

Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Otoritas Jasa Keuangan

by Nur Mayang Suri

Submission date: 03-Sep-2024 01:28PM (UTC+0700)

Submission ID: 2443699708

File name: gan_Karir_Terhadap_Kepuasan_Kerja_Pegawai_Pada_Kantor_Oto_1.pdf (1,022.65K)

Word count: 2727

Character count: 15945

Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Otoritas Jasa Keuangan

Nur Mayang Suri¹, Suharini²

^{1,2} Universitas Bina Sarana Informatika, Indonesia

Alamat: Jl. Ir H. Juanda No.39, Cemp. Putih, Kec.Ciputat Tim., Tangerang Selatan, Banten

Korespondensi penulis: nurmayangsuri@email.com

Abstract: *In this era of rapid development, the business world must be very selective in selecting competitive human resources. This makes the company very concerned about the job satisfaction of its employees, because good employee job satisfaction can be beneficial for the company itself.*

This research aims to test and analyze the effect of compensation and career development on job satisfaction of employees of the Financial Services Authority Office. The method of data collection in this study was carried out by distributing questionnaires to 60 respondents of the Financial Services Authority employees. The research method used is quantitative method with sampling technique, namely saturated sample. The data used are primary data and secondary data. The results of this research indicate that Compensation has a positive and significant effect on Job Satisfaction.

Keywords: *Compensation, Career Development, Job Satisfaction*

Abstrak: Di era perkembangan yang pesat ini, dunia usaha harus sangat selektif dalam pemilihan sumber daya manusia yang kompetitif. Hal ini membuat perusahaan sangat memperhatikan kepuasan kerjanya, karena kepuasan kerja karyawan yang baik dapat bermanfaat untuk perusahaan itu sendiri. Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Otoritas Jasa Keuangan. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara menyebarkan kuisioner kepada 60 responden pegawai Otoritas Jasa Keuangan. Metode penelitiannya yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan teknik pengambilan sampel yaitu sampel jenuh. Data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

Kata kunci: Kompensasi, Pengembangan Karir, Kepuasan Kerja

LATAR BELAKANG

Di era globalisasi saat ini, perusahaan semakin menyadari bahwa sumber daya manusia (SDM) adalah aset yang sangat penting. Manusia adalah penggerak utama untuk mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan harus memperhatikan pentingnya sarana dan prasarana agar pegawai dapat memanfaatkan potensi mereka secara maksimal. Tanpa SDM yang handal, akan sulit bagi perusahaan untuk bertahan. Pemberdayaan SDM yang dilakukan secara rutin dan sistematis akan menghasilkan tenaga kerja yang berkualitas dan kompetitif. Hal ini mendorong perusahaan untuk sangat memperhatikan kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja yang baik tidak hanya bermanfaat bagi kesejahteraan karyawan, tetapi juga

memberikan keuntungan bagi perusahaan itu sendiri. Kepuasan kerja, atau kepuasan karyawan, merujuk pada sejauh mana pekerja merasa puas dengan pekerjaan mereka. Ini meliputi berbagai aspek seperti jenis tugas yang mereka lakukan, hasil yang dicapai, bentuk pengawasan yang diterima, serta perasaan nyaman dan senang terhadap pekerjaan yang mereka jalani.

Menurut Edy Sutrisno “Kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis” (Edy Sutrisno, 2019). ²² Pengembangan karir adalah perubahan-perubahan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir seperti ²⁷ perpindahan yang memperbesar tanggung jawab karyawan ke jabatan yang lebih tinggi dalam sebuah organisasi. Siagian dalam Bahri & Nisa (2017).

Adapun pendapat dari Handoko & Rambe “pengembangan karir adalah pengelolaan karir dan kemampuan dalam meningkatkan semangat kerja yang dikelola oleh perusahaan untuk selalu melakukan hal-hal yang terbaik demi kemajuan dan kelangsungan hidup perusahaan (Ardana, 2012).

Hal ini sejalan dengan penelitian Mawadha Kestari Prety Diawati, Hesty Sugesti (2015) yang menyatakan bahwa dapat disimpulkan pengembangan karir berpengaruh ²⁶ secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Selain Pengembangan Karir, **Kompensasi** juga berpengaruh terhadap **Kepuasan Kerja karyawan**, Kompensasi adalah elemen krusial yang memotivasi individu atau kelompok untuk melaksanakan aktivitas tertentu guna memenuhi kebutuhan sehari-hari mereka. Dalam konteks perusahaan, kompensasi merujuk pada imbalan yang diterima karyawan atau pegawai sebagai balasan atas pekerjaan yang mereka lakukan, baik itu dalam periode harian, mingguan, maupun bulanan.

Menurut Dessler “Kompensasi adalah suatu hal yang berbentuk bayaran untuk diberikan kepada karyawan dan hal-hal yang berhubungan dengan karyawan” (Rahmawati, 2019). Hal ini sejalan dengan penelitian Herispon, Nindi Safitri Firdaus (2022) yang menyatakan bahwa kompensasi memberikan efek yang signifikan terhadap peningkatan kepuasan kerja karyawan. Sedangkan menurut penelitian Bayu

Pratama (2022) Kompensasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja karyawan. ⁴ Berdasarkan latar belakang yang telah peneliti uraikan diatas, maka peneliti mengambil penelitian yang berjudul **“Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Otoritas Jasa Keuangan“**

KAJIAN TEORITIS

A. Kepuasan Kerja

Menurut Hafied Hamzah, “Kepuasan Kerja adalah bentuk perasaan dan ekspresi seseorang ketika dia mampu atau tidak mampu memenuhi harapan dari proses kerja dan kinerjanya. Timbul dari proses transformasi emosi dan pikiran dirinya yang melahirkan sikap atau nilai terhadap sesuatu yang dikerjakan dan diperolehnya” (Rahmawati, 2019).
sedangkan ² Menurut Edy Sutrisno (2017:74) kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis.

B. Kompensasi

Karyawan menerima kompensasi sebagai imbalan atas layanan yang mereka berikan kepada majikan mereka. Mereka memberikan apa yang mereka anggap berharga pengetahuan dan energi, masing-masing. Sebagai pembawa, seorang pekerja percaya bahwa kecakapan fisiknya adalah aset yang berguna untuk pekerjaannya. Untuk mengangkut barang dari satu lokasi ke lokasi lain, mereka akan membayar karyawan mereka dengan tepat. Kemampuan menuntut haknya sebagai pekerja dengan menggunakan pengetahuan dan kemampuannya merupakan sesuatu yang membuat mereka berharga bagi pemberi kerja. Menurut Hasibuan “Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan” (Badriah, 2015).

C. Pengembangan Karir

Berdasarkan Busro “Pengembangan karir merupakan suatu pengembangan dari posisi yang pernah diduduki seseorang dalam suatu organisasi hingga posisi tertinggi yang berhasil dicapai selama masa kerjanya.usaha yang dilakukan oleh setiap karyawan atau organisasi untuk memotivasi diri mereka sendiri untuk melayani dan meningkatkan kemampuan mereka untuk melakukan secara efektif dalam melaksanakan tanggung jawab utama dan kegiatan organisasi laba dan nirlaba dan semua pekerjaan” (Leonita et al., 2020). Menurut Widodo (Ii et al., 2015) menyatakan bahwa pengembangan karier adalah serangkaian aktivitas sepanjang hidup yang berkontribusi pada eksplorasi, pemantapan, keberhasilan dan pemenuhan karier seseorang.

D. Hipotesis Penelitian

Hipotesis penelitian ini untuk menguji ada tidaknya pengaruh antara variabel independen yaitu Kompensasi (X1), Pengembangan Karir (X2) terhadap Kepuasan Kerja sebagai variabel dependen (Y). Adapun yang menjadi hipotesis nol (H_0) dan hipotesis alternatif (H_a) dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja

$H_{01} : \beta_1 \neq 0$, “Diduga tidak terdapat pengaruh antara Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja”

$H_{a1} : \beta_1 = 0$, “Diduga terdapat pengaruh antara Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja ”

2. Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja

$H_{02} : \beta_1 \neq 0$, “Diduga tidak terdapat pengaruh antara Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja”

$H_{a2} : \beta_1 = 0$, “Diduga terdapat pengaruh antara Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja”

3. Kompensasi dan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja

$H_{03} : \beta_3 \neq 0$, “Diduga tidak terdapat pengaruh antara Kompensasi dan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja”

Ha3 : $\beta_3 = 0$, "Diduga terdapat pengaruh antara Kompensasi dan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja"

METODE PENELITIAN

Bagian penelitian ini menerapkan metode kuantitatif deskriptif. Data dikumpulkan melalui angket (kuesioner) yang didistribusikan secara langsung kepada subjek penelitian dan dikumpulkan setelah para responden menjawab. Penelitian ini melibatkan 60 responden yang dipilih menggunakan teknik sampling jenuh. Skala Likert 1-5 digunakan dalam penelitian ini, dengan kategori: Sangat Setuju (5), Setuju (4), Netral (3), Tidak Setuju (2), dan Sangat Tidak Setuju (1). Uji validitas dan reliabilitas instrumen penelitian dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS versi 26.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Karakteristik Responden

1. Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Presentase (%)
1	Laki-laki	26	43,3%
2	Perempuan	34	56,7%
Total		60	100%

Sumber: Hasil Olah Data Kuesioner (2024)

2. Usia Responden

No	Usia Responden	Jumlah Responden	Presentase (%)
1	21 – 26 Tahun	31	51,7%
2	27 – 32 Tahun	9	15%
3	33 – 38 Tahun	11	18,3%
4	39 – 44 Tahun	5	8,3%
5	>45 Tahun	4	6,7%
Total		60	100%

Sumber: Hasil Olah Data Kuesioner 2024

3. Pendidikan Terakhir

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah Responden	Presentase (%)
1	D3	13	21,7%

2	D4	-	-
3	S1	32	53,3%
4	S2	14	23,3%
5	S3	1	1,7%
Total		60	100%

Sumber: Hasil Olah Data Kuesioner 2024

4. Masa Berkerja

No	Masa Berkerja	Jumlah Responden	Presentase (%)
1	1 – 3 Tahun	27	45%
2	4 – 6 Tahun	19	31,7%
3	7 > Tahun	14	23,3%
Total		60	100%

Sumber: Hasil Olah Data Kuesioner 2024

B. Uji Validitas

Digunakan untuk menentukan valid atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu model yang dikatakan valid jika nilai signifikan dibawah 0,05 atau 5%. Kriteria pengujiannya adalah jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka instrument atau item-item pernyataan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid). Jumlah data (n) = 50, maka didapat r tabel sebesar 0,254

Uji Validitas Kompensasi (X1)

Butir Pernyataan	Nilai r_{hitung}	Nilai r_{Tabel}	Keterangan
Instrumen 1	0.347	0,254	Valid
Instrumen 2	0.597	0,254	Valid
Instrumen 3	0.494	0,254	Valid
Instrumen 4	0.546	0,254	Valid
Instrumen 5	0.537	0,254	Valid
Instrumen 6	0.531	0,254	Valid
Instrumen 7	0.463	0,254	Valid
Instrumen 8	0.553	0,254	Valid
Instrumen 9	0.501	0,254	Valid
Instrumen 10	0.640	0,254	Valid

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 2.6

Uji Validitas Pengembangan Karir (X2)

Butir Pernyataan	Nilai r_{hitung}	Nilai r_{Tabel}	Keterangan
Instrumen I	0.392	0,254	Valid

Butir Pernyataan	Nilai r Hitung	Nilai r Tabel	Keterangan
Instrumen 2	0.625	0,254	Valid
Instrumen 3	0.783	0,254	Valid
Instrumen 4	0.501	0,254	Valid
Instrumen 5	0.403	0,254	Valid
Instrumen 6	0.787	0,254	Valid
Instrumen 7	0.358	0,254	Valid
Instrumen 8	0.617	0,254	Valid
Instrumen 9	0.547	0,254	Valid
Instrumen 10	0.768	0,254	Valid

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 2.

Uji Validitas Kepuasan Kerja (Y)

Butir Pernyataan	Nilai r ³ Hitung	Nilai r Tabel	Keterangan
Instrumen 1	0.328	0,254	Valid
Instrumen 2	0.604	0,254	Valid
Instrumen 3	0.457	0,254	Valid
Instrumen 4	0.635	0,254	Valid
Instrumen 5	0.648	0,254	Valid
Instrumen 6	0.349	0,254	Valid
Instrumen 7	0.607	0,254	Valid
Instrumen 8	0.267	0,254	Valid
Instrumen 9	0.513	0,254	Valid
Instrumen 10	0.372	0,254	Valid

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 2.6

C. Uji Realibilitas

Sebuah instrumen dinyatakan reliabel apabila nilai *cronbach's alpha* lebih dari 0,06.

Sebaliknya, apabila nilai *cronbach's alpha* kurang dari 0,06 maka data dinyatakan tidak reliabel. Jumlah data (n) = 60, maka didapat r tabel sebesar 0,254.

Variabel	Crobach's Alpha	Batas	Keterangan
Kompensasi	0,702	0,06	Reliabel
Pengembangan Karir	0,776	0,06	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,611	0,06	Reliabel

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 2.6

D.Uji Deteriminasi

⁶ Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.694 ^a	.482	.463	2.45882

a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir, Kompensasi

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 26 (2024)

diketahui bahwa nilai Adjusted R Square sebesar 0,463 atau 65% yang mana menunjukkan bahwa antar variabel X1 (Kompensasi) dan variabel X2 (Pengembangan Karir) terhadap Kepuasan Kerja sebesar 65% sedangkan sisahnya 35% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dilakukan dalam penelitian ini.

E. Uji Hipotesis

1. Uji F

Uji F digunakan untuk mengukur sejauh mana variabel bebas mempengaruhi variabel terikat. Uji simultan ini dilakukan dengan menggunakan Uji F untuk menentukan apakah pengaruh variabel X1 dan X2 (independen) secara bersamaan terhadap variabel Y (dependen) signifikan. Hasil pengujian dilakukan dengan aplikasi SPSS 26 menunjukkan hasil sebagai berikut:

Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	320.241	2	160.120	26.485	.000 ^b
	Residual	344.609	57	6.046		
	Total	664.850	59			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir, Kompensasi

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 26 (2024)

2. Uji T

Pengujian ini bertujuan untuk menguji bagaimana pengaruh secara parsial dari variabel bebas terhadap variabel terikat yaitu dengan membandingkan t_{tabel} dan t_{hitung} . Masing-masing t hasil perhitungan ini kemudian dibandingkan dengan t_{tabel} yang

diperoleh dengan menggunakan taraf kesalahan 0,05. Dengan pengujian menggunakan aplikasi SPSS 26 diperoleh hasil pengujian sebagai berikut :

¹⁹ Hasil Uji T

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	12.680	4.476		2.833	.006
Kompensasi	.220	.107	.212	2.054	.045
Pengembangan Karir	.420	.074	.588	5.706	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Hasil olah data SPSS 26

Dapat dilihat dari tabel hasil diatas adalah sebagai berikut ini :

1. Berdasarkan hasil perhitungan uji F diatas dapat diketahui $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($26,485 > 3,16$) dengan nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 atau 5%. Maka dapat disimpulkan ¹² H_0 ditolak dan menerima H_a , artinya bahwa variabel Kompensasi (X_1) dan ⁵ Pengembangan Karir (X_2) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

2. Berdasarkan dari ⁷ hasil uji t diketahui nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,054 > 2,002$) dan nilai signifikan variabel Kompensasi (X_1) sebesar ¹³ $0,045 < 0,05$ atau 5%. Maka dapat disimpulkan ¹² H_0 ditolak dan menerima H_a , artinya bahwa variabel Kompensasi (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja Kantor Otoritas Jasa Keuangan.

3. Berdasarkan dari ⁷ hasil uji t diketahui nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,706 > 2,002$) dan nilai signifikan variabel Pengembangan Karir (X_2) sebesar ²⁴ $0,000 < 0,05$ atau 5%. Maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima, demikian disimpulkan bahwa Pengembangan Karir (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y).

KESIMPULAN DAN SARAN

Secara umum, banyak faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Namun pada setiap perusahaan atau organisasi, terdapat berbagai faktor yang mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Serta hasil penelitian ini dapat diambil kesimpulan berdasarkan pembahasan dan analisis data yang dilakukan yaitu :

- a. Kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada kantor Otoritas Jasa Keuangan, hal ini dibuktikan dengan dilihat dari nilai t hitung $>$ nilai t table yaitu $2.054 > 2,002$ serta nilai signifikasinya sebesar $0.045 < 0.05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat di simpulkan bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Otoritas Jasa Keuangan.
- b. Pengembangan Karir berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada kantor Otoritas Jasa Keuangan, hal ini dibuktikan dengan dilihat dari nilai t hitung $>$ nilai t table yaitu $5.706 > 2,002$ serta nilai signifikasinya sebesar $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat di simpulkan bahwa Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Otoritas Jasa Keuangan.
- c. Kompensasi dan Pengembangan Karir secara bersama- sama atau simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Otoritas Jasa Keuangan. Hasil ini dilihat dari nilai F hitung $>$ nilai F table yaitu sebesar $26,485 > 3,16$. serta nilai signifikasinya sebesar $0.000 < 0.05$ sehingga dapat diambil keputusan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan nilai *Adjusted R square* dari variabel bebas sebesar $0,463$ yang artinya pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Pegawai sebesar $46,3\%$.

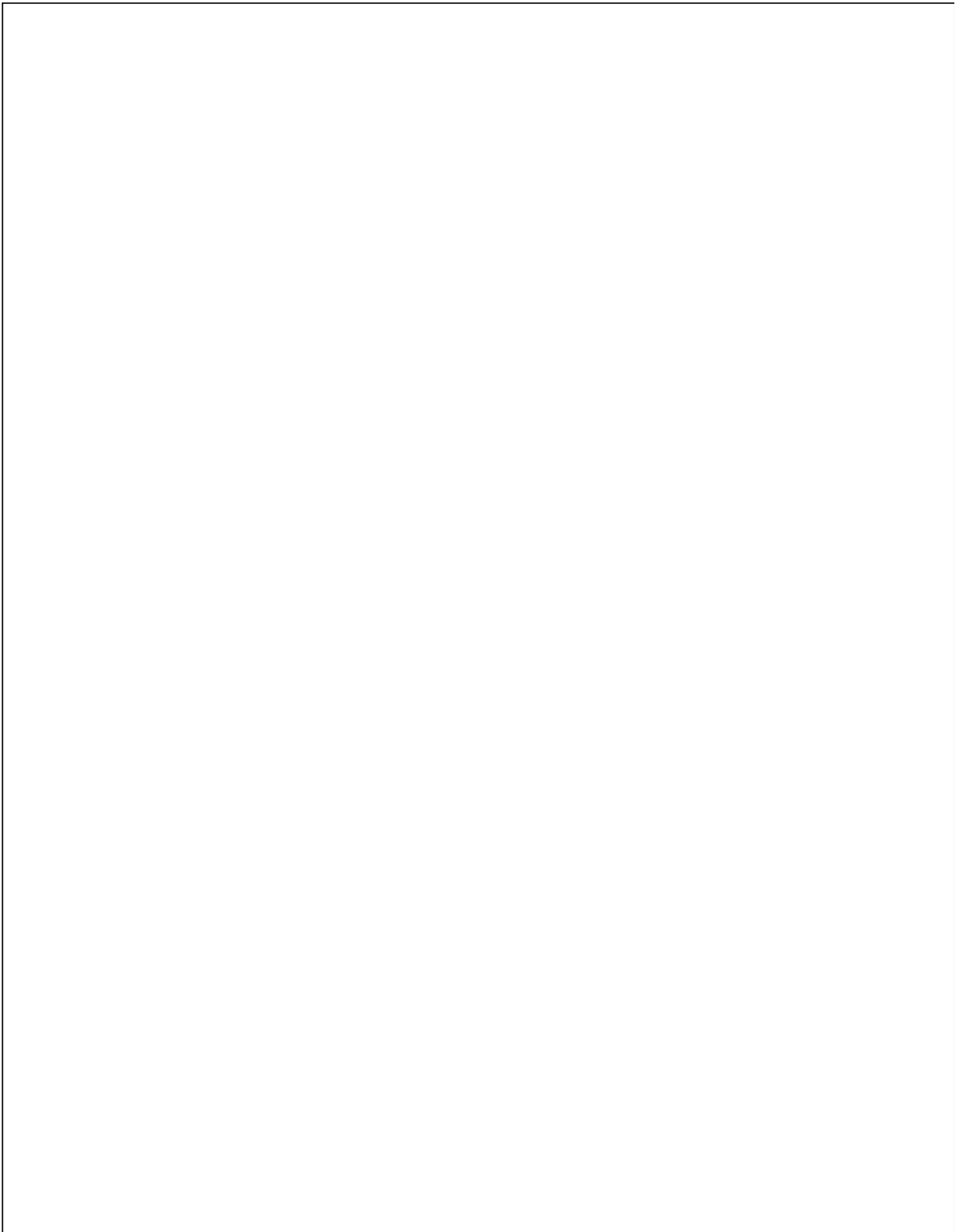
Berdasarkan hasil analisis data dan kesimpulan yang dihasilkan dalam penelitian ini, maka saran yang dapat dilakukan untuk Peneliti selanjutnya adalah:

1. Peneliti selanjutnya dapat menambah waktu penelitian agar hasilnya akan lebih akurat,

2. Peneliti selanjutnya dapat menggunakan variabel lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja,
3. Peneliti selanjutnya dapat menambah sampel penelitian dari pegawai.

DAFTAR REFERENSI

- Ardana, dkk. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 8–29.
- Badriah. (2015). Bab ii kajian pustak & kerangka pemikiran 2. *Jurnal Ekonomi*, 164.
- Edy Sutrisno. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Isbianto, & Dani, A. (2019). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Karya Mitra Tehnik Di Sidoarjo. In *Journal of Chemical Information and Modeling* (Vol. 53, Issue 9).
- Leonita, N., Studi, P., Manajemen, M., & Terbuka, U. (2020). *DETERMINASI PENGEMBANGAN KARIER DAN KINERJA PEGAWAI KOMPETENSI DAN BEBAN KERJA (LITERATURE REVIEW MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA)*. 2(2), 155–167.
- Manopo, C., Trang, I., & Saerang, R. T. (2023). *PENGARUH KOMPENSASI , KOMITMEN ORGANISASI DAN STRES KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN PADA PT . GOLDEN MITRA INTI PERKASA MANADO EFFECT OF COMPENSATION , ORGANIZATIONAL COMMITMENT AND WORK STRESS ON EMPLOYEE TURNOVER INTENTION AT PT . GOLDEN MITR*. 11(1), 454–464.
- Rahmawati, W. (2019). *Jenis-Jenis Kompensasi*. 12–33.
- Syamsiah, 2017. (2021). Pengaruh Motivasi, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru Pada Smpn 232 Jakarta Dan Smpn 74 Jakarta. *REPOSITORY STIE INDONESIA (STEI) Jakarta*, 12(2004), 10,11,16-17,18-19.



Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Otoritas Jasa Keuangan

ORIGINALITY REPORT

22%

SIMILARITY INDEX

18%

INTERNET SOURCES

19%

PUBLICATIONS

11%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	Submitted to Universitas Jambi Student Paper	2%
2	journal.universitassuryadarma.ac.id Internet Source	1%
3	Rita Elly Syamsiah, Aep Kusnawan, Asep Saepulrohim. "Pengaruh Bimbingan Mental Spiritual Terhadap Regulasi Emosi Remaja", Irsyad: Jurnal Bimbingan, Penyuluhan, Konseling, dan Psikoterapi Islam, 2021 Publication	1%
4	www.journal.unrika.ac.id Internet Source	1%
5	repository.unwira.ac.id Internet Source	1%
6	vdocuments.mx Internet Source	1%
7	jst.publikasiindonesia.id Internet Source	1%

8	jurnal.penerbitdaarulhuda.my.id Internet Source	1 %
9	skripsi-konsultasi.blogspot.com Internet Source	1 %
10	Submitted to Universitas Sebelas Maret Student Paper	1 %
11	ejurnal.darmaagung.ac.id Internet Source	1 %
12	jmbr.ppm-school.ac.id Internet Source	1 %
13	BAMBANG SUKARSONO, REDY EKO SUPRAPTO. "PENGARUH KUALITAS LAYANAN TERHADAP KEPUASAN ANGGOTA KPRI MINA MULYA DINAS PERIKANAN DAN KELAUTAN PROVINSI JAWA TIMUR", MANAJERIAL, 2018 Publication	1 %
14	Fauzan Fauzan. "PENGARUH SIKAP KERJA, TEAM WORK DAN LOCUS OF CONTROL TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT MUARA BANGKAHULU", Creative Research Management Journal, 2018 Publication	1 %
15	repository.uhn.ac.id Internet Source	1 %
16	www.iiste.org Internet Source	1 %

17	repository.poltekkes-tjk.ac.id Internet Source	1 %
18	ejournal-s1.undip.ac.id Internet Source	1 %
19	ejournal.upbatam.ac.id Internet Source	1 %
20	ejournalwiraraja.com Internet Source	1 %
21	kc.umn.ac.id Internet Source	1 %
22	lokasiinformasi.blogspot.com Internet Source	1 %
23	mutiara.al-makkipublisher.com Internet Source	1 %
24	myjurnal.poltekkes-kdi.ac.id Internet Source	1 %
25	Dwi Septiana Sari, Mastarita Nova Wulanda. "Pengembangan lembar kerja mahasiswa berbasis proyek dalam meningkatkan kemampuan berfikir kreatif mahasiswa", Natural: Jurnal Ilmiah Pendidikan IPA, 2019 Publication	1 %
26	Submitted to IAIN Bengkulu Student Paper	1 %

27 Lilik Indayani, Imroatul Fauziyah. "Dampak Kepemimpinan dan Karir terhadap Turnover Karyawan di Indonesia", Jurnal Pemberdayaan Ekonomi dan Masyarakat, 2024
Publication 1 %

28 Submitted to Southville International School and Colleges
Student Paper 1 %

29 Umar Yeni Suyanto, Ika Purwanti, Muhammad Dzikri Abadi, Agung Hirmantono, Mokhtar Sayyid. "Pengaruh Kompensasi dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja dimediasi oleh Motivasi Kerja", JBMP (Jurnal Bisnis, Manajemen dan Perbankan), 2020
Publication 1 %

30 Submitted to University of Northumbria at Newcastle
Student Paper 1 %

31 ejournal.stiesia.ac.id
Internet Source 1 %

32 www.dinastipub.org
Internet Source 1 %

Exclude quotes On

Exclude bibliography On

Exclude matches < 1%