

PENGARUH KEDISIPLINAN, KEMAMPUAN KERJA, DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINKOP UMTK KOTA KEDIRI

by Herilus Rae

Submission date: 12-Jul-2022 12:38PM (UTC-0400)

Submission ID: 1869695229

File name: HERILUSRAE_Simanis_2022_-_cek_plagiasi-1_-_Herilus_Rae.doc (257.5K)

Word count: 2629

Character count: 16528

PENGARUH KEDISIPLINAN, KEMAMPUAN KERJA, DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINKOP UMTK KOTA KEDIRI

Nama Penulis¹, Penulis², Penulis³ dst Herilus Rae¹, Dhiyan Septa Wihara², Edy Djoko S.³
Program Studi Manajemen, Fakultas ekonomi, Universitas nusantara PGRI Kediri
herilusrae1@gmail.com

Tanggal Masuk : Informasi Artikel Tanggal Revisi : Tanggal Diterima :

10

Abstract

The purpose of the study was to determine the effect of: 1) partial discipline on employee performance. 2) partial work ability on employee performance. 3) partial compensation for employee performance. 4) discipline, work ability, and compensation simultaneously on employee performance. This type of correlation research is a quantitative approach. The sample is 40 employees, total sampling technique. Collecting data using a questionnaire. The data analysis technique is multiple linear regression t-test and F-test. The results of the study concluded that: 1) There was a positive and significant effect of discipline on employee performance. sig value. $0.005 < 0.05$ or H_a is accepted. 2) There is a positive and significant effect of work ability on employee performance. sig value. $0.006 < 0.05$ or H_a is accepted. 3) There is no positive and significant effect of compensation on employee performance. sig value. $0.093 > 0.05$ or H_a is rejected. 4) There is a positive and significant effect of discipline, work ability and compensation on employee performance. sig value. $0.000 < 0.05$ or H_a is accepted.

Keywords: Discipline, work ability, and employee performance compensation

Abstrak

Tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh: 1) kedisiplinan secara parsial terhadap kinerja pegawai. 2) kemampuan kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai. 3) kompensasi secara parsial terhadap kinerja pegawai. 4) kedisiplinan, kemampuan kerja, dan kompensasi secara simultan terhadap kinerja pegawai. Jenis penelitian korelasi pendekatan kuantitatif. Sampel sebanyak 40 pegawai, teknik total sampling. Pengambilan data menggunakan kuesioner. Teknik analisis data yaitu regresi linear berganda uji-t dan uji-F. Hasil penelitian disimpulkan bahwa: 1) Ada pengaruh positif dan signifikan kedisiplinan terhadap kinerja pegawai. Nilai sig. $0.005 < 0,05$ atau H_a diterima. 2) Ada pengaruh positif dan signifikan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai. Nilai sig. $0,006 < 0,05$ atau H_a diterima. 3) Tidak ada pengaruh positif dan signifikan kompensasi terhadap kinerja pegawai. Nilai sig. $0,093 > 0,05$ atau H_a ditolak. 4) Ada pengaruh positif dan signifikan kedisiplinan, kemampuan kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai. Nilai sig. $0,000 < 0,05$ atau H_a diterima.

Kata Kunci: Kedisiplinan, kemampuan kerja, dan kompensasi kinerja pegawai

PENDAHULUAN

Dalam dunia persaingan seperti sekarang ini, bahwa untuk memajukan perusahaan dibutuhkan karyawan atau pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya baik secara individu maupun kelompok dengan memiliki skill yang handal agar tidak ketinggalan. Perusahaan merupakan sebuah lembaga yang terorganisasi dengan berbagai elemen yang ada memiliki tujuan untuk memajukan sebuah perusahaan secara bersama dan berlanjut. Salah satu faktor yang terpenting dalam sebuah perusahaan atau organisasi dibutuhkan sebuah tenaga kerja yang mampu menciptakan dan menjalankan dunia kerja untuk keberhasilan suatu perusahaan yaitu sumber daya manusia (SDM).^[1]

Tujuan utama yang hendak dicapai dalam sebuah organisasi atau perusahaan tentulah terletak pada sumber daya manusia (SDM) terutama adanya kedisiplinan yang perlu dimiliki oleh karyawan. Disiplin merupakan salah satu faktor yang harus dimiliki oleh karyawan untuk memajukan perusahaan. Selain disiplin motivasi karyawan atau pegawai dibutuhkan untuk memajukan perusahaan atau organisasi. Dengan adanya disiplin dan motivasi yang baik diharapkan mampu menghasilkan kinerja yang baik pula.^[1]

Kinerja dapat dipengaruhi oleh faktor disiplin kerja. Disiplin adalah sebuah kesadaran serta kesiapan orang mematuhi peraturan yang ditetapkan oleh organisasi yang ada di perusahaan dan sudah ditetapkan. Dengan adanya kedisiplinan maka organisasi akan terbentuk tujuan yang dicapai^[2]. Disiplin lebih tepatnya dapat diartikan sebagai bentuk sikap, tingkat laku dan perbuatan yang sesuai aturan yang ditentukan oleh organisasi secara tertulis maupun tidak tertulis.^[3] disiplin baik dicerminkan dengan adanya tanggungjawab pada tugas yang diberikan.

Faktor lain yang dapat meningkatkan kinerja adalah pengetahuan, pengetahuan serta menguasai pekerjaannya. Kemampuan merupakan suatu sikap seseorang saat lahir yang kemudian dapat digunakan untuk menyelesaikan masalah ketika mendapatkan pekerjaan atau tugas^[4]. Sependapat dengan teori yang diungkapkan bahwa kemampuan secara mampu mempengaruhi kinerja serta kepuasan^[5]. Penelitian selaras membuktikan bahwa kemampuan dapat mempengaruhi kinerja.^[6]

Hasil observasi awal kepada dinas Dinkop UMTK Kota Kediri bahwa masih terdapat pekerjaan yang belum teratasi oleh pegawinya, selain itu terdapat beberapa pegawai yang tidak tepat waktu dalam membuat laporan pembukuan sehingga berdampak pada laporan akhir tahun yang tertunda dan tidak tepat waktu. Pada bagian pembukuan yang dilakukan oleh seharusnya dilakukan oleh ahli atau pegawai yang memang mempunyai kinerja di bidangnya. Hal tersebut ternyata bahwa bagian pembukuan tidak dilakukan oleh pegawai yang memiliki kualitas dalam membuat pembukuan sehingga terjadi keterlambatan pada laporan Tahunan. Penelitian yang mendukung bahwa kemampuan kerja mempengaruhi kinerja pegawai.^[6]

Dari uraian tersebut bahwa penulis ingin mengetahui lebih tentang kedisiplinan, kemampuan kerja, dan kompensasi pada pegawai terhadap kinerja pegawai di Dinkop UMTK Kota Kediri”.

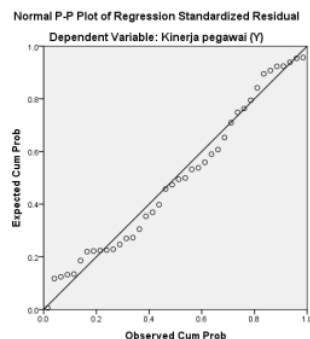
METODE

Metode yang digunakan adalah korelasi dengan pendekatan kuantitatif. Tempat penelitian ini adalah Dinkop UMTK Kota Kediri yang beralamatkan di Jl. Brigen Pol. Imam Bachri, Pesantren, Kota Kediri, East Java. Waktu pelaksanaan penelitian dilakukan pada bulan Maret 2022. Mengenai pelaksanaan tersebut, sesuai dengan ketentuan dan kebijaksanaan dari lembaga. Populasi penelitian adalah seluruh pegawai di Dinkop UMTK Kota Kediri sebanyak 40 orang. Teknik sampel yaitu sampel total dengan jumlah sebanyak 40 pegawai di Dinkop UMTK Kota Kediri. Instrumen yang digunakan adalah kuesioner. Analisis statistik yang digunakan adalah regresi linear berganda (Uji-t) dan Uji-F dengan menggunakan uji persyaratan analisis antara lain: normal, heterokedastisitas, multikolinearitas.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian pada penelitian ini menggunakan uji regresi linear berganda dengan uji asumsi klasik antara lain: uji normalitas, heterokedastisitas, autokorelasi, multikolinearitas, heteroskedastisitas apabila terpenuhi asumsi maka akan dilanjutkan dengan uji hipotesis yaitu uji-t dan uji F, adapun hasilnya akan diuraikan dalam tabel dan gambar berikut ini.

1. Uji Asumsi Klasik
 - a. Uji Normalitas



Gambar 1. Uji Normalitas

b. Multikolinieritas

Tabel 1. Hasil Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Kedisiplinan (X1)	.889	1.125
	Kemampuan kerja (X2)	.916	1.092
	Kompensasi (X3)	.825	1.212

a. Dependent Variable: kinerja pegawai(Y)
Sumber: data primer diolah (2022)

Dari hasil uji multikolinieritas menunjukkan hasil tidak terjadi pelanggaran karena nilai VID kurang dari batas maksimal 10 dan nilai toleransi lebih dari 0.1.

c. Uji Autokorelasi

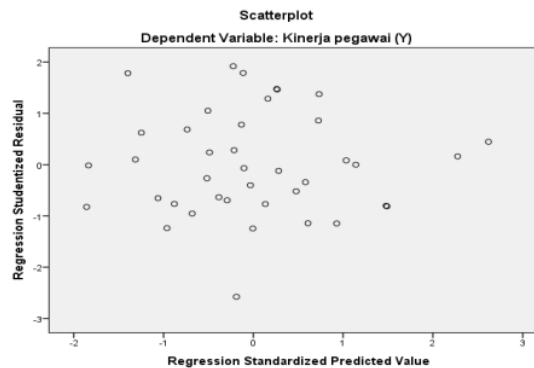
Tabel 2. Hasil Uji Autokorelasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.622 ^a	.386	.335	3.94204	1.899

a. Predictors: (Constant), Kompensasi (X3), Kemampuan kerja (X2), Kedisiplinan (X1)
b. Dependent Variable: Kinerja pegawai (Y)
Sumber: data primer diolah (2022)

Dari hasil nilai statistik D-W sebesar 1.899 sehingga nilai D-W berada pada nilai 1 sampai dengan 3 sehingga tidak terjadi autokorelasi baik secara positif maupun negative.

d. Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2. Heterokedastisitas

Dari hasil menunjukkan tidak ada gangguan yang berarti dari pola model regresi hal ini dikarenakan titik menyebar dan tidak membentuk pola dan berada pada angka 0 pada sumbu Y.

2. Regresi Linier Berganda

Perhitungan statistik dalam analisis regresi linier berganda selengkapnya ada pada lampiran dan selanjutnya dijelaskan pada tabel berikut ini.

Tabel 3. Hasil Analisis Regresi Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	17.963	11.164		1.609	.116		
Kedisiplinan (X1)	.655	.216	.420	3.030	.005	.889	1.125
Kemampuan kerja (X2)	.682	.236	.395	2.892	.006	.916	1.092
Kompensasi (X3)	.344	.200	.248	1.723	.093	.825	1.212

a. Dependent Variable: Kinerja pegawai (Y)

Sumber: data primer diolah (2022)

Model persamaan regresi di atas dapat dituliskan dari hasil tersebut dalam bentuk persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

$$Y = 17,963 + 0,655X_1 + 0,682X_2 + 0,344X_3 + 11,164$$

Artinya:

- 1) $a = 17,963$: apabila kedisiplinan (X1), kemampuan kerja (X2) dan kompensasi (X3) diasumsikan tidak mempengaruhi (= 0) maka kinerja pegawai dengan nilai 17,963.
- 2) $\beta_1 = 0,655$: kedisiplinan (X1) mengalami kenaikan nilai satu satuan sehingga kinerja dengan nilai 0,655.
- 3) $\beta_2 = 0,682$: kemampuan kerja (X2) mengalami kenaikan nilai satu satuan sehingga kinerja dengan nilai 0,682.
- 4) $\beta_3 = 0,344$: kompensasi (X3) mengalami kenaikan nilai satu satuan sehingga kinerja dengan nilai 0,344.

3. Analisis Koefisien Determinan

Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Determinan
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.622 ^a	.386	.335	3.94204	1.899

a. Predictors: (Constant), Kompensasi (X3), Kemampuan kerja (X2), Kedisiplinan (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja pegawai (Y)

Hasil nilai (ajusted R square) yakni 335. Maka diperoleh nilai 33,5% kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh kedisiplinan dan kemampuan kerja sedangkan sisanya yaitu 66,5% merupakan variabel di luar penelitian.

5. Pengujian Hipotesis

a. Uji t

Uji-t digunakan untuk mengetahui pengaruh secara parsial variabel independen (kedisiplinan dan kemampuan kerja) terhadap variabel dependen (kinerja pegawai). Berikut akan dijelaskan pengujian masing-masing variabel secara parsial.

Tabel 5. Hasil uji-t
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	17.963	11.164		1.609	.116
Kedisiplinan (X1)	.655	.216	.420	3.030	.005
Kemampuan kerja (X2)	.682	.236	.395	2.892	.006
Kompensasi (X3)	.344	.200	.248	1.723	.093

7 Berdasarkan hasil bahwa pada kedisiplinan (X_1) signifikansi $0,005 < 0,05$ (taraf signifikan 5%). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat pengaruh antara kedisiplinan terhadap kinerja pegawai. Pada kemampuan kerja kedisiplinan (X_2) signifikansi $0,006 < 0,05$ (taraf signifikan 5%). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat pengaruh antara kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai. Pada Kompensasi (X_3) signifikansi $0,093 > 0,05$ (taraf signifikan 5%). Dengan demikian H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya terdapat pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja pegawai.

Tabel 6. Hasil Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	352.347	3	117.449	7.558	.000 ^b
	Residual	559.428	36	15.540		
11	Total	911.775	39			

a. Dependent Variable: Kinerja pegawai (Y)

b. Predictors: (Constant), Kompensasi (X3), Kemampuan kerja (X2), Kedisiplinan (X1)

Sumber: data primer diolah (2022)

Hasil dari uji F diperoleh nilai sig. $0,000 < 0,05$ maka secara bersama-sama kedisiplinan, kemampuan kerja dan kompensasi ada pengaruh terhadap kinerja pegawai, maka H_a diterima.

Tabel 7. Rangkuman Hasil Hipotesis

No	Variabel	Sig.	α (taraf signifikan)	Keterangan
1.	Kedisiplinan * kemampuan kerja	0,005	0,05	Valid
2.	Kemampuan kerja * kinerja pegawai	0,006	0,05	Valid
3.	Kompensasi * kemampuan kerja	0,093	0,05	Tidak Valid
4.	Kemampuan kerja_ kedisiplinan * kinerja pegawai	0,000	0,05	Valid

1. Disiplin memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan
Berdasarkan hasil uji-t untuk variabel X_1 (disiplin) memperoleh nilai signifikansi $0,005 < 0,05$ (tingkat signifikan 5%). Dengan demikian H_0 ditolak, artinya ada pengaruh yang signifikan antara disiplin tentang kinerja karyawan, H_a diterima.

Disiplin adalah sikap psikologis seseorang atau kelompok yang selalu ingin mengikuti atau mematuhi semua aturan yang ditentukan. Disiplin memiliki hubungan dengan motivasi, disiplin dengan latihan, antara lain, dengan bekerja untuk menghargai waktu dan biaya yang akan memiliki pengaruh positif pada produktivitas kebiasaan. Menurut ahli menyatakan bahwa, disiplin adalah fungsi operasi paling penting dari HRM, karena semakin baik disiplin karyawan semakin tinggi kinerja kerja yang dapat dicapai. - Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi dan lembaga untuk mencapai hasil yang optimal. Disiplin adalah kesadaran dan kemauan seseorang untuk mematuhi semua aturan agensi yang dibuat oleh manajemen yang mengingat keanggotaan agar dapat dilakukan oleh semua karyawan baik dengan kesadaran diri maupun dengan paksaan. Pendapat ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan di mana menyatakan bahwa disiplin Ultimate secara positif dan simultan mempengaruhi kedua variabel dependen, yaitu meningkatkan kinerja karyawan. ^[10]

2. Keterampilan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan
Berdasarkan hasil uji t untuk variabel x_2 (kemampuan kerja) signifikansi $0,006 < 0,05$ (tingkat signifikan 5%). Dengan demikian H_0 ditolak, artinya ada pengaruh yang signifikan antara kemampuan kerja pada kinerja karyawan, H_a diterima.

Kemampuan berasal dari kata yang mampu yang berarti kekuatan (dapat atau dapat) melakukan sesuatu, sementara kemampuan berarti kemampuan, keterampilan, kekuatan. Menurut negara -negara itu, "kemampuan kerja adalah pekerjaan yang dihasilkan oleh seseorang dalam melaksanakan tugas -tugas yang ditugaskan

kepadanya berdasarkan keterampilan, pengalaman, dan ketulusan dan waktu".^[7] Pendapat ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Mochamad Risqon, Didik Purwadi pada 2012 yang menyatakan bahwa kemampuan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan kantor Perhutani Mantingan.^[8]

3. Kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil uji t untuk variabel x3 (kompensasi) signifikansi $0,093 > 0,05$ (tingkat signifikan 5%). Dengan demikian H_0 diterima, artinya tidak ada efek signifikan antara kemampuan kerja pada kinerja karyawan, H_A ditolak.

Kompensasi^[2] adalah sesuatu yang dianggap sebagai sebanding. Dalam kepegawaiannya, hadiah uang yaitu uang adalah kompensasi yang diberikan kepada karyawan sebagai penghargaan layanan mereka. Bentuk upah dan gaji digunakan untuk mengatur pemberian keuangan antara pengusaha dan karyawan mereka. Memberikan upah adalah hadiah, untuk layanan yang disediakan oleh karyawan. Sangat banyak bentuk pembayaran upah, baik dalam bentuk upah maupun dalam bentuk uang (non-finansial). Pembayaran upah biasanya dalam bentuk konsep pembayaran yang berarti luas daripada ide gaji dan upah yang biasanya dalam bentuk keuangan permanen non-dimensi. Menurut, "kompensasi adalah bentuk apresiasi yang diberikan kepada karyawan dengan imbalan kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi".^[9] Pendapat ini bertentangan dengan hasil penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa kompensasi finansial yang terdiri dari gaji, insentif dan manfaat secara positif dan simultan mempengaruhi kedua variabel dependen, yaitu meningkatkan kinerja karyawan.^[10] Dari hasil bahwa kompensasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan pada kinerja karyawan karena karyawan ASN tidak diasumsikan.

KESIMPULAN^[4]

1. Ada pengaruh positif dan signifikan kedisiplinan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dibuktikan dari hasil nilai sig. $0,005 < 0,05$ atau H_A diterima.
2. Ada pengaruh positif dan signifikan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat dibuktikan dari hasil nilai sig. $0,006 < 0,05$ atau H_A diterima.
3. Tidak ada pengaruh positif dan signifikan kompensasi terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat dibuktikan dari hasil nilai sig. $0,093 > 0,05$ atau H_0 diterima.
4. Ada pengaruh positif dan signifikan kedisiplinan, kemampuan kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat dibuktikan dari hasil nilai sig. $0,000 < 0,05$ atau H_A diterima.

Implikasi^[19]

Secara teoritis hasil penelitian ini membuktikan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan dari disiplin, kemampuan kerja dan kompensasi pada kinerja karyawan, yang berarti disiplin yang diterapkan dan dilakukan oleh karyawan telah dipatuhi selain kemampuan kerja yang dimiliki karyawan sesuai dengan mereka Bidang dan kompensasi masing-masing yang diterima dan diberikan oleh karyawan sesuai dengan peraturan yang ada, sehingga dapat menciptakan kinerja karyawan yang baik berdasarkan faktor-faktor ini.

Saran

1. Bagi Pihak Lain^[21]
Diharapkan bahwa hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai informasi dengan referensi membaca untuk peneliti lain yang akan melakukan penelitian dengan topik serupa terkait dengan peran disiplin, kemampuan kerja dan kompensasi untuk kinerja karyawan.
2. Bagi Instansi terkait
Diharapkan dapat dijadikan masukan bagi pihak instansi terkait untuk menumbuhkan dan memupuk kedisiplinan, kemampuan kerja, dan kompensasi terhadap kinerja pegawai.

DAFTAR RUJUKAN

- [1] Akbar & alvin. 2015. *Pengaruh Kompetensi, Kompleksitas Tugas dan Skeptisme Profesional Terhadap Kualitas Audit*. Jurnal Akuntansi Volume 2 Nomor 2 April 2014: 139-148 ISSN 23374314.
- [2] Wamanti & Zulfah. 2014. *Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. PLN (PERSERO) Distribusi Jakarta Raya Dan Tangerang Area Lenteng Agung*. Jurnal Paradigma, 12(02), 146-157.

- [3] Indra Putra dan Sutrisna. 2013. *Pengaruh Keadilan Distributif, Prosedural, dan Interaksional Terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Pada Paramedis di Rumah Sakit Tk. II Udayana Denpasar*. E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana Vol. 03. No. 09 pp 2489-2509.
- [4] Gibson. 2016. *Organisasi Perilaku Struktur Proses Alih Bahasa*. Nunuk Andriami. Edisi Kedelapan. Jakarta: Binarupa Aksar.
- [5] Robbins, P. Stephen. 2015. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- [6] Anila. (2012). *Pengaruh Kemampuan kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Bagian Pengolahan pada PT Perkebunan V kebun Tabun Kabupaten Kampar*
- [7] Hasibuan, Malayu. 2019. *Manajemen Sumber Daya manusia*. Cetakan kedua puluh tiga. Jakarta: PT Bumi. Aksara.
- [8] Mochamad Risqon, Didik Purwadi. 2012. *Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Daya Saing Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya Vol. 13, No. 1, Juni 2012.
- [9] Panggabean. 2012. *Psikologi Industri Dan Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia.
- [10] Rahman, Syahrul. 2019. *Pengaruh Kedisiplinan dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Koperasi Usaha Kecil Dan Menengah Provinsi Nusa Tenggara Barat*. Skripsi. Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Mataram.
- [11] Netisemito. 2012. *Manajemen Personalialia*. Cetakan ke 9. Edisi ke 4. Jakarta: Ghalia Indonesia.

HERILUSRAE_Simanis 2022

ORIGINALITY REPORT

27%

SIMILARITY INDEX

26%

INTERNET SOURCES

25%

PUBLICATIONS

21%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	Submitted to Universitas Muria Kudus Student Paper	4%
2	id.scribd.com Internet Source	3%
3	Submitted to State Islamic University of Alauddin Makassar Student Paper	3%
4	repository.unika.ac.id Internet Source	2%
5	simki.unpkediri.ac.id Internet Source	2%
6	Submitted to Universitas Nasional Student Paper	2%
7	openjournal.unpam.ac.id Internet Source	2%
8	repository.ummat.ac.id Internet Source	1%
9	jurnal.untagsmg.ac.id Internet Source	1%

10	Submitted to Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya Student Paper	1 %
11	Syamsuriadi Syamsuriadi, Muhammad Ybnu Taufan, Abdurahman Basalamah. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Dosen Tetap Universitas Tomakaka Mamuju", PARADOKS : Jurnal Ilmu Ekonomi, 2021 Publication	1 %
12	www.coursehero.com Internet Source	1 %
13	Submitted to Universitas Islam Malang Student Paper	1 %
14	adoc.pub Internet Source	1 %
15	core.ac.uk Internet Source	1 %
16	docobook.com Internet Source	1 %
17	123dok.com Internet Source	1 %
18	digilib.unimed.ac.id Internet Source	1 %
19	pt.scribd.com Internet Source	1 %

20

repo.iain-tulungagung.ac.id

Internet Source

1 %

21

repository.unpar.ac.id

Internet Source

1 %

Exclude quotes Off

Exclude matches < 1%

Exclude bibliography On