

**PENGARUH MUTASI, KOMPENSASI, DAN PENGEMBANGAN KARIR  
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN BPJS  
KETENAGAKERJAAN KEDIRI**

**SKRIPSI**

Diajukan Untuk Penulisan Skripsi Guna Memenuhi Salah Satu Syarat  
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen Pada Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi  
Dan Bisnis Universitas Nusantara PGRI Kediri



OLEH:

**BISMA ZIYAD ARAFAT**

NPM: 2012010325

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI**

**2024**

Skripsi oleh :

**BISMA ZIYAD ARAFAT**

**NPM : 201201025**

Judul :

**PENGARUH MUTASI, KOMPENSASI, DAN PENGEMBANGAN KARIR  
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN BPJS  
KETENAGAKERJAAN KEDIRI**

Telah disetujui untuk diajukan pada Panitia Ujian/Sidang Skripsi

Program Studi Manajemen

Fakultas Ekonomi dan Bisnis UN PGRI Kediri

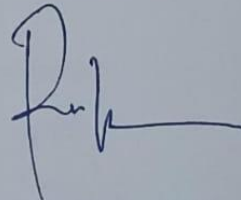
Tanggal 2 Juli 2024

Pembimbing 1



**Prof. Dr. H. Sugiono, M.M.**  
NIDN.0014015706

Pembimbing 2



**Rony Kurniawan, M.M.**  
NIDN. 0730076804

Skripsi oleh:

**BISMA ZIYAD ARAFAT**

**NPM: 2012010325**

Judul:

**PENGARUH MUTASI, KOMPENSASI, DAN PENGEMBANGAN KARIR  
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN BPJS  
KETENAGAKERJAAN KEDIRI**

Telah dipertahankan di depan Panitia Ujian/Sidang Skripsi  
Program Studi Manajemen  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNP Kediri  
Pada Tanggal: 9 Juni 2024

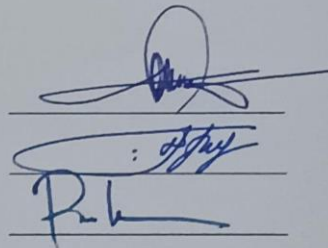
**Dan Dinyatakan telah Memenuhi Persyaratan**

Panitia Penguji:

1. Ketua : Prf. Dr. H. Sugiono, M.M.

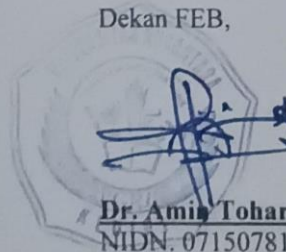
2. Penguji I : Hery Purnomo, S.E., M.M

3. Penguji II : Rony Kurniawan, M.M.



Mengetahui,

Dekan FEB,



**Dr. Amin Tohari, S.Si, M.Si**  
NIDN: 0715078102

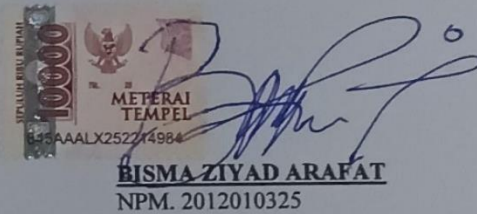
## PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini saya :

Nama : Bisma Ziyad Arafat  
Jenis Kelamin : Laki-laki  
TTL : Kediri, 4 Juni 2002  
NPM : 2012010325  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Program Studi : Manajemen

Menyatakan bahwa dengan sebenar-benarnya, dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar sarjana di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya tulis atau pendapat yang pernah diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara sengaja dan tertulis sebagai acuan dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Kediri, 2 Juli 2024  
Yang Menyatakan

  
**BISMA ZIYAD ARAFAT**  
NPM. 2012010325

**Motto:**

“Pejuang Pemikir – Pemikir Pejuang”

**Persembahan untuk:**

Seluruh keluarga saya, seluruh orang tercinta saya, seluruh kawan-kawan yang  
membersamai saya, dan teruntuk yang menerima manfaat dari penelitian ini.

## ABSTRAK

**Bisma Ziyad Arafat** : Pengaruh Mutasi, Kompensasi, dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Kediri, Skripsi, Manajemen, FEB UNP Kediri, 2024.

Kata kunci : Mutasi, Kompensasi, Pengembangan Karir, Kepuasan Kerja

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh mutasi, kompensasi, dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Kediri baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui kuesioner yang disebarakan kepada 30 responden yang disebarakan kepada karyawan BPJS Ketenagakerjaan Kediri. Data yang terkumpul dianalisis dengan alat analisis regresi berganda menggunakan *software SPSS 25.0* untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel mutasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Kediri. Sebaliknya, variabel Kompensasi dan pengembangan karir tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Kediri. Namun, secara simultan, variabel mutasi, Kompensasi, dan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Kediri.

## **KATA PENGANTAR**

Puji Syukur kami panjatkan kepada Tuhan Yang Maha kuasa. Karena hanya atas perkenaan-Nya tugas penyusunan proposal ini dapat diselesaikan. Penyusunan proposal ini merupakan bagian dari rencana penelitian penyusunan skripsi sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nusantara PGRI Kediri. Pada kesempatan ini di ucapkan terima kasih dan penghargaan yang sebesar-besarnya kepada:

1. Dr. Zainal Afandi M.Pd selaku Rektor Universitas Nusantara PGRI Kediri.
2. Dr. Amin Tohari, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nusantara PGRI Kediri.
3. Restin Meilina, M.M selaku Ketua Program Studi Manajemen.
4. Prof. Dr. H. Sugiono, M.M. selaku Dosen Pembimbing 1.
5. Rony Kurniawan, M.M. selaku Dosen Pembimbing 2.
6. Kepada orang tua, Ibu Suliha. Terima kasih atas waktu, materi, dan doa yang senantiasa dihaturkan demi kelancaran penulis dalam menyelesaikan penulisan proposal skripsi.
7. Kepada saudari Yessy Dwi Cahyani yang telah mendampingi serta memberikan semangat, waktu, dan doa yang senantiasa demi kelancaran dalam menyelesaikan penulisan proposal skripsi.
8. Seluruh teman-teman BEM Universitas 2023/2024 yang telah berperan banyak memberikan bantuan dan pembelajaran selama penulisan proposal skripsi.

9. Yang terakhir terima kasih saya ucapkan untuk diri saya sendiri Bisma Ziyad Arafat atas semangat menyelesaikan skripsi ditengah kesibukan.

Disadari bahwa skripsi ini masih banyak kekurangannya, maka diharapkan kritik dan saran-saran yang membangun dari berbagai pihak sangat diharapkan.

Kediri, 2 Juli 2024

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Bisma Ziyad Arafat', with a stylized flourish at the end.

**BISMA ZIYAD ARAFAT**

NPM: 2012010325



## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
PERNYATAAN.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Motto.....	v
ABSTRAK .....	vi
KATA PENGANTAR .....	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR .....	xii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiii
BAB I PENDAHULUAN .....	1
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Identifikasi Masalah.....	6
C. Pembatasan Masalah.....	6
D. Rumusan Masalah.....	7
E. Tujuan Penelitian .....	7
F. Manfaat Penelitian .....	8
BAB II KAJIAN TEORI.....	9
A. Kajian Teori .....	9
B. Kajian Hasil Penelitian Terdahulu.....	26
C. Kerangka Berpikir .....	35
D. Kerangka Konseptual.....	38
E. Hipotesis .....	39
BAB III METODE PENELITIAN.....	40
A. Variabel Penelitian.....	40
B. Pendekatan dan Teknik Penelitian.....	43
C. Tempat dan Waktu Penelitian.....	44

D. Populasi dan Sampel.....	45
E. Instrumen Penelitian .....	46
F. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data .....	51
G. Teknik Analisis Data .....	53
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>59</b>
A. Gambaran Umum Subjek Penelitian .....	59
B. Deskripsi Data Variabel.....	62
C. Analisis Data.....	71
D. Pengujian Hipotesis .....	75
E. Pembahasan .....	78
<b>BAB V.....</b>	<b>81</b>
A. KESIMPULAN .....	81
B. SARAN.....	81
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>83</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>86</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
2.1 Penelitian Terdahulu .....	26
3.1 : Skala Likert.....	467
3.2 : Kisi-kisi instrumen penelitian.....	477
3.3 : Uji validitas.....	49
3.4 : Uji reliabilitas .....	51
4.1 data tanggapan responden variabel kepuasan kerja .....	623
4.2 data tanggapan responden variabel mutasi .....	65
4.3 data tanggapan responden variabel Kompensasi .....	68
4.4 data tanggapan responden variabel pengembangan karir .....	70
4.5 multikolinieritas .....	73
4.6 uji autokolerasi.....	73
4.7 analisis linier berganda .....	74
4.8 determinasi.....	75
4.9 Uji t.....	76
4.10 Uji F.....	77

## DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
3.1 : Lokasi BPJS Ketenagakerjaan Kediri.....	44
4.1 struktur organisasi.....	62
4.2 uji normalitas .....	72
4.3 uji heteroskedastisitas .....	73

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1: Surat Izin Penelitian.....	86
2: Surat Balasan Penelitian .....	87
3 : instrumen penelitian .....	88
4: Tabulasi Angket.....	94
5: Dokumentasi Penelitian .....	98
6: Berita acara Bimbingan Skripsi .....	99
7: output SPSS .....	101

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Sebuah organisasi dapat dikatakan memiliki Tingkat keberhasilan adalah ketika para pekerjanya terjamin kepuasan kerjanya. Kepuasan kerja yang Kinerja dari para pegawainya memegang peranan yang sangat penting dalam suatu Perusahaan ataupun organisasi karena kinerja pegawai adalah interpretasi dari hasil akhir dari proses kinerja pegawai dalam menyelesaikan tugas yang didapatkan. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, Kepuasan kerja adalah fenomena yang sering diangkat dan dibahas dalam berbagai diskusi dan sesi akademis, dan hal ini mempengaruhi hasil proses dalam organisasi. Kepuasan kerja yang tinggi dicapai bila terdapat cukup faktor-faktor yang meningkatkan kepuasan kerja. Kepuasan kerja bukan merupakan variabel independen dan dipengaruhi oleh berbagai faktor baik yang berasal dari dalam organisasi maupun karyawan itu sendiri (Hermani, 2019). Kepuasan kerja menggambarkan perasaan individu terhadap kesejahteraannya di tempat kerja. Sikap yang puas dari para karyawan ini berawal berdasarkan persepsi karyawan kepada hal yang dikerjakan. Persepsi ini adalah proses di mana seseorang memiliki tafsiran ataupun makna dalam menentukan pandangan terkait suatu hal pada sudut pandang tertentu (Azhar et al., 2020).

Kepuasan kerja ini menjadi salah satu faktor yang melandasi suatu kejadian yang cukup menarik dan sangat penting, karena di dalamnya mencakup kepentingan setiap individu, kantor, dan publik. Bagi

perseorangan kepuasan kerja menimbulkan usaha-usaha untuk meningkatkan kinerja dari karyawan. Bagi kantor, kepuasan kerja bermanfaat bagi peningkatan kerja karyawannya untuk meningkatkan produktivitas kantor. Sedangkan Masyarakat tentunya akan menikmati hasil produktivitas kerja dari karyawan melewati naiknya kapasitas pelayanan kantor. BPJS Ketenagakerjaan kantor cabang Kediri yang merupakan salah satu Perusahaan pemberi jaminan sosial plat merah terbesar yang ada di Indonesia, maka kepuasan kerja dari karyawannya harus terjaga karena pelayanan yang diberikan karyawan kepada masyarakat akan memberikan efek positif bagi seluruh elemen, baik itu karyawan, kantor, maupun Masyarakat.

Mutasi merupakan tantangan perpindahan karyawan pada suatu lingkungan pekerjaan kepada lingkungan kerja yang lainnya. Namun proses mutasi tersebut tidak boleh dibandingkan pada aktivitas penggerak. Yang dimaksud dengan perpindahan adalah peralihan wewenang seperti peralihan pegawai, peralihan status/jabatan pekerjaan, dan lain-lain. (Firman et al., 2022). BPJS Ketenagakerjaan Kediri yang berfokus pada pelayanan Masyarakat sudah sepatutnya memperhatikan kepuasan karyawan. Faktor yang dapat menyebabkan rendahnya kinerja pegawai antara lain rendahnya kepuasan kerja pegawai.

Hal ini dikarenakan karyawan merasa perlu berpindah pekerjaan untuk meningkatkan kreativitas dan mencari lingkungan kerja yang baru. (Firman et al., 2022). Mutasi kerja pada karyawan sangat mempengaruhi rasa jenuh sebagai tolak ukur produktivitas kerja. Maka dari itu BPJS

Ketenagakerjaan perlu memperhatikan aspek mutasi kerja dalam rangka menjaga kapasitas dan kualitas pelayanan terhadap masyarakat.

Komitmen karyawan tidak lepas dari pengaruh kompensasi. Karyawan dimotivasi oleh insentif dan keuntungan materi dalam peningkatan produktivitas kerja. Karyawan pada umumnya lebih termotivasi untuk berusaha lebih keras dalam bekerja ketika mereka merasa bahwa pekerjaan mereka memberikan sesuatu yang bernilai. (Putra & Mardikaningsih, 2021). BPJS Ketenagakerjaan Kediri perlu meningkatkan komitmen dan motivasi karyawan agar tidak terjadi stagnasi dalam produktivitas karyawan, peningkatan kapasitas dan kualitas pelayanan terhadap masyarakat karena pemberian kompensasi akan memberikan pengaruh baik bagi kantor karena kualitas pelayanan membaik dan memberikan citra positif dimata masyarakat karena kenyamanan dalam merasakan pelayanan kantor BPJS cabang Kediri. Karyawan umumnya lebih termotivasi untuk berusaha lebih keras dalam bekerja ketika mereka merasa bahwa pekerjaan mereka memberikan sesuatu yang bernilai.. Kompensasi yang jelas dan objektif akan memberikan kepuasan kerja bagi karyawan BPJS Ketenagakerjaan Kediri dan tidak akan menimbulkan rasa iri dalam diri karyawan.

Selain mutasi dan Kompensasi, pengembangan karir juga merupakan aspek yang perlu diperhatikan pada saat menilai kepuasan kerja karyawan. Pengembangan karir adalah proses di mana pemberi kerja, sebagai karyawan suatu organisasi, mengalami kemajuan seiring berjalannya waktu melalui berbagai tugas, tindakan, dan pengalaman dalam dan antara



pekerjaan dan organisasi, dan mengembangkan pengaruh yang berhubungan dengan pekerjaan. Tujuan pengembangan karir pribadi pada dasarnya diperuntukkan pada karyawan yang ingin mempelajari suatu hal yang terbaru, memperkuat keterampilan karyawan, dan menjadikan karyawan lebih efisien dalam bekerja di perusahaan Anda. BPJS Ketenagakerjaan Kediri sudah sepatutnya melihat sudut pandang terkait pengembangan karir karyawan untuk meningkatkan kepuasan kerja dari karyawan. Pengembangan karir ini sendiri adalah suatu kegiatan dengan bertujuan untuk mengembangkan potensi para karyawannya untuk memperoleh posisi yang berbeda ataupun lebih tinggi guna mewujudkan rencana kariernya di masa depan (Anandita et al., 2021). Maka dari itu BPJS Ketenagakerjaan Kediri perlu Menyusun kegiatan-kegiatan yang berfungsi untuk pengembangan karir dari setiap karyawan. Program pengembangan karier yang tersusun dengan baik diharapkan akan membantu dalam kepuasan kerja karyawan.

Pada Penelitian (Liukarya, 2023) yang dilakukan pada Koperasi Maju menyatakan bahwa kompensasi serta pengembangan karir memiliki pengaruh terhadap kepuasan karyawan. Pada penelitian lain (Dirja & Razak, 2020) yang mempelajari terkait mutasi, promosi jabatan dan kepuasan kerja pada Kementerian Sosial Republik Indonesia menyatakan bahwa Mutasi memberikan dorongan peningkatan prestasi kerja dari para karyawan Kementerian Sosial Republik Indonesia. Pada penelitian yang dilakukan (Kurniawan, 2019) yang meneliti pengembangan karir serta kompensasi terhadap kepuasan kerja pada PT Parit Padang Global menyimpulkan jika

suatu pengembangan karir memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Artinya, bahwa suatu pekerja dapat untuk memiliki Tingkat kerja yang cukup tinggi dengan mendorong pengembangan kariernya. Kompensasi terbukti mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Hal ini maksudnya adalah dengan ditingkatkannya suatu kompensasi yang diberikan pada karyawan, maka karyawan diharapkan dapat mencapai tingkat kepuasan dalam menjalani pekerjaan yang jauh lebih tinggi. Baik pengembangan karir maupun kompensasi telah terbukti mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Ini berarti bahwa karyawan dapat tercapai tingkat kepuasan kerja yang sangat tinggi melalui peningkatan pengembangan karir dan kompensasi karyawan. Penelitian yang dilakukan (Saputra, 2021) yang mempelajari pengaruh variabel kompensasi, lingkungan kerja, dan beban kerja terhadap variabel kepuasan kerja karyawan menerangkan bahwa 1) Kompensasi memiliki suatu pengaruh negatif namun kecil terhadap kepuasan kerja, 2) Beban kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja namun hanya memiliki pengaruh kecil, serta 3) Tempat Kerja Menjelaskan bahwa lingkungan mempunyai memiliki pengaruh positif yang tidak memiliki tingkat signifikan tinggi pada kepuasan kerja. Pada penelitian (Prawira, 2020) yang meneliti pengaruh variabel kompensasi, kepemimpinan, serta fasilitas kerja kepada variabel kepuasan kerja para pegawai menjelaskan jika kompensasi, kepemimpinan, dan fasilitasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial dan simultan terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan hasil penelitian di atas maka penulis memiliki ketertarikan

untuk melakukan penelitian di BPJS Ketenagakerjaan Kediri dengan Judul “Pengaruh Mutasi, Kompensasi, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Kediri”.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berkaitan dengan pemaparan latar belakang di atas yang dipaparkan peneliti, pada BPJS Ketenagakerjaan Kediri ada permasalahan yang harus dijadikan tolak ukur untuk peneliti, yaitu:

1. Karyawan dituntut untuk profesional dalam melakukan pelayanan terhadap masyarakat.
2. Terdapat perpindahan posisi karyawan yang terjadi di BPJS Ketenagakerjaan.
3. Sistem pemberian kompensasi yang diberikan kantor terhadap Karyawan.
4. Program-program yang diberikan kantor terhadap karyawan dalam proses pengembangan karir atau jabatan.

## **C. Pembatasan Masalah**

Pada penelitian ini, peneliti sudah melakukan beberapa pembatasan terkait ruang lingkup masalah pada penelitian ini yang meliputi:

1. Variabel yang diteliti terbatas pada Mutasi, Kompensasi, serta Pengembangan Karir kepada variabel Kepuasan Kerja Karyawan.
2. Objek penelitian ini memiliki variabel terikat serta variabel bebas. Variabel bebas yang dimaksud oleh peneliti meliputi Mutasi,

Kompensasi, dan Pengembangan Karir. Namun, pada variabel terikat yang ada di dalam penelitian ini berupa Kepuasan Kerja Karyawan BPJS Ketenagakerjaan.

#### **D. Rumusan Masalah**

Didasarkan pada identifikasi masalah serta penyesuaian dengan pembatasan masalah, maka penelitian ini memiliki rumusan masalah meliputi hal berikut :

1. Apakah mutasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Kediri ?
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja BPJS Ketenagakerjaan Kediri ?
3. Apakah pengembangan karir berpengaruh terhadap kepuasan kerja BPJS Ketenagakerjaan Kediri ?
4. Apakah mutasi, kompensasi, dan pengembangan karir berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di BPJS Ketenagakerjaan Kediri ?

#### **E. Tujuan Penelitian**

Didasarkan pada rumusan masalah yang dipaparkan, maka penelitian ini memiliki tujuan untuk :

1. Untuk mengetahui pengaruh mutasi pada kepuasan kerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan.
2. Untuk dapat mengetahui pengaruh kompensasi pada kepuasan kerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Kediri.
3. Untuk dapat mengetahui pengaruh pengembangan karir pada kepuasan

kerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Kediri.

4. Untuk mengetahui pengaruh mutasi, kompensasi, pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Kediri.

## **F. Manfaat Penelitian**

Terkait untuk manfaat penelitian ini yang diharapkan bermanfaat bagi pengembangan ilmu dan pelaksanaannya yang diinginkan peneliti adalah:

### **1. Manfaat Teoritis**

Pada penelitian ini, peneliti memiliki harapan untuk memperluas pengetahuan banyak orang terkait beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai BPJS Ketenagakerjaan Kediri, khususnya mengenai mutasi, Kompensasi, dan pengembangan kari.

### **2. Manfaat Praktis**

Bagi pihak BPJS Ketenagakerjaan Kediri, peneliti mengharapkan jika penelitian ini dapat memberi informasi dan masukan kepada BPJS Ketenagakerjaan Kediri. Sehingga lebih memperhatikan setiap faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, seperti faktor Mutasi, Kompensasi, dan pengembangan karir

## DAFTAR PUSTAKA

- Agus Suyatno, Akmal Abdullah, Daisy Iriany Erny Sundah, Dewa Gede Satriawan, Dyah Palupiningtyas, Fitriana, Hadion Wijoyo, Ika Kusuma Wardani, Irjus Indrawan, Iwan Perwira, Karyaningsih, Laila Refiana Said, Meyzi Heriyanto, Muhammad Arif Surana, Muhammad, S. N. (2020). Analisis Dan Indikator Kepuasan Kerja. In *Manajemen Sumber Daya Manusia Prinsip Dasar dan Aplikasi* (Issue August).
- Anandita, S. R., Baharudin, M., & Mahendri, W. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada CV. Putra Putri Jombang). *Jurnal Inovasi Penelitian*, 2(3), 727–734.
- Andriany, D. (2019). Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Karya Deli Stelindo Medan. *Jurnal Manajemen Bisnis STIE IBBI*, 20(2), 1–77. <http://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/JURNALMANAJEMEN/article/view/7376>
- Azhar, M. E., Nurdin, D. U., & Siswadi, Y. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Humaniora : Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 46–60. <https://doi.org/10.30601/humaniora.v4i1.422>
- Dirja, I. K., & Razak, I. (2020). Pengaruh Mutasi, Promosi Jabatan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kementerian Sosial Republik Indonesia. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*, 8(3), 1–11. <https://doi.org/10.35137/jmbk.v8i3.470>
- Doktor, P., Pendidikan, I., Universitas, P., Gorontalo, N., & Pendahuluan, A. (2020). *Statistika penelitian*.
- Firman, A., Latief, F., & Dirwan. (2022). Pengaruh Pelatihan Mutasi dan Rotasi Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai. *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*, 8(2), 265–278.
- Ghozali, I. (2021). Ghozali 2021. *Narratives of Therapists' Lives*, 138–139.
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanam. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120–135. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4866>
- Helena Carolinda Dua Mea, M. (2022). Rotasi Dan Mutasi Terhadap Kinerja Karyawan Universitas Flores. *Jurnal Keuangan Dan Bisnis*, 20(2), 33–45. <https://doi.org/10.32524/jkb.v20i2.589>
- Hermani, W. &. (2019). Pengaruh Pencurian Terhadap Masyarakat Sekitar. *Wicaksono & Hermani*, 2(1), 69–88.
- Kaharuddin. (2021). Equilibrium : Jurnal Pendidikan Kualitatif : Ciri dan Karakter Sebagai Metodologi. *Jurnal Pendidikan*, IX(1), 1–8. <http://journal.unismuh.ac.id/index.php/equilibrium>
- Kajian, P., Islam, P., & Uir, F. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Kurniawan, K. Y. (2019). Pengaruh pengembangan karir dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Parit Padang Global. *Agora*,

- 3(Pengaruh Pengembangan Karir Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan), 115–120.  
<http://publication.petra.ac.id/index.php/manajemen-bisnis/article/view/3593>
- Liukarya, W. (2023). *Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir, dan Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Koperasi Maju*. 3(2).
- MARDIATMOKO, G.-. (2020). Pentingnya Uji Asumsi Klasik Pada Analisis Regresi Linier Berganda. *BAREKENG: Jurnal Ilmu Matematika Dan Terapan*, 14(3), 333–342. <https://doi.org/10.30598/barekengvol14iss3pp333-342>
- Matondang Zulkifli. (2019). VALIDITAS DAN RELIABILITAS SUATU INSTRUMEN PENELITIAN. *JURNAL TABULARASA PPS UNIMED*, 6.
- Mukhid. (2021). Metodologi Penelitian Bisni Dengan Pendekatan Kuantitatif. In *Syria Studies* (Vol. 7, Issue 1). [https://www.researchgate.net/publication/269107473\\_What\\_is\\_governance/link/548173090cf22525dcb61443/download%0Ahttp://www.econ.upf.edu/~reynal/Civil\\_wars\\_12December2010.pdf%0Ahttps://think-asia.org/handle/11540/8282%0Ahttps://www.jstor.org/stable/41857625](https://www.researchgate.net/publication/269107473_What_is_governance/link/548173090cf22525dcb61443/download%0Ahttp://www.econ.upf.edu/~reynal/Civil_wars_12December2010.pdf%0Ahttps://think-asia.org/handle/11540/8282%0Ahttps://www.jstor.org/stable/41857625)
- Prawira, I. (2020). Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan dan Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 28–40.
- Purwanto, N. (2019). Variabel Dalam Penelitian Pendidikan. *Jurnal Teknodik*, 6115, 196–215. <https://doi.org/10.32550/teknodik.v0i0.554>
- Purwanza dkk., S. W. (2022). Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Kombinasi. In *News.Ge* (Issue March).
- Putra, A. R., & Mardikaningsih, R. (2021). Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Serta Pengaruhnya Terhadap Komitmen Organisasi. *Jurnal Ilmiah Edunomika*, 6(1), 44. <https://doi.org/10.29040/jie.v6i1.3738>
- Rahardjo, D. A. S. (2022). Sumber Daya Manusia. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Said, L. R. (2020). Analisis Dan Indikator Kepuasan Kerja. In *Manajemen Sumber Daya Manusia Prinsip Dasar dan Aplikasi* (Issue September).
- Saputra, A. A. (2021). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Technomedia Journal*, 7(1), 68–77. <https://doi.org/10.33050/tmj.v7i1.1755>
- Setioningtyas, W. P., & Dyatmika, S. W. (2020). Pengaruh Mutasi, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Pt. Cipta Aneka Selera Indonesia. *Majalah Ekonomi*, 25(1), 19–28. <https://doi.org/10.36456/majeko.vol25.no1.a2447>
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. 48.
- Syahputri, A. Z., Fallenia, F. Della, & Syafitri, R. (2023). Kerangka berfikir penelitian kuantitatif. *Tarbiyah: Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Pengajaran*, 2(1), 160–166.
- Tsaury, S. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *STAIN Jember Press* (Vol. 1).

- Waruwu, M. (2023). Pendekatan Penelitian Pendidikan: Metode Penelitian Kualitatif, Metode Penelitian Kuantitatif dan Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Method). *Jurnal Pendidikan Tambusai* , 7(1), 2896–2910.
- Yam, J. H., & Taufik, R. (2021). Hipotesis Penelitian Kuantitatif. *Perspektif: Jurnal Ilmu Administrasi*, 3(2), 96–102.  
<https://doi.org/10.33592/perspektif.v3i2.1540>