel, United Kingdom. *Journal of Economics and Business*, *3*(1), 432–437. https://doi.org/10.31014/aior.1992.03.01.209

Romario Katagame, I. (2024). *Analisis_Pengaruh_Motivasi_Komitmen_dan_Budaya_Org*. *9*(5).

Shi, L., Van Veldhoven, M., Kooij, D., Van De Voorde, K., & Karanika-Murray, M. (2023). High-performance work systems and individual performance: a longitudinal study of the differential roles of happiness and health well-being. *Frontiers in Psychology*, *14*(January). https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1261564

Sir, J. S., Samadara, S., & Manuain, D. W. (2021). Audit Opinion and Financial Performance of Local Governments in East Nusa Tenggara. *Proceedings of the International Conference on Applied Science and Technology on Social Science (ICAST-SS 2020)*, *544*, 478–482. https://doi.org/10.2991/assehr.k.210424.093

Soeling, P. D., Ajeng Arsanti, S. D., & Indriati, F. (2022). Organizational reputation: does it mediate the effect of employer brand attractiveness on intention to apply in Indonesia? *Heliyon*, *8*(4), e09208. https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2022.e09208

Sohail Butt, R., Wen, X., & Yassir Hussain, R. (2020). Mediated Effect of Employee Job Satisfaction on Employees' Happiness at Work and Analysis of Motivational Factors: Evidence from Telecommunication Sector. *Asian Business Research Journal*, *5*(September), 19–27. https://doi.org/10.20448/journal.518.2020.5.19.27

Stefani, G., & Santoso, T. (2020). Pengaruh job satisfaction terhadap organizational commitment pada karyawan PT. Segar dengan happiness at work dan work engagement sebagai variabel meditasi. *Agora*, *8*(1), 1–6.

Syarifi, H., Lengkong, V. P. K., & Saerang, R. (2019). Hubungan Antara Kebahagiaan Di Tempat Kerja Dengan Kinerja Karyawan KFC Di Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, *7*(4), 5773–5782.

Walad, M. M., Meliyani, M., Ananda, S. R., Alfarezzi, A., & Suhairi, S. (2022). Pemanfaatan Sumber Daya Manusia Dalam Upaya Peningkatan Omset Penjualan. *El-Mal: Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam*, *3*(3), 450–456. https://doi.org/10.47467/elmal.v3i3.923

WIDYASWENDRA, R. K. A. (2020). Pengaruh Organizational Culture Terhadap Employee Engagement Dengan Job Satisfaction Sebagai Variable Intervening Pada Karyawan Pt Pelindo Iii (Persero). *Business and Finance Journal*, *5*(1), 65–76. https://doi.org/10.33086/bfj.v5i1.1476

LAMPIRAN I
SK DEKAN

KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN,
RISET, DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS TANJUNGPURA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Alamat Jalan Prof. Dr. H. Hadari Nawawi Pontianak 78124
Telepon (0561) 766840, Surel feb@untan.ac.id, Laman https://feb.untan.ac.id/

KEPUTUSAN
DEKAN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TANJUNGPURA
Nomor : 238/UN22.2/PK.01.06/2025

TENTANG
TUGAS AKHIR MAHASISWA PROGRAM RISET DAN KEWIRAUSAHAAN MERDEKA BELAJAR KAMPUS MERDEKA PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS TANJUNGPURA SEMESTER GANJIL TAHUN AKADEMIK 2024/2025

DEKAN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS TANJUNGPURA

Menimbang :
a. bahwa untuk kelancaran pelaksanaan proses belajar mengajar program Sistem Kredit Semester dan untuk mendorong peningkatan mutu pendidikan tinggi, diperlukan pelaksanaan program-program yang mendukung pengembangan kemampuan akademik, keterampilan, dan kewirausahaan mahasiswa secara terintegrasi dan berkelanjutan;
b. bahwa Perguruan Tinggi dituntut untuk dapat merancang dan melaksanakan proses pembelajaran yang inovatif agar mahasiswa dapat meraih capaian pembelajaran mencakup aspek sikap, pengetahuan, dan keterampilan secara optimal dan selalu relevan;
c. bahwa guna memastikan ketercapaian capaian pembelajaran yang relevan dengan kebutuhan dunia kerja dan perkembangan ilmu pengetahuan, maka perlu dilakukan pengaturan pelaksanaan Tugas Akhir bagi mahasiswa Program Riset dan Kewirausahaan Merdeka Belajar Kampus Merdeka pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura;
d. bahwa untuk maksud tersebut sebagaimana termaktub pada huruf a, b dan c di atas, perlu ditetapkan dengan Surat Keputusan Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura

Mengingat :
1. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 78, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4301);
2. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2012 Nomor 158, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5336);
3. Peraturan Pemerintah Nomor 4 Tahun 2014 tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 16, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5500);
4. Peraturan Menteri Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi Nomor 50 Tahun 2018 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi Nomor 44 Tahun 2015 tentang Standar Nasional Pendidikan Tinggi;

5. Peraturan Menteri Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi Nomor 9 Tahun 2018 tentang Akreditasi Jurnal Ilmiah;
6. Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 3 Tahun 2020 tentang Standar Nasional Pendidikan Tinggi (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 47);
7. Peraturan Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi Nomor 53 Tahun 2023 tentang Penyelenggaraan Program Merdeka Belajar Kampus Merdeka di Perguruan Tinggi;
8. Keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 754/P/2020 tentang Indikator Kinerja Utama Perguruan Tinggi Negeri dan Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi di Lingkungan Kemendikbud.
9. Keputusan Menteri Indonesia Nomor 830/MKM.05/2017 tentang Penetapan Universitas Tanjungpura Pada Kementerian Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi sebagai Instansi Pemerintah Yang Menerapkan Pola Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum;
10. Keputusan Rektor Universitas Tanjungpura Nomor 2627/UN22/TP.00.04/2022 tanggal 8 Agustus 2022 tentang Pemberhentian dan Pengangkatan Dekan Fakultas Pertanian, Dekan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan, Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, dan Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura Periode 2022-2026;
11. Buku Panduan Merdeka Belajar-Kampus Merdeka Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Tahun 2020
12. Dokumen Kurikulum Program Studi Manajemen Tahun Akademik 2022/2023

MEMUTUSKAN

Menetapkan : TUGAS AKHIR MAHASISWA PROGRAM RISET DAN KEWIRAUSAHAAN MERDEKA BELAJAR KAMPUS MERDEKA PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS TANJUNGPURA SEMESTER GANJIL TAHUN AKADEMIK 2024/2025

KESATU : Mahasiswa yang mengikuti Program Riset dan Kewirausahaan Merdeka Belajar Kampus Merdeka Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Tanjungpura Semester Ganjil Tahun Akademik 2024/2025 dapat mengkonversi minimal 10 sampai dengan 20 SKS;

KEDUA : Artikel ilmiah terpublikasi atau minimal telah memperoleh *Letter of Acceptance (LOA)* oleh mahasiswa Program Riset dan kegiatan kewirausahaan yang menghasilkan output produk oleh mahasiswa Program Kewirausahaan Merdeka Belajar Kampus Merdeka semester Ganjil Tahun akademik 2024/2025 dapat menjadi Tugas Akhir yang setara SKRIPSI;

KETIGA : Keputusan ini berlaku bagi Mahasiswa yang mengikuti Program Riset dan Kewirausahaan Merdeka Belajar Kampus Merdeka Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Tanjungpura Semester Ganjil Tahun Akademik 2024/2025 yang tertera pada lampiran dengan ketentuan apabila dikemudian hari terdapat kekeliruan akan diadakan perbaikan sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di Pontianak
Pada Tanggal 10 Januari 2025

A.N. REKTOR
DEKAN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TANJUNGPURA

BARKAH
NIP. 196502201990032004

Tembusan:
1. Rektor Universitas Tanjungpura
2. Wakil Dekan Bidang Akademik FEB Untan
3. Wakil Dekan Bidang Umum dan Keuangan FEB Untan
4. Yang bersangkutan.

LAMPIRAN I
KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS TANJUNGPURA
NOMOR 238/UN22.2/PK.01.06/2025
TANGGAL 10 JANUARI 2025
TENTANG
TUGAS AKHIR MAHASISWA PROGRAM RISET DAN KEWIRAUSAHAAN MERDEKA BELAJAR KAMPUS MERDEKA PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS TANJUNGPURA SEMESTER GANJIL TAHUN AKADEMIK 2024/2025

KETENTUAN TUGAS AKHIR MAHASISWA PROGRAM RISET MERDEKA BELAJAR KAMPUS MERDEKA PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS TANJUNGPURA SEMESTER GANJIL TAHUN AKADEMIK 2024/2025:

1. Mahasiswa peserta Program Riset Merdeka Belajar Kampus Merdeka Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Tanjungpura Semester Ganjil Tahun Akademik 2024/2025 dapat mengkonversi minimal 10 sampai dengan 20 SKS.
2. Artikel ilmiah terpublikasi atau minimal telah memperoleh *Letter of Acceptance (LOA)* oleh mahasiswa Program Riset Merdeka Belajar Kampus Merdeka semester Ganjil Tahun akademik 2024/2025 dapat menjadi Tugas Akhir yang setara SKRIPSI.
3. Artikel ditulis oleh Mahasiswa dan dosen pembimbing yang ditentukan oleh Prodi.
4. Mahasiswa merupakan penulis pertama di artikel.
5. Artikel merupakan hasil kajian antara mahasiswa dan dosen pembimbing.
6. Artikel wajib mencantumkan nama dosen pembimbing.
7. Mahasiswa dengan artikel publikasinya mengikuti kegiatan kolokium/seminar hasil yang dilaksanakan oleh Prodi Manajemen.
8. Mahasiswa menyusun Laporan Karya Akhir dengan mengikuti pedoman yang telah ditentukan.
9. Mahasiswa telah memenuhi segala persyaratan administrasi yang diarahkan oleh prodi.
10. Penilaian Program Riset berdasarkan komponen berikut:
    a) Artikel publikasi 65%
    b) Kolokium MBKM Riset 15%
    c) Proses pelaksanaan bimbingan 25%
11. Untuk komponen penilaian pada bagian artikel publikasi mengacu pada kategori berikut:

No.	Kategori Jurnal Ilmiah	Nilai
1	Jurnal Internasional Bereputasi	95
2	Jurnal Nasional Sinta 1 atau Sinta 2	90
3	Jurnal Nasional Sinta 3 atau Sinta 4	85
4	Jurnal Nasional Sinta 5 atau Sinta 6	80
5	Jurnal Internasional	80

KETENTUAN TUGAS AKHIR MAHASISWA PROGRAM KEWIRAUSAHAAN MERDEKA BELAJAR KAMPUS MERDEKA PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS TANJUNGPURA SEMESTER GANJIL TAHUN AKADEMIK 2024/2025:

1. Mahasiswa peserta Program Kewirausahaan Merdeka Belajar Kampus Merdeka Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Tanjungpura Semester Ganjil Tahun Akademik 2024/2025 dapat mengkonversi minimal 10 sampai dengan 20 SKS.
2. Kegiatan kewirausahaan yang menghasilkan output produk oleh mahasiswa Program Kewirausahaan Merdeka Belajar Kampus Merdeka semester Ganjil Tahun akademik 2024/2025 dapat menjadi Tugas Akhir yang setara SKRIPSI.
3. Usaha yang dijalankan Mencapai Target Omset UMP Rp 2.702.616 (selama 2 bulan)
4. Usaha wajib NIB dan HKI
5. Mengikuti kolokium & Pameran wirausaha yang dilaksanakan oleh Prodi Manajemen.

6. Mahasiswa menyusun Laporan Karya Akhir dengan mengikuti pedoman yang telah ditentukan.
7. Mahasiswa telah memenuhi segala persyaratan administrasi yang diarahkan oleh prodi.
8. Penilaian Program Kewirausahaan berdasarkan komponen berikut:
   d) Aktifitas Wirausaha 65%
   e) Kolokium MBKM Kewirausahaan 15%
   f) Proses pelaksanaan bimbingan 25%

LAMPIRAN II
KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS TANJUNGPURA
NOMOR 238/UN22.2/PK.01.06/2025
TANGGAL 10 JANUARI 2025
TENTANG
TUGAS AKHIR MAHASISWA PROGRAM RISET DAN KEWIRAUSAHAAN MERDEKA BELAJAR KAMPUS MERDEKA PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS TANJUNGPURA SEMESTER GANJIL TAHUN AKADEMIK 2024/2025

PESERTA PROGRAM RISET MERDEKA BELAJAR KAMPUS MERDEKA PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS TANJUNGPURA SEMESTER GANJIL TAHUN AKADEMIK 2024/2025

NO	Nama	NIM	Dosen Pembimbing
1	Abdul Razak	B1024201039	Anwar Azazi, S.E., D.E.A.
			Dr. Wenny Pebrianti, S.E., M.Sc.
			Prof. Dr. Ramadania, S.E., M.Si.
			Heriyadi, S.E., M.E., Ph.D.
2	Adella Patricia	B1021211014	Prof. Dr. Giriati, S.E., M.E.
			Syahbandi, S.E., M.M.
			Dr. Rizky Fauzan, S.E., M.M.
			Arman Jaya, S.Pd.I., M.M.
3	Adhinda Dwi Oprilyani	B1024211040	Helma Malini, S.E., M.M., Ph.D.
			Dr. Barkah, S.E., M.Si.
			Dr. Erna Listiana, S.E., M.Si.
			Harry Setiawan, S.E., M.M.
4	Adinda Wahyuni	B1021211183	Prof. Dr. Giriati, S.E., M.E.
			Dr. Wendy, S.E., M.Sc.
			Prof. Mustaruddin, S.E., M.Si., Ph.D.
			Uray Ndaru Mustika, S.E., M.M.
5	Agata Yuspita	B1021211148	Helma Malini, S.E., M.M., Ph.D.
			Syahbandi, S.E., M.M.
			Dr. Rizky Fauzan, S.E., M.M.
			Arman Jaya, S.Pd.I., M.M.
6	Albert Lianto	B1023211006	Prof. Dr. Ramadania, S.E., M.Si.
			Dody Pratama Marumpe, S.Pd., M.M.
			Ilzar Daud, S.E., M.Si., Ph.D.
			Hasanudin, S.E., M.M.
7	Alisa	B1022211015	Dr. Juniwati, S.E., M.P.
			Dr. Wendy, S.E., M.Sc.
			Prof. Dr. Giriati, S.E., M.E.
			Prof. Mustaruddin, S.E., M.Si., Ph.D.
8	Anastasia Nala	B1024211015	Dr. Barkah, S.E., M.Si.
			Dr. Erna Listiana, S.E., M.Si.
			Ana Fitriana, S.E., M.M.
			Ahmadi, S.E., M.Sc.
9	Angga Suda Pamungkas	B1024211022	Prof. Mustaruddin, S.E., M.Si., Ph.D.
			Prof. Dr. Ramadania, S.E., M.Si.
			Heriyadi. S.E., M.E., Ph.D.
			Dr. Wenny Pebrianti, S.E., M.Sc.
10	Anindita Ayu Listyanti	B1024211001	Heriyadi, S.E., M.E., Ph.D.
			Prof. Dr. Ramadania, S.E., M.Si.
			Dr. Wenny Pebrianti, S.E., M.Sc.
			Ahmadi, S.E., M.Sc.
11	Annisa Fitri	B1021211133	Dr. Wenny Pebrianti, S.E., M.Sc.
			Dr. Erna Listiana, S.E., M.Si.
			Dr. Barkah, S.E., M.Si.
			Ana Fitriana, S.E., M.M.
12	Anzil Saputri	B1021211002	Prof. Dr. Nurul Komari, S.E., M.P.
			Dr. Erna Listiana, S.E., M.Si.
			Dr. Barkah, S.E., M.Si.
			Ana Fitriana, S.E., M.M.
13	Apriwina Yulita Kalista	B1021211121	Dr. Wendy, S.E., M.Sc
			Prof. Dr. Giriati, S.E., M.E.

NO	Nama	NIM	Dosen Pembimbing
			Uray Ndaru Mustika, S.E., M.M.
			Prof. Mustaruddin, S.E., M.Si., Ph.D.
14	Asri Amelia Kartika	B1021211063	Prof. Dr. Ramadania,S.E., M.Si.
			Dr. Erna Listiana, S.E., M.Si.
			Dr. Barkah, S.E., M.Si.
			Ana Fitriana, S.E., M.M.
15	Astrella Callista Putri Raharjo	B1021211169	Prof. Dr. Giriati, S.E., M.E.
			Dr. Wenny Pebrianti, S.E., M.Sc.
			Prof. Dr. Ramadania, S.E., M.Si.
			Heriyadi, S.E., M.E., Ph.D.
16	Azzalia Meliani	B1021211112	Heriyadi, S.E., M.E., Ph.D.
			Dr. Titik Rosnani, S.E., M.Si.
			Prof. Dr. Nurul Komari, S.E., M.P.
			Pramana Saputra, S.E., M.M.
17	Belinda Putri Widyaningrum	B1024211039	Helma Malini, S.E., M.M., Ph.D.
			Dr. Erna Listiana, S.E., M.Si.
			Dr. Barkah, S.E., M.Si.
			Ana Fitriana, S.E., M.M.
18	Burhan	B1021201022	Dr. Erna Listiana, S.E., M.Si.
			Bintoro Bagus Purmono, S.E., M.M.
			Prof. Dr. Nur Afifah, S.E., M.Si.
			Harry Setiawan, S.E., M.M.
19	Chery Adinda	B1021211135	Dr. Wenny Pebrianti, S.E., M.Sc.
			Dr. Erna Listiana, S.E., M.Si.
			Dr. Barkah, S.E., M.Si.
			Ana Fitriana, S.E., M.M.
20	Cinthia Angelica	B1024211003	Heriyadi, S.E., M.E., Ph.D.
			Dr. Wendy, S.E., M.Sc.
			Prof. Dr. Giriati, S.E., M.E.
			Prof. Mustaruddin, S.E., M.Si., Ph.D.
21	Daffa Asri Ariqoh	B1021211217	Prof. Dr. Nur Afifah, S.E., M.Si.
			Dr. Erna Listiana, S.E., M.Si.
			Dr. Barkah, S.E., M.Si.
			Ana Fitriana, S.E., M.M.
22	Daffa Fernanda Aqsa	B1024211010	Dr. Titik Rosnani, S.E., M.Si.
			Dr. Wenny Pebrianti, S.E., M.Sc.
			Prof. Dr. Ramadania, S.E., M.Si.
			Heriyadi, S.E., M.E., Ph.D.
23	David Ferianto	B1021211066	Prof. Dr. Ramadania, S.E., M.Si.
			Bintoro Bagus Purmono, S.E., M.M.
			Prof. Dr. Nur Afifah, S.E., M.Si.
			Harry Setiawan, S.E., M.M.
24	Dela Agustina	B1021211065	Prof. Dr. Ramadania, S.E., M.Si.
			Dr. Wendy, S.E., M.Sc.
			Prof. Dr. Giriati, S.E., M.E.
			Prof. Mustaruddin, S.E., M.Si., Ph.D.
25	Dela Amiarti	B1021211156	Yulyanti Fahruna, S.E., M.Si.
			Dr. Wendy, S.E., M.Sc.
			Prof. Dr. Giriati, S.E., M.E.
			Prof. Mustaruddin, S.E., M.Si., Ph.D.
26	Della Janiarti	B1021211188	Dr. Ahmad Shalahuddin, S.E., M.M.
			Dr. Rizky Fauzan, S.E., M.M.
			Dr. M. Irfani Hendri, S.E., M.Si.
			Yulyanti Fahruna, S.E., M.Si.
27	Depi Kurnia	B1021211062	Prof. Dr. Ramadania, S.E., M.Si.
			Dr. Wendy, S.E., M.Sc.
			Prof. Dr. Giriati, S.E., M.E.
			Prof. Mustaruddin, S.E., M.Si., Ph.D.
28	Desi Herlina	B1023211008	Prof. Dr. Nur Afifah S.E., M.Si.
			Pramana Saputra, S.E., M.M.
			Prof. Dr. Nurul Komari, S.E., M.P.
			Dr. Titik Rosnani, S.E., M.Si.
29	Dhea Anura	B1021211152	Yulyanti Fahruna, S.E., M.Si.
			Anwar Azazi, S.E., D.E.A.
			Helma Malini, S.E., M.M., Ph.D.
			Anggraini Syahputri., S.S.T., M.M.
30	Dheanisa Tri Riztika	B1021211114	Heriyadi, S.E., M.E., Ph.D.
			Prof. Dr. Nur Afifah, S.E., M.Si.
			Dr. Juniwati, S.E., M.P.
			Bintoro Bagus Purmono, S.E., M.M.

NO	Nama	NIM	Dosen Pembimbing
31	Dimas Purwanto	B1021211081	Dr. Rizky Fauzan, S.E., M.M.
			Prof. Dr. Nur Afifah, S.E., M.Si.
			Dr. Juniwati, S.E., M.P.
			Bintoro Bagus Purmono, S.E., M.M.
32	Doni Bagaskara Caesar Laire	B1021211041	Hasanudin, S.E., M.M.
			Karsim, S.Kom., M.M.
			Dr. Maria Christiana Iman Kalis, S.E., M.M.
			Ilzar Daud, S.E., M.Si., Ph.D.
33	Estrella	B1023211012	Dr. Ahmad Shalahuddin, S.E., M.M.
			Hasanudin, S.E., M.M.
			Dr. Sulistiowati, S.E., M.Si.
			Ikram Yakin, S.E., M.M.
34	Evita Maharani	B1021211238	Harry Setiawan, S.E., M.M.
			Hasanudin, S.E., M.M.
			Dr. Ahmad Shalahuddin, S.E., M.M.
			Dr. Sulistiowati, S.E., M.Si.
35	Fadhilah Jihan Faezha	B1024211012	Dr. Titik Rosnani, S.E., M.Si.
			Prof. Dr. Ramadania, S.E., M.Si.
			Heriyadi, S.E., M.E., Ph.D.
			Dr. Wenny Pebrianti, S.E., M.Sc.
36	Fahri	B1021211035	Prof. Dr. Nur Afifah S.E., M.Si.
			Dr. Juniwati, S.E., M.P.
			Bintoro Bagus Purmono, S.E., M.M.
			Ahmadi, S.E., M.Sc.
37	Fera Patrisya	B1021211024	Heriyadi, S.E., M.E., Ph.D.
			Prof. Dr. Nur Afifah, S.E., M.Si.
			Dr. Juniwati, S.E., M.P.
			Bintoro Bagus Purmono, S.E., M.M.
38	Fitriani	B1021211163	Dr. Ahmad Shalahuddin, S.E., M.M.
			Hasanudin, S.E., M.M.
			Dr. Sulistiowati, S.E., M.Si.
			Endah Mayasari, S.Pd., M.M.
39	Flavian Skolastika	B1024211019	Ilzar Daud, S.E., M.Si., Ph.D.
			Prof. Dr. Nur Afifah, S.E., M.Si.
			Dr. Juniwati, S.E., M.P.
			Bintoro Bagus Purmono, S.E., M.M.
40	Goku Syahlidi	B1021211015	Prof. Dr. Giriati, S.E., M.E.
			Arman Jaya, S.Pd.I., M.M.
			Dr. Rizky Fauzan, S.E., M.M.
			Yulyanti Fahruna, S.E., M.Si.
41	Gregorius Deri Saputra	B1021211016	Prof. Dr. Giriati, S.E., M.E.
			Hasanudin, S.E., M.M.
			Dr. Ahmad Shalahuddin, S.E., M.M.
			Dr. Sulistiowati, S.E., M.Si.
42	Hanif Fariz Ramadhani	B1024211035	Ilzar Daud, S.E., M.Si., Ph.D.
			Dody Pratama Marumpe, S.Pd., M.M.
			Dr. Maria Christiana Iman Kalis, S.E., M.M.
			Hasanudin, S.E., M.M.
43	Helen Fransiska	B1021211006	Prof. Dr. Nurul Komari, S.E., M.P.
			Heriyadi. S.E., M.E., Ph.D.
			Prof. Dr. Ramadania, S.E., M.Si.
			Dr. Wenny Pebrianti, S.E., M.Sc.
44	Herman Gala	B1021211036	Prof. Dr. Nur Afifah, S.E., M.Si.
			Heriyadi, S.E., M.E., Ph.D.
			Prof. Dr. Ramadania, S.E., M.Si.
			Dr. Wenny Pebrianti, S.E., M.Sc.
45	Hyasinta Winda	B1021211231	Dr. Titik Rosnani, S.E., M.Si.
			Hasanudin, S.E., M.M.
			Dr. Ahmad Shalahuddin, S.E., M.M.
			Dr. Sulistiowati, S.E., M.Si.
46	Juliana Ignatia	B1021211020	Dr. M. Irfani Hendri, S.E., M.Si.
			Rizani Ramadhan, S.E., M.M.
			Dr. Titik Rosnani, S.E., M.Si.
			Efa Irdhayanti, S.E., M.M.
47	Kamaaluddin	B1024211027	Prof. Dr. Ramadania, S.E., M.Si.
			Heriyadi. S.E., M.E., Ph.D.
			Dr. Wenny Pebrianti, S.E., M.Sc.
			Ahmadi, S.E., M.Sc.
48	Khairunissa Hafid	B1021211167	Dr. Wenny Pebrianti, S.E., M.Sc.
			Dr. Erna Listiana, S.E., M.Si.

NO	Nama	NIM	Dosen Pembimbing
			Dr. Barkah, S.E., M.Si.
			Ana Fitriana, S.E., M.M.
49	Khujjah Ayu Asria	B1021211051	Dr. Juniwati, S.E., M.P.
			Rizani Ramadhan, S.E., M.M.
			Dr. Titik Rosnani, S.E., M.Si.
			Endah Mayasari, S.Pd., M.M.
50	Laras Kusuma Astuti	B1021211021	Yulyanti Fahruna, S.E., M.Si.
			Mazayatul Mufrihah, S.E., M.M.
			Dr. Ahmad Shalahuddin, S.E., M.M.
			Ikram Yakin, S.E., M.M.
51	LIE LIE	B1021211007	Ikram Yakin, S.E., M.M.
			Mazayatul Mufrihah, S.E., M.M.
			Dr. Ahmad Shalahuddin, S.E., M.M.
			Endah Mayasari, S.Pd., M.M.
52	Lili Sartika	B1021211137	Dr. Wenny Pebrianti, S.E., M.Sc.
			Helma Malini, S.E., M.M., Ph.D.
			Anwar Azazi, S.E., D.E.A.
			Uray Ndaru Mustika, S.E., M.M.
53	Linda Fransisca	B1021211122	Dr. Wendy, S.E., M.Sc.
			Helma Malini, S.E., M.M., Ph.D.
			Anwar Azazi, S.E., D.E.A.
			Anggraini Syahputri., S.S.T., M.M.
54	Maharani	B1021211215	Karsim, S.Kom., M.M.
			Mazayatul Mufrihah, S.E., M.M.
			Dr. Ahmad Shalahuddin, S.E., M.M.
			Hasanudin, S.E., M.M.
55	Maria Magdalena	B1024211004	Heriyadi, S.E., M.E., Ph.D.
			Helma Malini, S.E., M.M., Ph.D.
			Anwar Azazi, S.E., D.E.A.
			Uray Ndaru Mustika, S.E., M.M.
56	Marie Anne Ester Penampe	B1021211236	Ana Fitriana, S.E., M.M.
			Bintoro Bagus Purmono, S.E., M.M.
			Prof. Dr. Nur Afifah, S.E., M.Si.
			Dr. Juniwati, S.E., M.P.
57	Maulana Radiyan Rifki	B1021211080	Dr. Rizky Fauzan, S.E., M.M.
			Arman Jaya, S.Pd.I., M.M.
			Dr. M. Irfani Hendri, S.E., M.Si.
			Yulyanti Fahruna, S.E., M.Si.
58	Megawati	B1021211011	Pramana Saputra, S.E., M.M.
			Arman Jaya, S.Pd.I., M.M.
			Dr. M. Irfani Hendri, S.E., M.Si.
			Dr. Rizky Fauzan, S.E., M.M.
59	Michael Victorio	B1023211001	Prof. Mustaruddin, S.E., M.Si., Ph.D.
			Arman Jaya, S.Pd.I., M.M.
			Dr. Rizky Fauzan, S.E., M.M.
			Yulyanti Fahruna, S.E., M.Si.
60	Michelle Grace	B1021211043	Prof. Mustaruddin, S.E., M.Si., Ph.D.
			Bintoro Bagus Purmono, S.E., M.M.
			Prof. Dr. Nur Afifah, S.E., M.Si.
			Harry Setiawan, S.E., M.M.
61	Miranda Istikarani	B1024211036	Dr. Titik Rosnani, S.E., M.Si.
			Dody Pratama Marumpe, S.Pd., M.M.
			Ilzar Daud, S.E., M.Si., Ph.D.
			Karsim, S.Kom., M.M.
62	Muhammad Ifaldhi Hafiz	B1021211223	Harry Setiawan, S.E., M.M.
			Bintoro Bagus Purmono, S.E., M.M.
			Prof. Dr. Nur Afifah, S.E., M.Si.
			Dr. Juniwati, S.E., M.P.
63	Nesty Eka Listiyani	B1021211154	Yulyanti Fahruna, S.E., M.Si.
			Bintoro Bagus Purmono, S.E., M.M.
			Prof. Dr. Nur Afifah, S.E., M.Si.
			Harry Setiawan, S.E., M.M.
64	Novi Irene	B1023211017	Dr. Erna Listiana, S.E., M.Si.
			Dr. Barkah, S.E., M.Si.
			Ana Fitriana, S.E., M.M.
			Harry Setiawan, S.E., M.M.
65	Nurrifa Delfianti	B1024201026	Prof. Mustaruddin, S.E., M.Si., Ph.D.
			Dr. Wenny Pebrianti, S.E., M.Sc.
			Prof. Dr. Ramadania, S.E., M.Si.
			Heriyadi. S.E., M.E., Ph.D

NO	Nama	NIM	Dosen Pembimbing
66	Nurul Aulia	B1021211186	Dr. Sulistiowati, S.E., M.Si. Ilzar Daud, S.E., M.Si., Ph.D. Dr. Maria Christiana Iman Kalis, S.E., M.M. Dody Pratama Marumpe, S.Pd., M.M.
67	Oloan Salomo	B1021211230	Prof. Dr. Giriati, S.E., M.E. Anggraini Syahputri., S.S.T., M.M. Helma Malini, S.E., M.M., Ph.D. Anwar Azazi, S.E., D.E.A.
68	Pebi Puri Andayani	B1021211136	Dr. Wenny Pebrianti, S.E., M.Sc Anggraini Syahputri., S.S.T., M.M. Helma Malini, S.E., M.M., Ph.D. Anwar Azazi, S.E., D.E.A.
69	Perawati	B1021211049	Dr. Juniwati., S.E., M.P. Helma Malini, S.E., M.M., Ph.D. Anwar Azazi, S.E., D.E.A.. Uray Ndaru Mustika, S.E., M.M.
70	Priska Riafinola Ivana	B1021211008	Dody Pratama Marumpe, S.Pd., M.M. Ilzar Daud, S.E., M.Si., Ph.D. Dr. Maria Christiana Iman Kalis, S.E., M.M. Ikram Yakin, S.E., M.M.
71	Puspita Maharani	B1021211237	Harry Setiawan, S.E., M.M. Anggraini Syahputri., S.S.T., M.M. Helma Malini, S.E., M.M., Ph.D. Anwar Azazi, S.E., D.E.A.
72	Ranti Madona Fitri	B1021211048	Prof. Mustaruddin, S.E., M.Si., Ph.D. Pramana Saputra, S.E., M.M. Prof. Dr. Nurul Komari, S.E., M.P. Dr. Titik Rosnani, S.E., M.Si.
73	Rifana Uthri Ardia	B1021211151	Yulyanti Fahruna, S.E., M.Si. Pramana Saputra, S.E., M.M. Dr. Titik Rosnani, S.E., M.Si. Rizani Ramadhan, S.E., M.M.
74	Rio Nardi	B1023211013	Syahbandi, S.E., M.M. Arman Jaya, S.Pd.I., M.M. Dr. Rizky Fauzan, S.E., M.M. Yulyanti Fahruna, S.E., M.Si.
75	Rizki Wahyuni Putri	B1021211205	Dr. Maria Christiana Iman Kalis, S.E., M.M. Pramana Saputra, S.E., M.M. Dr. Titik Rosnani, S.E., M.Si. Efa Irdhayanti, S.E., M.M.
76	Rosalia	B1021211157	Yulyanti Fahruna, S.E., M.Si. Ana Fitriana, S.E., M.M. Dr. Barkah, S.E., M.Si. Dr. Erna Listiana, S.E., M.Si.
77	Saif Raafi'in Isfahan	B1024211011	Dr. Titik Rosnani, S.E., M.Si. Anggraini Syahputri., S.S.T., M.M. Helma Malini, S.E., M.M., Ph.D. Anwar Azazi, S.E., D.E.A.
78	Sandrina Setia Ningrum	B1022211020	Dr. Rizky Fauzan, S.E., M.M. Arman Jaya, S.Pd.I., M.M. Dr. M. Irfani Hendri, S.E., M.Si. Yulyanti Fahruna, S.E., M.Si.
79	Sasqia Cansa Miranda	B1021211226	Prof. Dr. Giriati, S.E., M.E. Endah Mayasari, S.Pd., M.M. Dr. Ahmad Shalahuddin, S.E., M.M. Dr. Sulistiowati, S.E., M.Si.
80	Serenia triana tari	B1023201033	Dr. Barkah, S.E., M.Si. Ana Fitriana, S.E., M.M. Dr. Erna Listiana, S.E., M.Si. Ahmadi, S.E., M.Sc.
81	Shafira Ananda Putri	B1024211034	Dr. Juniwati, S.E., M.P. Bintoro Bagus Purmono, S.E., M.M. Prof. Dr. Nur Afifah, S.E., M.Si. Harry Setiawan, S.E., M.M.
82	Shifa Aprilliani	B1021211129	Syahbandi, S.E., M.M. Ana Fitriana, S.E., M.M. Dr. Barkah, S.E., M.Si. Dr. Erna Listiana, S.E., M.Si.
83	Sinta Bella Soc	B1021211118	Dr. Erna Listiana, S.E., M.Si. Prof. Dr. Nur Afifah, S.E., M.Si.

NO	Nama	NIM	Dosen Pembimbing
			Dr. Juniwati, S.E., M.P.
			Bintoro Bagus Purmono, S.E., M.M.
84	Siti Zahra Zahira	B1021211054	Dr. Juniwati, S.E., M.P.
			Yulyanti Fahruna, S.E., M.Si.
			Dr. Rizky Fauzan, S.E., M.M.
			Syahbandi, S.E., M.M.
85	Sufi Anggraeni	B1021211145	Helma Malini, S.E., M.M., Ph.D.
			Dr. Titik Rosnani, S.E., M.Si.
			Prof. Dr. Nurul Komari, S.E., M.P.
			Pramana Saputra, S.E., M.M.
86	Sukma Wulandari	B1024211023	Prof. Mustaruddin, S.E., M.Si., Ph.D.
			Harry Setiawan, S.E., M.M.
			Prof. Dr. Nur Afifah, S.E., M.Si.
			Bintoro Bagus Purmono, S.E., M.M.
87	Syafitri Aulia	B1021211139	Prof. Dr. Giriati, S.E., M.E.
			Uray Ndaru Mustika, S.E., M.M.
			Prof. Mustaruddin, S.E., M.Si., Ph.D.
			Dr. Wendy, S.E., M.Sc.
88	Syarif Maula Andriansyah	B1021211102	Dr. M. Irfani Hendri, S.E., M.Si.
			Uray Ndaru Mustika, S.E., M.M.
			Prof. Mustaruddin, S.E., M.Si., Ph.D.
			Dr. Wendy, S.E., M.Sc.
89	Syarifah Siti Wartini	B1021211018	Prof. Dr. Giriati, S.E., M.E.
			Dr. Erna Listiana, S.E., M.Si.
			Dr. Barkah, S.E., M.Si.
			Ana Fitriana, S.E., M.M.
90	Tatia	B1021211052	Dr. Juniwati, S.E., M.P.
			Efa Irdhayanti, S.E., M.M.
			Prof. Dr. Nurul Komari, S.E., M.P.
			Dr. Titik Rosnani, S.E., M.Si.
91	Tesa Lonika	B1021211029	Dr. Barkah, S.E., M.Si.
			Dr. Wenny Pebrianti, S.E., M.Sc.
			Prof. Dr. Ramadania, S.E., M.Si.
			Heriyadi, S.E., M.E., Ph.D.
92	Valentinus Denny	B1022211002	Prof. Dr. Nurul Komari, S.E., M.P.
			Efa Irdhayanti, S.E., M.M.
			Dr. Titik Rosnani, S.E., M.Si.
			Rizani Ramadhan, S.E., M.M.
93	Verawati	B1021211076	Dr. Titik Rosnani, S.E., M.Si.
			Uray Ndaru Mustika, S.E., M.M.
			Prof. Mustaruddin, S.E., M.Si., Ph.D.
			Dr. Wendy, S.E., M.Sc.
94	Via Melvina Tan	B1021211058	Dr. Maria Christiana Iman Kalis, S.E., M.M.
			Dody Pratama Marumpe, S.Pd., M.M.
			Ilzar Daud, S.E., M.Si., Ph.D.
			Mazayatul Mufrihah, S.E., M.M.
95	Vicky Prayoga	B1021211234	Prof. Dr. Nurul Komari, S.E., M.P.
			Dody Pratama Marumpe, S.Pd., M.M.
			Ilzar Daud, S.E., M.Si., Ph.D.
			Karsim, S.Kom., M.M.
96	Vinsensius Vemas	B1021211031	Prof. Dr. Nur Afifah, S.E., M.Si.
			Anggraini Syahputri., S.S.T., M.M.
			Helma Malini, S.E., M.M., Ph.D.
			Anwar Azazi, S.E., D.E.A.
97	Waldi	B1021211040	Harry Setiawan, S.E., M.M.
			Dr. Erna Listiana, S.E., M.Si.
			Dr. Barkah, S.E., M.Si.
			Ana Fitriana, S.E., M.M.
98	Weni Trisnawati	B1021211149	Helma Malini, S.E., M.M., Ph.D.
			Dr. Wenny Pebrianti, S.E., M.Sc.
			Prof. Dr. Ramadania, S.E., M.Si.
			Heriyadi, S.E., M.E., Ph.D.
99	Weny Ratna Dewanti	B1021211197	Dr. Titik Rosnani, S.E., M.Si.
			Karsim, S.Kom., M.M.
			Dr. Maria Christiana Iman Kalis, S.E., M.M.
			Ilzar Daud, S.E., M.Si., Ph.D.
100	Wita Syawitri	B1021211019	Dr. Sulistiowati, S.E., M.Si.
			Ikram Yakin, S.E., M.M.
			Dr. Ahmad Shalahuddin, S.E., M.M.
			Endah Mayasari, S.Pd., M.M.

NO	Nama	NIM	Dosen Pembimbing
101	Yesha Istafada Ilma	B1021211204	Prof. Dr. Ramadania, S.E., M.Si.
			Karsim, S.Kom., M.M.
			Dr. Maria Christiana Iman Kalis, S.E., M.M.
			Ilzar Daud, S.E., M.Si., Ph.D.
102	Yuliani Alfiani Villye Adriani Putri	B1021211111	Heriyadi, S.E., M.E., Ph.D.
			Anwar Azazi, S.E., D.E.A.
			Helma Malini, S.E., M.M., Ph.D.
			Anggraini Syahputri., S.S.T., M.M.
103	Yundari	B1021211175	Dr. Erna Listiana, S.E., M.Si.
			Harry Setiawan, S.E., M.M.
			Prof. Dr. Nur Afifah, S.E., M.Si.
			Bintoro Bagus Purmono, S.E., M.M.
104	Yuni Hermawati	B1021211161	Helma Malini, S.E., M.M., Ph.D.
			Harry Setiawan, S.E., M.M.
			Prof. Dr. Nur Afifah, S.E., M.Si.
			Bintoro Bagus Purmono, S.E., M.M.
105	Theresa Putri Yunita Baras	B1021211106	Dr. M. Irfani Hendri, S.E., M.Si.
			Dr. Wenny Pebrianti, S.E., M.Sc.
			Prof. Dr. Ramadania, S.E., M.Si.
			Heriyadi, S.E., M.E., Ph.D.

PESERTA PROGRAM KEWIRAUSAHAAN MERDEKA BELAJAR KAMPUS MERDEKA PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS TANJUNGPURA SEMESTER GANJIL TAHUN AKADEMIK 2024/2025

NO	Nama	NIM	Dosen Pembimbing
1	Anggraini	B1021211042	Prof. Dr. Ramadania, S.E., M.Si.
			Mazayatul Mufrihah, S.E., M.M.
			Heriyadi, S.E., M.E., Ph.D.
			Bintoro Bagus Purmono, S.E., M.M.
2	Desy Septiani	B1021211025	Dr. Barkah, S.E., M.Si.
			Bintoro Bagus Purmono, S.E., M.M.
			Heriyadi, S.E., M.E., Ph.D.
			Harry Setiawan, S.E., M.M.
3	Dhita Cahyaning Tidar	B1021211146	Helma Malini, S.E., M.M., Ph.D.
			Dody Pratama Marumpe, S.Pd., M.M.
			Dr. Wenny Pebrianti, S.E., M.Sc.
			Ana Fitriana, S.E., M.M.
4	Faris Ragasyi	B10242110042	Ana Fitriana, S.E., M.M.
			Dody Pratama Marumpe, S.Pd., M.M.
			Dr. Wenny Pebrianti, S.E., M.Sc.
			Arman Jaya, S.Pd.I., M.M.
5	Gunawan	B1021211104	Dr. M. Irfani Hendri, S.E., M.Si.
			Arman Jaya, S.Pd.I., M.M.
			Dr. Wenny Pebrianti, S.E., M.Sc.
			Ana Fitriana, S.E., M.M.
6	Hari	B1024211017	Ilzar Daud, S.E., M.Si., Ph.D.
			Mazayatul Mufrihah, S.E., M.M.
			Heriyadi, S.E., M.E., Ph.D.
			Bintoro Bagus Purmono, S.E., M.M.
7	Nur Aulia Fatimah	B1024211030	Anwar Azazi, S.E., D.E.A.
			Rizani Ramadhan, S.E., M.M.
			Heriyadi, S.E., M.E., Ph.D.
			Harry Setiawan, S.E., M.M.

A.N. REKTOR
DEKAN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TANJUNGPURA

BARKAH
NIP. 196502201990032004

LAMPIRAN II
Letter of Acceptance

Gmail Hyasinta Winda <hyasintawinda2@gmail.com>

[JMAS] Editor Decision

1 pesan

Dr, Husain, SE,, S,Kom,, M,Kom, MM, <iocspublisher@gmail.com> 2 Desember 2024 pukul 13,31
Kepada: Hyasinta Winda <hyasintawinda2@gmail.com>, Hasanudin <hasanudin@untan,ac,id>, Ahmad Shalahuddin <ahmad,shalahuddin@ekonomi,untan,ac,id>

Journal of Management Science (JMAS)

Secret Code: **JMS-603**

ISSN 2684-9747 (online)
Perumahan Romeby Lestari Blok C, No C14 Deliserdang, Sumatera Utara
Indonesia

LETTER OF ACCEPTANCE

Dear Author(s),
Hyasinta Winda, Hasanudin, Ahmad Shalahuddin

Warm Greatings!
It's a great pleasure to inform you the, after the peer review proces, your article entitled "**Impact of happiness at work and organizational culture on employee performance: job satisfaction as mediation**" has been **ACCEPTED** and considered for publication in **Journal of Management Science (JMAS)** in Volume 8 No. 1 January (2025).

Thank you for Submitting your work to this journal. We hope you Submit your articles in future.

Warm regards,

Editor,
Dr, Husain, SE,, S,Kom,, M,Kom, MM,
Universitas Bumi Gora, Indonesia
husain78s@gmail.com

Journal of Management Science (JMAS)

Institute of Computer Science (IOCS)
Perumahan Romeby Lestari Blok C, No C14 Deliserdang, Sumatera Utara, Indonesia

Important note:
The original **Letter of Acceptance** is a letter sent by email with a different **secret code** for each Accepted article from the editor and we do not issue a PDF version of the LOA. Here is the Secret Code from Editor: **JMS-603.** Print or convert to PDF in full from the ***full email so that the date, month, year, hour, and sender name are visible***, if it is cut or does not appear in full, it is confirmed to be **fake**.

In order to get information about the authenticity of this LoA, please join the Official IOCS Publisher Page on the Whatshapp service at the following link:
https://whatsapp.com/channel/0029VaFBAY32UPBMgdLW3a40

LAMPIRAN III
DOKUMEN INFORMASI ARTIKEL

INFORMASI JURNAL
PROGRAM MERDEKA BELAJAR KAMPUS MERDEKA

MBKM RISET

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TANJUNGPURA

==========

1. Identitas Jurnal Ilmiah Terindeks (tempat artikel diterbitkan)

Nama Jurnal	Journal of Management Science (JMAS)
Vol/No/bln/Thn/ diterbitkan	Vol 8, No.1, January 2025 (diterbitkan Januari 2025)
Kategori Jurnal	**SINTA 5**
Judul Final	Impact of happiness at work and organizational culture on employee performance: Job satisfaction as mediation
Bidang Ilmu	Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resource)
Penerbit	IOCSience
Author (Seluruhnya)	Hyasinta Winda, Hasanudin, Ahmad Shalahuddin
Link Web Jurnal	https://exsys.iocspublisher.org/index.php/JMAS
Link Download Artikel (jika sudah ada)	https://exsys.iocspublisher.org/index.php/JMAS/article/view/603/377

2. Identitas Pengusul

Nama Pengusul	Hyasinta Winda
NIM	B1021211231
Program	Reguler A
Konsentrasi	Sumber Daya Manusia
No WA	085750037471
Email	hyasintawinda2@gmail.com

Pontianak, 10 Januari 2025
Penulis,



Hyasinta Winda

LAMPIRAN IV
Tabel Operasionalisasi

Definisi Operasionalisasi variabel

Tabel Operasionalisasi Variabel Penelitian

No	Variabel Penelitian	Definisi Teoritik Variabel Penelitian	Definisi Operasional Variabel Penelitian	Indikator	Item Pertanyaan	No Item Kuesioner
1	*Happiness At Work* (X1)	*Happiness at work* mengacu pada kondisi emosional positif yang dialami oleh individu saat mereka menavigasi, membentuk, dan memengaruhi lingkungan kerja mereka, hal ini mengoptimalkan kinerja mereka dan memperoleh kepuasan dari pekerjaan mereka (Agustien & Soeling, 2020	*Happiness at work* diukur melalui penilaian responden terhadap pengalaman mereka terkait kondisi emosional positif, interaksi dengan lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan pengaruhnya terhadap kinerja.	• *Personal Growth* (Pertumbuhan Pribadi) • *Meaning* (Makna) • *Autonomy* (Otonomi) • *Supportive Relations* (Hubungan yang mendukung) (Sidabalok & Sayekti, 2020) dalam (Hermania et al., 2023)	- Saya memiliki kesempatan untuk belajar banyak hal baru. - Saya percaya bahwa pekerjaan yang dilakukan memiliki makna. - Saya memiliki otoritas dan kewenangan yang diperlukan untuk melakukan tanggung jawab saya. - Saya mendapat dukungan dari	1 2 3 4

No	Variabel Penelitian	Definisi Teoritik Variabel Penelitian	Definisi Operasional Variabel Penelitian	Indikator	Item Pertanyaan	No Item Kuesioner
					pihak atasan untuk memiliki kemampuan untuk mengembangkan potensi yang ada dalam organisasi	
2	*Organizational Culture* (X2)	*Organizational culture* adalah kumpulan nilai-nilai yang membentuk sikap dan pendekatan terhadap cara menyelesaikan masalah dalam perusahaan, terdiri dari komponen prinsip-prinsip, keyakinan, asumsi, dan nilai-nilai yang telah disepakati dan ditaati oleh semua orang dalam perusahaan. (Fadillah et al.,2023)	*Organizational culture* diukur melalui persepsi responden terhadap penerapan prinsip-prinsip, keyakinan, asumsi, dan nilai-nilai organisasi dalam kegiatan sehari-hari di tempat kerja.	• Nilai • Kepercayaan • Sikap (Martini et al., 2021)	- Saya merasa bahwa organisasi ini memberikan teladan yang baik dalam hal akhlak dan etika kerja. - Saya percaya bahwa organisasi ini menghargai kinerja dan kontribusi karyawan secara objektif - Saya merasa sikap antara rekan kerja	5 6 7

No	Variabel Penelitian	Definisi Teoritik Variabel Penelitian	Definisi Operasional Variabel Penelitian	Indikator	Item Pertanyaan	No Item Kuesioner
					di sini baik dan saling mendukung.	
3	*Job Satisfaction* (Z)	*Job Satisfaction* adalah emosi yang dialami individu ketika harapannya terpenuhi atau ketika apa yang mereka terima melebihi harapannya, seorang karyawan merasakan kepuasan kerja ketika manfaat yang diperoleh melebihi harapan yang ada (Qalby & Rosnani, 2019).	*Job satisfaction* diukur melalui penilaian responden terhadap tingkat pemenuhan harapan mereka terhadap pekerjaan, termasuk aspek manfaat, lingkungan kerja, dan hubungan interpersonal di tempat kerja.	• Upah/Gaji • Pekerjaan itu sendiri • Rekan Kerja Afandi (2021) dalam (Santoso & Yuliantika, 2022)	- Gaji yang saya terima sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan saya. - Saya merasa puas dengan tanggung jawab yang saya miliki dalam pekerjaan saya - Rekan kerja saya memiliki sikap profesional yang membuat saya merasa nyaman bekerja dengannya.	8 9 10

No	Variabel Penelitian	Definisi Teoritik Variabel Penelitian	Definisi Operasional Variabel Penelitian	Indikator	Item Pertanyaan	No Item Kuesioner
4	*Employee Performance* (Y)	*Employee Performance* Kinerja adalah istilah yang mengacu pada jumlah dan kualitas tugas yang dilaksanakan dan diraih oleh pegawai dalam waktu tertentu secara individul atau per organisasi sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan (Fadillah et al., 2023).	*Employee performance* diukur melalui penilaian responden terhadap pelaksanaan dan pencapaian tugas yang mencakup kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, dan tanggung jawab dalam bekerja.	• *Quality* (Kualitas) • *Quantity* (Kuantitas) • *Timeliness* (Ketepatan Waktu) • *Cost Effectiveness* (Efektivitas Biaya) • *Interpersonal Impact* (Hubungan antar Perseorangan) Bernadin dan Rusell (2003) dalam (Nifsu, 2021)	- Karyawan yang bersangkutan bekerja sesuai standar kualitas yang ditetapkan oleh instansi. - Karyawan mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan target yang ditetapkan dalam waktu yang ditentukan. - Karyawan selalu datang tepat waktu sesuai dengan jam kerja yang ditentukan. - Karyawan menggunakan waktu kerja secara ekektif untuk	11 12 13 14

No	Variabel Penelitian	Definisi Teoritik Variabel Penelitian	Definisi Operasional Variabel Penelitian	Indikator	Item Pertanyaan	No Item Kuesioner
					menyelesaikan perkerjaan tepat waktu. - Karyawan mampu mengembangkan perasaan saling menghargai,niat baik dan kerjasama antar karyawan yang satu dengan yang lain.	15

LAMPIRAN V
KUESIONER

KUESIONER PENELITIAN

IMPACT OF HAPPINESS AT WORK AND ORGANIZATIONAL CULTURE ON EMPLOYEE PERFORMANCE: JOB SATISFACTION AS MEDIATION

Kepada Responden Yth,

Bapak/Ibu Karyawan Badan Keuangan dan Aset Daerah Kota Pontianak
Kalimantan Barat

Saya mahasiswi dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura, Pontianak. Saat ini saya sedang melakukan penelitian untuk penyusunan artikel riset yang akan dipublikasikan pada Jurnal Terakreditasi sebagai syarat memperoleh gelar Sarjana Manajemen, dengan judul **" *Impact of Happiness At Work and Organizational Culture on Employee Performance: Job Satisfaction as Mediation*"** yang berstudi kasus pada Instansi Pemerintah Badan Keuangan dan Aset Daerah Kota Pontianak, Kalimantan Barat. Adapun ketentuan penilaian dalam kuesioner ini adalah sebagai berikut:

Petunjuk Pengisian:

Berikan tanda ceklist (√) pada kolom yang tersedia pada label pernyataan dibawah ini

Keterangan:

1. Sangat tidak setuju (STS)
2. Tidak setuju (TS)
3. Netral (N)
4. Setuju (S)
5. Sangat setuju (SS)

Saya mohon kesediaan dari bapak/ibu untuk mengisi kuesioner penelitian ini dengan sebenar-benarnya. Semua informasi dan jawaban responden akan dijamin kerahasiaannya sesuai standar profesionalitas dan etika penelitian. Atas kesediaan waktu dan kerjasamanya yang baik, saya ucapkan terima kasih.

Identitas Responden

Nama :
Jenis Kelamin : ☐ Pria ☐ Wanita
Bagian/Divisi :
Usia : ☐> 25 Thn ☐ 26-35 Thn ☐ 36-45 Thn ☐ < 46 Thn
Pendidikan : ☐SMA/SMK ☐ D1 ☐ D2 ☐ D3 ☐ D4 ☐ S1 ☐ S2 ☐ S3
Masa Kerja : ☐> 5 Thn ☐ 6-10 Thn ☐ 11-15 Thn ☐ 16-20 Thn ☐ < 21 Thn
Status : ☐ Kawin ☐ Belum Kawin ☐ Pernah Menikah

A. Kuesioner *Happiness At Work* (X1

No	Pernyataan *Happiness At Work*	STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
1	Saya memiliki kesempatan untuk belajar banyak hal baru.					
2	Saya percaya bahwa pekerjaan yang dilakukan memiliki makna.					
3	Saya memiliki otoritas dan kewenangan yang diperlukan untuk melakukan tanggung jawab saya.					
4	Saya mendapat dukungan dari pihak atasan untuk memiliki kemampuan untuk mengembangkan potensi yang ada dalam organisasi					

B. Kuesioner *Organizational Culture* (X2)

No	Pernyataan *Organizational Culture*	STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
1	Saya merasa bahwa organisasi ini memberikan teladan yang baik dalam hal akhlak dan etika kerja.					
2	Saya percaya bahwa organisasi ini menghargai kinerja dan kontribusi karyawan secara objektif					
3	Saya merasa sikap antara rekan kerja di sini baik dan saling mendukung.					

A. Kuesioner *Job Satisfaction* (Z)

No	Pernyataan *Job Satisfaction*	STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
1	Gaji yang saya terima sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan saya.					
2	Saya merasa puas dengan tanggung jawab yang saya miliki dalam pekerjaan saya					
3	Rekan kerja saya memiliki sikap profesional yang membuat saya merasa nyaman bekerja dengannya.					

B. Kuesioner *Employee Performance* (Y)

No	Pernyataan *Employee Performance*	STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
1	Karyawan yang bersangkutan bekerja sesuai standar kualitas yang ditetapkan oleh instansi.					
2	Karyawan mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan target yang ditetapkan dalam waktu yang ditentukan.					
3	Karyawan selalu datang tepat waktu sesuai dengan jam kerja yang ditentukan.					
4	Karyawan menggunakan waktu kerja secara ekektif untuk menyelesaikan perkerjaan tepat waktu.					
5	Karyawan mampu mengembangkan perasaan saling menghargai,niat baik dan kerjasama antar karyawan yang satu dengan yang lain.					

LAMPIRAN VI
DATA

No	*Happiness At Work* (X1)				*Organizational Culture* (X2)			*Job Satisfaction* (Z)			*Employee Performance* (Y)				
	X1	X1	X1	X1	X2	X2	X2	Z.	Z.	Z.	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
6	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
7	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
9	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
12	5	4	4	5	3	4	4	4	4	4	1	5	4	4	4
13	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3
14	5	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4
15	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
16	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5
17	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3
18	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	1	4	1
19	4	5	4	5	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4
20	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4
21	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3
22	5	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4
23	5	5	5	5	3	3	3	5	5	5	4	5	5	5	5
24	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	1	3	2	2
25	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4
26	5	5	3	3	3	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3
28	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
29	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4
31	5	4	3	4	4	3	3	5	5	5	5	5	5	4	5
32	4	4	3	5	4	4	3	3	5	5	3	5	4	4	4
33	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	3	3	3	3	5
34	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5
35	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4
38	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
39	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
40	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3

No	*Happiness At Work* (X1)				*Organizational Culture* (X2)			*Job Satisfaction* (Z)			*Employee Performance* (Y)				
	X1	X1	X1	X1	X2	X2	X2	Z.	Z.	Z.	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5
41	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	2	1	3	4	3
42	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	2	1
43	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
44	4	3	3	3	3	4	3	3	5	3	2	2	4	1	3
45	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
46	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
47	5	5	3	5	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3
48	4	3	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	3	3
49	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
51	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
52	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
53	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5

LAMPIRAN VII
Output Olahan Data

PLS SEM- algorithm

Path Coefficients – Matrix

	EP	HAW	JS	OC
EP				
HAW	0.252		0.586	
JS	0.635			
OC	0.034		0.335	

Path Coefficients – List

	Path coefficients
HAW -> EP	**0.252**
HAW -> JS	**0.586**
JS -> EP	**0.635**
OC -> EP	**0.034**
OC -> JS	**0.335**

Indirect Effects – Total indirect effects

	EP	HAW	JS	OC
EP				
HAW	**0.372**			
JS				
OC	**0.212**			

Indirect Effects – Specific indirect effects

	Specific indirect effects
OC -> JS -> EP	**0.212**
HAW -> JS -> EP	**0.372**

Total Effects – Matrix

	EP	**HAW**	**JS**	**OC**
EP				
HAW	**0.624**		**0.586**	
JS	**0.635**			
OC	**0.246**		**0.335**	

Total Effects – List

	Total effects
HAW -> EP	**0.624**
HAW -> JS	**0.586**
JS -> EP	**0.635**
OC -> EP	**0.246**
OC -> JS	**0.335**

Outer Loadings – Matrix

	EP	**HAW**	**JS**	**OC**
EP1	**0.836**			
EP2	**0.884**			
EP3	**0.868**			
EP4	**0.900**			
EP5	**0.873**			
HAW1		**0.860**		
HAW2		**0.897**		
HAW3		**0.850**		
HAW4		**0.888**		

JS1			**0.918**	
JS2			**0.922**	
JS3			**0.946**	
OC1				**0.943**
OC2				**0.954**
OC3				**0.938**

Outer Loadings – List

	Outer loadings
EP1 <- EP	**0.836**
EP2 <- EP	**0.884**
EP3 <- EP	**0.868**
EP4 <- EP	**0.900**
EP5 <- EP	**0.873**
HAW1 <- HAW	**0.860**
HAW2 <- HAW	**0.897**
HAW3 <- HAW	**0.850**
HAW4 <- HAW	**0.888**
JS1 <- JS	**0.918**
JS2 <- JS	**0.922**
JS3 <- JS	**0.946**
OC1 <- OC	**0.943**
OC2 <- OC	**0.954**
OC3 <- OC	**0.938**

R- square – Overview

	R-square	*R-square adjusted*
EP	**0.780**	**0.767**
JS	**0.748**	**0.738**

f-Square – Matrix

	EP	**HAW**	**JS**	**OC**
EP				
HAW	**0.080**		**0.610**	
JS	**0.462**			
OC	**0.002**		**0.199**	

f-Square – List

	f-square
HAW -> EP	**0.080**
HAW -> JS	**0.610**
JS -> EP	**0.462**
OC -> EP	**0.002**
OC -> JS	**0.199**

Fornell-Larcker criterion

	EP	**HAW**	**JS**	**OC**
EP	**0.872**			
HAW	**0.807**	**0.874**		
JS	**0.871**	**0.835**	**0.929**	
OC	**0.710**	**0.743**	**0.771**	**0.945**

Collinearity statistics (VIF) – Outer model – List

	VIF
EP1	**2.501**
EP2	**3.286**
EP3	**3.746**
EP4	**3.610**
EP5	**4.040**
HAW1	**2.186**
HAW2	**2.945**
HAW3	**2.416**
HAW4	**2.817**
JS1	**2.998**
JS2	**3.418**
JS3	**4.319**
OC1	**4.310**
OC2	**5.248**
OC3	**3.833**

Collinearity statistics (VIF) – Inner model – Matrix

	EP	**HAW**	**JS**	**OC**
EP				
HAW	**3.596**		**2.233**	
JS	**3.963**			
OC	**2.678**		**2.233**	

Collinearity statistics (VIF) – Inner model – List

	VIF
HAW -> EP	**3.596**
HAW -> JS	**2.233**
JS -> EP	**3.963**
OC -> EP	**2.678**
OC -> JS	**2.233**

Model fit

	Saturated model	***Estimated model***
SRMR	**0.066**	**0.066**
d_ULS	**0.527**	**0.527**
d_G	**0.796**	**0.796**
Chi-square	**215.271**	**215.271**
NFI	**0.769**	**0.769**

Bootstrapping

Path coefficients – Mean, STDEV,T values, p Values

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (|O/STDEV|)	P values
HAW -> EP	0.252	0.257	0.127	1.978	0.048
HAW -> JS	0.586	0.585	0.138	4.248	0.000
JS -> EP	0.635	0.634	0.158	4.028	0.000
OC -> EP	0.034	0.034	0.120	0.279	0.780
OC -> JS	0.335	0.338	0.150	2.236	0.025

Specific indirect effects – Mean, STDEV,T values, p Values

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (|O/STDEV|)	P values
HAW -> EP	0.372	0.375	0.137	2.723	0.006
OC -> EP	0.212	0.209	0.102	2.079	0.038