

PAPER NAME

3. Jurnal Office Studi Tentang Motivasi Kerja Pegawai Pada PT. Bank Sulselbar (Anggota-4).pdf

AUTHOR

Sirajuddin Saleh

WORD COUNT

5788 Words

CHARACTER COUNT

35013 Characters

PAGE COUNT

16 Pages

FILE SIZE

292.6KB

SUBMISSION DATE

Jul 12, 2022 1:38 PM GMT+8

REPORT DATE

Jul 12, 2022 1:40 PM GMT+8**● 22% Overall Similarity**

The combined total of all matches, including overlapping sources, for each database.

- 16% Internet database
- 6% Publications database
- Crossref database
- Crossref Posted Content database
- 18% Submitted Works database

● Excluded from Similarity Report

- Bibliographic material
- Manually excluded sources

Studi Tentang Motivasi Kerja Pegawai Pada PT. Bank Sulselbar Cabang Utama Makassar

Study of Employee work motivation at PT Bank Sulselbar Makassar Main Branch

M. Awaluddin A¹, Asti Astuti², Muh. Darwis³, Sirajuddin Saleh⁴, Aris
Baharuddin⁵

¹Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Puangrimaggalutung, Bone

²⁻⁵Universitas Negeri Makassar

Email: awalstiaprimabone@gmail.com

ABSTRAK

Motivasi kerja pegawai pada setiap perusahaan menjadi sangat penting artinya, berkaitan dengan hal tersebut maka sekarang ini segenap pegawai di setiap perusahaan harus meningkatkan produktivitas kerjanya baik dalam arti volume maupun kualitas dari pekerjaannya. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui gambaran tingkat motivasi kerja pegawai PT. Bank Sulselbar Cabang Utama Makassar. Penelitian ini tergolong jenis penelitian deskriptif yang dirancang untuk menggambarkan secara cermat, jelas dan obyektif mengenai motivasi kerja pegawai. Teknik pengumpulan data yang digunakan yakni observasi, dokumentasi, angket dan wawancara. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja pegawai pada Bank Sulselbar cabang utama Makassar dapat dikategorikan sudah baik, hal ini dapat dilihat dari masing-masing setiap hasil indikator yaitu prestasi yang hasilnya dapat dikategorikan baik, penghargaan yang hasilnya dikategorikan baik, tantangan yang hasilnya dikategorikan cukup baik, tanggung jawab yang hasilnya dikategorikan kurang baik, pengembangan yang hasilnya dikategorikan baik, keterlibatan hasilnya dikategorikan baik, dan kesempatan yang hasilnya dikategorikan baik.

Kata Kunci: Motivasi; kerja; pegawai

ABSTRACT

Employee motivation at each company becomes very important, with regard to this, nowadays employees in a every company need to improve work productivity both in quantity and quality. This study aims to know the description of the level of work motivation of PT. Bank Sulselbar Makassar Main Branch. This research is a descriptive study designed to describe carefully, clearly and objectively about employee work motivation. Data collection techniques used were observation, documentation, questionnaires, and interviews. The result showed that employee work motivation at PT Sulselbar Makassar main branch can be categorized as good, this can be seen in each indicators, which is in the good category, the awards in the the good category, the challenges in the quite good category, responsibilities in the poor category, developments is in a good category, involvement is in a good category and opportunities in the good category

Keyword: Employee; work; motivation

PENDAHULUAN

Peranan sumber daya manusia (SDM) dalam suatu perusahaan sangatlah penting karena SDM merupakan penggerak utama atas kelancaran jalannya suatu perusahaan (Ningsi, Alhabsji, & Utami, 2016; Tadampali, Hadi, & Salam, 2016; Wairooy, 2017). pegawai memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktivitas perusahaan. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan unsur yang strategis dalam menentukan baik tidaknya suatu organisasi (Becker & Huselid, 2006; Dahlan, Hasim, & Hamdan, 2017; Ridder & Baluch, 2017) Potensi setiap manusia yang ada dalam perusahaan harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan output optimal. Kodrat manusia sebagai makhluk hidup yang tidak pernah puas memiliki banyak kebutuhan sebagai tuntutan yang harus dipenuhi. Upaya dalam memenuhi kebutuhan tersebut, setiap manusia tentunya membutuhkan usaha untuk mencapainya. Namun, manusia perlu berusaha, bukan hanya merupakan tujuan akhir yang ingin dicapai melainkan untuk mencari kebutuhan akan kepuasan nuraninya.

Pegawai dalam suatu organisasi merupakan unsur penting sehingga organisasi dapat benar-benar melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya secara efektif dan efisien. Oleh karena itu, untuk membuat pegawai termotivasi dalam melaksanakan tugasnya diperlukan adanya faktor-faktor yang dapat mendorong munculnya motivasi (dorongan) kerja. Hal tersebut merupakan upaya untuk menghasilkan modal penting bagi suatu organisasi yakni menjadikan pegawai lebih produktif dalam melaksanakan tugasnya sehari-hari. Adanya suatu dorongan atau motivasi kerja yang tinggi pada pegawai akan memberikan kontribusi yang menguntungkan bagi organisasi (Deci, Olafsen, & Ryan, 2017; Idzhar & Mansyur, 2014; Latham & Pinder, 2005). Hal yang menjadi masalah dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai adalah bagaimana sikap dan gaya yang dilakukan oleh pimpinan organisasi dalam menumbuhkan motivasi kerja yang baik di kalangan pegawainya. Apabila motivasi kerja atau gairah kerja menurun, akan menimbulkan kerugian bagi organisasi. Oleh karena itu, Pimpinan organisasi harus sigap mencari dan meneliti penyebab-penyebab yang menjadi sumber menurunnya motivasi kerja pegawai.

Berdasarkan hasil pengamatan, terlihat masih terdapat pegawai yang kurang semangat dalam bekerja, kadang-kadang pekerjaan itu lambat untuk dikerjakan, kadang-kadang juga ketika pegawai melayani nasabah itu tidak memberikan respon yang baik kepada masyarakat, terlihat juga dari penampilan pegawai yang kadang-kadang kurang semangat, hal inilah yang menunjukkan bahwa masalah tersebut dapat terjadi karena kurangnya motivasi yang dimiliki para pegawai di Bank Sulselbar cabang utama Makassar. Selain itu, melihat dari tingkah laku para pegawai di Bank Sulselbar cabang utama Makassar juga kadang-kadang terjadi perubahan sikap dari pegawai tersebut, mulai dari kurangnya kerjasama antara pegawai satu dengan yang lainnya, kadang-kadang saling menyalahkan satu sama lain ketika terjadi masalah kerja, dan terdapat juga pegawai yang selalu mengeluh dengan hal sepele yang terjadi di kantor, melihat dari masalah ini yang dimana para pegawai memiliki sikap yang kurang baik seperti yang telah di jelaskan, hal itu dikarenakan karena kurangnya pemberian motivasi yang diberikan kepada para pegawai, baik itu motivasi dalam bentuk penghargaan, hadiah/bonus maupun dalam bentuk pendekatan dengan memberikan arahan-arahan atau nasehat kepada para pegawai.

Sunarto (2005:9) mengemukakan bahwa motivasi adalah: perilaku yang mengajak pegawai mengikuti kemampuan untuk menyelesaikan tugas. Pegawai merasa termotivasi apabila merasa tindakannya mengarah pada pencapaian tujuan dan imbalan berharga yang akan memuaskan kebutuhan mereka. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja pegawai untuk mampu, cakap, dan terampil. Hal terpenting adalah mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Kemampuan, kecakapan dan keterampilan pegawai tidak ada artinya bagi suatu instansi jika mereka tidak mau bekerja keras dengan mempergunakan kemampuan, kecakapan dan keterampilan yang dimilikinya. Untuk melaksanakan manajemen, seorang pimpinan atau manajer harus memotivasi pegawai-pegawai yang bekerja padanya agar dapat mencapai hasil kerja yang setinggi-tingginya. Untuk menggerakkan pegawai agar sesuai dengan yang dikehendaki oleh suatu instansi, maka harus dipahami motivasi pegawai yang bekerja di dalam instansi tersebut. Motivasi adalah faktor yang menentukan perilaku pegawai-pegawai yang bekerja (Amabile, 1993; Furnham, Forde, & Ferrar, 1999).

Dengan kata lain perilaku merupakan cerminan yang paling sederhana dari motivasi. Untuk itu, agar perilaku pegawai sesuai dengan tujuan instansi maka harus ada perpaduan antara motivasi mereka dan permintaan instansi. Pasolong berpendapat “motivasi berhubungan erat dengan bagaimana perilaku itu dimulai, dikuatkan, didukung, diarahkan, dihentikan, dan reaksi subjektif macam apakah yang timbul organisme ketika semua berlangsung

Pegawai yang berkeinginan bekerja atau melakukan tindakan tertentu, disebabkan oleh adanya dorongan yang muncul dari dalam diri pegawai yang bersangkutan, dan dorongan tersebut biasanya muncul sebagai akibat dari pemberian dorongan pihak tertentu dan juga sebagai kesadaran, artinya dorongan tersebut tidak disebabkan oleh pihak lain. Motivasi merupakan suatu dorongan dari dalam yang menimbulkan tenaga atau energi yang menggerakkan manusia berperilaku untuk mencapai tujuan. Sejumlah teori telah dikembangkan para sarjana untuk menjelaskan motivasi kerja di dalam organisasi. Menurut Hasibuan “dalam teori motivasi dikenal atas: teori Kepuasan (*Content Theory*) dan teori Proses (*Process Theory*). Dari penjelasan di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa teori kepuasan pada dasarnya mengemukakan bahwa seseorang akan bertindak (bersemangat bekerja) untuk dapat memenuhi kebutuhan (*inner needs*) dan kepuasannya. Semakin tinggi standar kebutuhan dan kepuasan yang diinginkan, maka semakin giat orang itu bekerja. Teori ini pada dasarnya berusaha untuk menjawab pertanyaan bagaimana menguatkan, mengarahkan, memelihara dan menghentikan perilaku individu”, agar setiap individu bekerja giat sesuai dengan keinginan manajer. Teori proses memandang bahwa motivasi dari para pekerja akan saling berbeda, sesuai dengan tingkat pendidikan dan kondisi ekonominya. Orang yang semakin terdidik dan semakin independen secara ekonomi, maka sumber motivasinya juga akan berbeda, tidak lagi semata-mata ditentukan oleh sarana motivasi tradisional, seperti *finansial* melainkan juga dipengaruhi oleh faktor kebutuhan akan prestasi.

Nawawi (2006: 32) mengemukakan “motivasi kerja adalah dorongan atau kehendak seseorang untuk melaksanakan tindakan atau kegiatan dalam lingkup tugas-tugas yang merupakan pekerjaan/jabatannya di lingkungan sebuah organisasi. motivasi kerja merupakan dorongan atau keinginan untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan secara bertanggung jawab. Dengan motivasi kerja yang dimiliki seseorang akan mampu memberi energi yang sangat

potensial untuk menggerakkan seseorang, menciptakan keinginan yang tinggi dan luhur serta meningkatkan kegairahan kebersamaan. Masing-masing pihak bekerja menurut aturan yang telah ditetapkan dengan saling menghormati, saling membutuhkan, saling mengerti dan saling menghargai hak dan kewajiban masing-masing dalam keseluruhan proses kerja operasional.

METODE

Penelitian ini tergolong jenis penelitian deskriptif yang dirancang untuk menggambarkan secara cermat, jelas dan obyektif mengenai motivasi kerja pegawai. Jadi format penelitian deskriptif berupaya mendeskripsikan motivasi kerja pegawai dan faktor-faktor yang dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai PT. Bank Sulselbar cabang utama Makassar. Untuk mengukur variabel penelitian, maka digunakan *kuesioner* dengan mengajukan sejumlah pertanyaan kepada responden dengan berpedoman pada indikator yang telah ditetapkan. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi penelitian adalah seluruh pegawai di PT. Bank Sulselbar cabang Utama Makassar yang jumlahnya 38 orang, karena jumlahnya kurang dari 100 orang, maka penelitian ini dinamakan penelitian populasi, sehingga populasi dijadikan sebagai sampel. Teknik pengumpulan data yang digunakan yakni observasi, dokumentasi, angket dan wawancara. Teknik analisis data yang digunakan yaitu secara deskriptif dengan cara mempersentasikan setiap item yang terdapat pada angket pertanyaan.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bank Pembangunan Daerah Sulawesi Selatan didirikan di Makassar pada tanggal 13 Januari 1961 dengan nama PT Bank Pembangunan Daerah Sulawesi Selatan Tenggara sesuai dengan Akta Notaris Raden Kadiman Di Jakarta No. 95 tanggal 23 Januari 1961. Kemudian berdasarkan Akta Notaris Raden Kadiman No. 67 tanggal 13 Juli 1961 nama PT Bank Pembangunan Daerah Sulawesi Selatan Tenggara diubah menjadi Bank Pembangunan Daerah Sulawesi Selatan Tenggara. Perusahaan ini telah memperoleh persetujuan dari Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia dengan nomor AHU-11765.AH.01.02 Tahun 2011. Tentang Persetujuan Perubahan Anggaran Dasar Perseroan. Disamping itu, perubahan nama ini juga telah memperoleh Persetujuan Bank Indonesia berdasarkan kepada Keputusan Gubernur Bank Indonesia Nomor: 13/32/KEP. GB/2011 tentang Perubahan Penggunaan Izin Usaha Atas nama PT. Bank Pembangunan Daerah Sulawesi Selatan Disingkat PT. Bank Sulselbar Menjadi Izin Usaha atas Nama PT. Bank Pembangunan Daerah Sulawesi Selatan dan Sulawesi Barat disingkat PT. Bank Sulselbar.

Berdasarkan analisis data ini disajikan studi tentang motivasi kerja pegawai pada PT. Bank Sulselbar Cabang Utama Makassar yang dapat dilihat hasil setiap indikator dalam penelitian ini. Untuk melihat Studi tentang motivasi kerja pegawai pada PT. Bank Sulselbar Cabang Utama Makassar dapat dilihat pelaksanaannya, yaitu: prestasi, penghargaan, tantangan, tanggung jawab, pengembangan, keterlibatan, dan kesempatan.

Prestasi

Prestasi merupakan sesuatu capaian yang telah diperoleh oleh seseorang dari hasil apa yang telah dikerjakannya. Dengan adanya prestasi yang dilakukan oleh seseorang hal itu tentunya akan dapat bermanfaat bagi orang lain. Selain dari itu, prestasi juga dapat membuat seseorang akan lebih termotivasi lagi untuk melakukan sesuatu yang lebih baik lagi dari sebelumnya.

Dalam menganalisis data dari faktor-faktor diatas: prestasi, penghargaan, tantangan, tanggung jawab, pengembangan, keterlibatan, dan kesempatan, digunakan rumus persentase, yaitu setiap pilihan jawaban dipersentasekan sesuai dengan frekuensinya, kemudian hasil setiap tabel dijumlah lalu dirata-ratakan. Hasil rata-rata itulah menunjukkan motivasi kerja pegawai dari setiap indikator yang diteliti. Hal ini dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1.
Jawaban Responden untuk Indikator Prestasi

No. Item	Pilihan Jawaban					Nilai yang Diperoleh					Jumlah Nilai/Skor
	A	B	C	D	E	A	B	C	D	E	
1	22	14	2	0	0	110	56	6	0	0	172
2	18	17	3	0	0	90	68	9	0	0	167
3	20	16	2	0		100	64	6	0	0	170
4	11	11	5	7	0	55	44	15	14	4	132
Jumlah											641

Sumber: Rekapitulasi angket no. 1-4

Untuk mengetahui tingkat motivasi kerja pegawai pada PT. Bank Sulselbar Cabang Utama Makassar, dilihat dari indikator prestasi dapat digunakan rumus:

$$\% = \frac{n}{N} \times 100 \%$$

$$\begin{aligned} \% &= \frac{641}{20 \times 38} \times 100 \% \\ &= 84,34 \end{aligned}$$

Dari hasil analisis data di atas, menunjukkan bahwa untuk indikator prestasi pada Bank Sulselbar cabang utama Makassar adalah berada pada kategori baik dengan hasil yang diperoleh 84,34 persen yang berada pada kategori 75%-100%. Hal ini jelas dapat dikatakan prestasi pegawai tergolong baik sebab para pegawai di Bank Sulselbar dapat melaksanakan setiap pekerjaan baik dalam melayani masyarakat maupun pekerjaan yang bersifat membuat laporan kinerja dilakukan dengan cepat dan tepat, sehingga hasil dari pelaksanaan kinerja para pegawai dapat memberikan hasil yang memuaskan bagi masyarakat yang menerima layanan dan juga pimpinan merasa puas dari hasil pekerjaan pegawai.

Penghargaan

Penghargaan merupakan bentuk pengakuan dari orang lain atas hasil prestasi kerja yang dilakukan seseorang, dengan adanya suatu pemberian penghargaan tersebut akan dapat memberikan motivasi bagi seseorang untuk selalu menciptakan prestasi di dalam kerjanya. Penghargaan yang diberikan oleh pimpinan kepada para bawahan yang melakukan prestasi ini dapat berupa hadiah, piagam, bonus dan sebagainya. tujuan pemberian penghargaan ini tidak lain ialah untuk lebih memotivasi bagi para pegawai agar dapat meningkatkan prestasi kerjanya.

Untuk melihat hasil capaian dari indikator penghargaan yang terdiri dari 4 item pertanyaan, dapat dilihat pada tabel 3.

Tabel 2.
Jawaban Responden untuk Indikator Penghargaan

No. Item	Pilihan Jawaban					Nilai yang Diperoleh					Jumlah Nilai/Skor
	A	B	C	D	E	A	B	C	D	E	
5	24	11	2	1	0	120	44	6	2	0	172
6	23	12	2	1	0	115	48	6	2	0	171
7	25	10	3	0	0	125	40	9	0	0	174
8	25	11	0	2	0	125	44	0	4	0	173
Jumlah											690

Sumber: Rekapitulasi angket no 5-8

Untuk mengetahui tingkat motivasi kerja pegawai pada Bank Sulselbar Cabang utama Makassar, dilihat dari indikator penghargaan dapat digunakan rumus:

$$\% = \frac{n}{N} \times 100 \%$$

$$\begin{aligned} \% &= \frac{690}{20 \times 38} \times 100 \% \\ &= 90,79 \end{aligned}$$

Dari hasil analisis data, menunjukkan bahwa untuk indikator penghargaan yang diterima para pegawai Bank Sulselbar cabang utama Makassar berada pada kategori baik dengan hasil yang diperoleh 90,70 persen yang berada pada kategori 75%-100%. Jadi pada umumnya secara keseluruhan mayoritas responden sangat setuju apabila hasil dari kinerja para pegawai itu dibarikan penghargaan oleh pimpinan karena dengan adanya penghargaan dari pimpinan itu akan membuat para pegawai lebih termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya. Melihat dari hasil olah tabel 3 di atas, dapat dipahami juga bahwa kategori penghargaan tergolong baik dikarenakan para pegawai melihat bahwasanya suatu penghargaan yang diterima pegawai baik itu penghargaan dalam bentuk hadian, bonus maupun penghargaan sekedar pujian

dari pimpinan itu sangat berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai. Dengan adanya motivasi yang tinggi dalam diri pegawai tentu saja hal itu akan membuat para pegawai lebih bersemangat dalam menyelesaikan setiap pekerjaan dengan baik.

Tantangan

Manusia dikarunia mekanisme pertahanan diri yang dimana ketika dihadapkan pada suatu tantangan, secara naluri manusia akan melakukan suatu tindakan untuk menghadapi tantangan tersebut (*fight*) atau menghindar (*flight*). Dalam banyak kasus tantangan yang ada merupakan suatu rangsangan untuk mencapai kesuksesan. Dengan kata lain tantangan tersebut justru merupakan motivator bagi seseorang untuk dapat menyelesaikan setiap pekerjaan yang memiliki tingkat kesulitan yang cukup besar di dalam menyelesaikannya.

Untuk melihat hasil capaian motivasi kerja pegawai dari indikator tantangan yang terdiri dari 5 item pertanyaan, dapat dilihat pada tabel 3:

Tabel 3.
Jawaban Responden untuk Indikator Tantangan

No. Item	Pilihan Jawaban					Nilai yang Diperoleh					Jumlah Nilai/Skor
	A	B	C	D	E	A	B	C	D	E	
9	8	16	13	1	0	40	64	39	2	0	145
10	0	3	6	21	8	0	12	18	42	8	80
11	2	6	15	12	3	10	24	45	24	3	106
12	10	21	7	0	0	50	84	21	0	0	155
13	12	23	3	0	0	60	92	9	0	0	161
Jumlah											647

Sumber: Rekapitulasi angket no. 9-13

Untuk mengetahui tingkat motivasi kerja pegawai pada Bank Sulselbar cabang utama Makassar, dilihat dari indikator tantangandengan menggunakan rumus:

$$\% = \frac{n}{N} \times 100 \%$$

$$\% = \frac{647}{25 \times 38} \times 100 \%$$

$$= 68,10$$

Dari hasil analisis data di atas, menunjukkan bahwa untuk indikator tantangan pada Bank Sulselbar cabang utama Makassar berada pada kategori cukup baik dengan hasil yang diperoleh 68,10 persen, berada pada rentang nilai 56% - 75%. Berdasarkan hasil tabel 4 menunjukkan bahwa pada umumnya di Bank Sulselbar cabang utama Makassar para pegawai setuju apabila pekerjaan itu memiliki tantangan di dalam menyelesaikan pekerjaan tersebut. Meskipun demikian melihat dari capaian persentase yang diperoleh untuk indikator ini menunjukkan juga sebagian besar responden menyatakan kurang setuju bahkan tidak setuju jika

setiap pekerjaan yang menjadi tugas dari pegawai harus diselesaikan pada hari itu juga serta pekerjaan yang harus dikerjakan dalam waktu yang singkat.

Mengenai pernyataan di atas, dapat dipahami bahwasanya pegawai di Bank Sulselbar cabang utama Makassar kurang setuju dengan tantangan yang sifatnya mengerjakan suatu pekerjaan dengan terburu-buru. Karena pekerjaan yang dikerjakan dengan terburu-buru terkadang membawa hasil yang kurang maksimal. Sedangkan melihat hasil analisis data di atas yang menunjukkan hasilnya cukup baik dikarenakan beberapa pegawai memiliki konsistensi dalam bekerja yakni pekerjaan kantor tetap harus dikerjakan di kantor bukan diselesaikan di rumah, bahkan ada beberapa pegawai yang menyukai pekerjaan yang dimana pekerjaan itu memiliki tingkat kesulitan yang besar untuk diselesaikan dengan cepat.

Tanggung Jawab

Secara umum, setiap orang akan terstimulasi ketika diberi suatu tanggungjawab. Tanggungjawab mengimplikasikan adanya suatu otoritas untuk membuat perubahan atau mengambil suatu keputusan. Seseorang yang diberi tanggungjawab dan otoritas yang proporsional cenderung akan memiliki motivasi kerja yang tinggi. Tanggung jawab yang diberikan oleh pimpinan kepada para anggotanya, hal itu akan dapat membuat pegawai merasa sadar akan tugas yang diberikan oleh pimpinan untuk dilaksanakan dengan baik.

Untuk melihat hasil capaian motivasi kerja pegawai untuk indikator tanggung jawab yang terdiri dari 4 item pertanyaan, dapat dilihat pada tabel 4.

Tabel 4.
Jawaban Responden untuk Indikator Tanggung Jawab

No. Item	Pilihan Jawaban					Nilai yang Diperoleh					Jumlah Nilai/Skor
	A	B	C	D	E	A	B	C	D	E	
14	1	8	9	15	5	5	32	27	30	5	99
15	1	8	17	10	2	5	32	51	20	2	110
16	0	1	11	20	16	0	4	33	40	16	93
17	17	18	3	0	0	8	72	9	0	0	166
Jumlah											468

Sumber: Rekapitulasi angket no. 14-17

Untuk mengetahui tingkat motivasi kerja pegawai pada Bank Sulselbar cabang utama Makassar, dilihat dari indikator tanggung jawab dengan menggunakan rumus:

$$\% = \frac{n}{N} \times 100 \%$$

$$\begin{aligned} \% &= \frac{468}{20 \times 38} \times 100 \% \\ &= 61,58 \end{aligned}$$

Dari hasil analisis data di atas, menunjukkan bahwa untuk indikator tanggung jawab pada Bank Sulselbar cabang utama Makassar berada pada kategori cukup baik dengan hasil yang diperoleh 61,58 persen, berada pada rentang nilai 56% - 75%. Berdasarkan hasil tabel 5 menunjukkan bahwa pada umumnya di Bank Sulselbar cabang utama Makassar para pegawai memiliki rasa tanggung jawab yang besar karena mayoritas responden menyatakan kurang setuju bahkan tidak setuju apabila pekerjaan yang sudah menjadi tugas tanggung jawabnya dan pekerjaan itu tidak dapat diselesaikan maka pekerjaan itu akan diserahkan kepada rekan kerja untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut. Selain daripada itu dari hasil olah data di atas juga menunjukkan para pegawai pada umumnya tidak setuju apabila setiap perintah dari pimpinan tidak langsung dikerjakan oleh para pegawai.

Pengembangan

Pengembangan merupakan suatu uapay yang dilakukan oleh suatu organisasi di dalam meningkatkan potensi sumber daya manusianya. Pengembangan ini dapat dilakukan berupa memberikan pelatihan, diklat, peningkatan pendidikan. Dengan dilakukannya pengembangan sumber daya manusia di dalam organisasi yang tentu saja bertujuan ialah untuk menambah pengalaman bagi seseorang, menambah wawasan mereka sehingga semua pegawai mendapatkan kesempatan untuk maju serta pengembangan ini dilakukan untuk menjadi motivator yang kuat bagi pegawai di suatu organisasi untuk dapat bekerja lebih giat.

Untuk melihat hasil capaian motivasi kerja pegawai untuk indikator pengembangan yang terdiri dari 4 item pertanyaan, dapat dilihat pada tabel 5.

Tabel 5.

Jawaban Responden untuk Indikator Pengembangan

No. Item	Pilihan Jawaban					Nilai yang Diperoleh					Jumlah Nilai/Skor
	A	B	C	D	E	A	B	C	D	E	
18	7	24	7	0	0	35	96	21	0	0	152
19	20	14	4	0	0	100	56	12	0	0	168
20	15	19	3	1	0	75	76	9	2	0	162
21	13	17	6	2	0	65	68	18	4	0	155
Jumlah											637

Sumber: Rekapitulasi angket no. 18-21

Untuk mengetahui tingkat motivasi kerja pegawai pada Bank Sulselbar cabang utama Makassar, dilihat dari indikator pengembangan dengan menggunakan rumus:

$$\% = \frac{n}{N} \times 100 \%$$

$$\% = \frac{637}{20 \times 38} \times 100 \%$$

$$\begin{aligned} \% &= \frac{637}{760} \times 100 \% \\ &= 83,82 \end{aligned}$$

Dari hasil analisis data di atas, menunjukkan bahwa untuk indikator pengembangan pada Bank Sulselbar cabang utama Makassar berada pada kategori baik dengan hasil yang diperoleh 83,82 persen, berada pada rentang nilai 75% - 100%. Berdasarkan hasil tabel 6 menunjukkan bahwa pada umumnya di Bank Sulselbar cabang utama Makassar setuju apabila dilakukan pimpinan melakukan pengembangan pegawai dengan mengikutsertakan para pegawai untuk mengikuti kegiatan diklat atau pelatihan atau juga memberikan kesempatan kepada para pegawai untuk melanjutkan pendidikan mereka ke jenjang yang lebih tinggi, selain daripada itu pentingnya pimpinan melakukan pengembangan pegawai baik itu melalui pelatihan maupun pendidikan karena dengan adanya kegiatan seperti itu dapat memicu seseorang untuk bekerja lebih baik dari sebelumnya.

Keterlibatan

Suatu organisasi selalu berusaha untuk menciptakan hubungan kerja yang harmonis antara pimpinan dan bawahan, hanya untuk mempertahankan kondisi tersebut diatas diperlukan seorang pemimpin yang dapat memberikan pengaruh yang besar dan dapat memotivasi para bawahannya dalam bekerja, agar dapat lebih optimal kinerjanya. Untuk menciptakan kondisi tersebut dibutuhkan keterlibatan dari setiap unsur baik itu dari pimpinan maupun bawahan yang selalu senantiasa satu sama lain untuk bekerjasama.

Keterlibatan merupakan pengambilan bagian atau pengikutsertaan seseorang kepada pencapaian tujuan dan ikut bertanggung jawab di dalamnya. Keterlibatan bagi pegawai di dalam organisasi tidak hanya menghadiri rapat atau kegiatan saja tetapi para pegawai dapat dilibatkan dalam proses pembuatan keputusan di dalam organisasi. Pentingnya pimpinan organisasi melibatkan para anggotanya dalam pembuatan keputusan maupun melibatkan dalam kegiatan-kegiatan, sehingga bawahan akan merasakan bagian yang penting di dalam organisasi.

Untuk melihat hasil pencapaian motivasi kerja pegawai untuk indikator keterlibatan yang terdiri dari 4 item pertanyaan, dapat dilihat pada tabel 6.

Tabel 6.
Jawaban Responden untuk Indikator Keterlibatan

No. Item	Pilihan Jawaban					Nilai yang Diperoleh					Jumlah Nilai/Skor
	A	B	C	D	E	A	B	C	D	E	
22	10	20	17	1	0	50	80	51	2	0	183
23	18	12	7	1	0	90	48	21	2	0	161
24	9	18	7	3	1	45	72	21	6	1	145
25	22	13	3	0	0	110	52	9	0	0	171

Jumlah

660

Sumber: Rekapitulasi angket no. 22-25

Untuk mengetahui tingkat motivasi kerja pegawai pada Bank Sulselbar cabang utama Makassar, dilihat dari indikator keterlibatandengan menggunakan rumus:

$$\% = \frac{n}{N} \times 100 \%$$

$$\begin{aligned} \% &= \frac{660}{20 \times 38} \times 100 \% \\ &= 86,84 \end{aligned}$$

Dari hasil analisis data di atas, menunjukkan bahwa untuk indikator keterlibatan pada Bank Sulselbar cabang utama Makassar berada pada kategori baik dengan hasil yang diperoleh 86,84 persen, berada pada rentang nilai 75% - 100%. Berdasarkan hasil tabel 7 menunjukkan bahwa pada umumnya di Bank Sulselbar cabang utama Makassar para pegawai sangat setuju apabila pimpinan melibatkan para pegawai dalam proses pembuatan keputusan, dilibatkan dalam penyusunan rencana kerja dan juga dilibatkan dalam setiap kegiatan.

Melihat dari hasil persentase yang mencapai 86,84 persen yang dimana dengan dilibatkannya para pegawai baik dalam proses pembuatan keputusan dan dilibatkan untuk mengikuti kegiatan-kegiatan maka hal itu akan membuat para pegawai merasa bagian dalam organisasi, karena mereka merasa bahwa pimpinan masih membutuhkan saran atau pendapat mereka ketika dilibatkan dalam pembuatan keputusan. Dengan adanya pelibatan seperti itu tentu saja hal demikian akan dapat meningkatkan motivasi bagi pegawai dalam melaksanakan tugasnya karena mereka merasa bagian yang terpenting di dalam organisasi.

Kesempatan

Kesempatan merupakan situasi terbaik yang seseorang hadapi yang memiliki peluang yang sangat besar untuk mendapatkan hasil akhir yang terbaik pula. Salah satu fungsi yang paling penting dari manajemen organisasi adalah untuk menciptakan kesediaan di antara pegawai untuk tampil di yang terbaik dari kemampuan mereka. Seorang pemimpin dalam organisasi dapat memberikan motivasi yang baik dan tepat sasaran, apabila pimpinan dapat memberikan kesempatan kepada seluruh bawahannya. Kesempatan harus diberikan kepada setiap pegawai untuk mengembangkan keterampilan dan kompetensi dan untuk membuat penggunaan terbaik dari kemampuan mereka.

Untuk melihat hasil capaian motivasi kerja pegawai untuk indikator kesempatan yang terdiri dari 5 item pertanyaan, dapat dilihat pada tabel 8.

Tabel 8. Jawaban Responden untuk Indikator Kesempatan

No.	Pilihan Jawaban	Nilai yang Diperoleh	Jumlah
-----	-----------------	----------------------	--------

Item	A	B	C	D	E	A	B	C	D	E	Nilai/Skor
26	10	19	5	2	2	50	76	15	4	2	147
27	16	19	3	0	0	809	76	9	0	0	165
28	18	16	4	0	0	0	64	12	0	0	166
29	18	18	2	0	0	90	72	6	0	0	168
30	8	11	4	13	2	40	44	12	26	2	124
Jumlah											770

Sumber: Rekapitulasi Tabel 26-30

Untuk mengetahui tingkat motivasi kerja pegawai pada Bank Sulselbar cabang utama Makassar, dilihat dari indikator kesempatan dengan menggunakan rumus:

$$\% = \frac{n}{N} \times 100 \%$$

$$\% = \frac{770}{25 \times 38} \times 100 \%$$

$$\% = \frac{770}{950} \times 100 \%$$

$$= 81,05$$

Dari hasil analisis data di atas, menunjukkan bahwa untuk indikator kesempatan pada Bank Sulselbar cabang utama Makassar berada pada kategori baik dengan hasil yang diperoleh 81,05persen, berada pada rentang nilai 75% - 100%. Berdasarkan hasil tabel 8 menunjukkan bahwa pada umumnya di Bank Sulselbar cabang utama Makassar para pegawai sangat setuju apabila pimpinan dapat memberikan kesempatan yang sama kepada seluruh pegawai yang ada di Bank Sulselbar ini baik dalam terlibat untuk mengikuti pelatihan, memiliki kesempatan yang sama untuk dapat berkarir, dan memiliki kesempatan yang sama untuk dapat meningkatkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi.

Berdasarkan dari hasil persentase yang mencapai 81,05 persen yang dimana dapat dipahami bahwasanya dengan memberikan kesempatan yang kepada seluruh pegawai di Bank Sulselbar tanpa ada yang dibeda-bedakan maka hal itu akan membuat para pegawai tidak merasa iri dan merasa adanya ketidakadilan bagi pimpinan dalam memutuskan sesuatu. Ketika para pegawai sudah merasa iri karena adanya perbedaan yang dilakukan pimpinan tentu saja hal itu terkadang akan membuat seseorang tidak bersemangat lagi untuk bekerja dengan baik. Oleh karena itu perlu adanya keadilan dari pimpinan untuk memberikan kesempatan kepada seluruh pegawai baik dalam bersaing yang sehat untuk berkarir maupun dalam pengembangan sumber daya pegawai.

Motivasi Kerja Pegawai

Berdasarkan skor data, mengenai motivasi kerja pegawai pada Bank Sulselbar cabang utama Makassar, di peroleh:

- Jumlah skor yang di peroleh sebesar 4521 (n)
- Jumlah skor yang seharusnya (5 x 30 x 38 = 5700 (N)

Dari data tersebut selanjutnya dilakukan persentase pengujian skor sebagai berikut:

$$\begin{aligned}\% &= \frac{n}{N} \times 100 \\ \% &= \frac{4521}{5700} \times 100 \\ &= 79,32 \%\end{aligned}$$

Dengan menggunakan kriteria seperti yang di kemukakan Arikunto pada Bab III, maka persentase pencapaian skor sebesar 79,32 persen berada dalam rentang nilai 75%– 100% atau berada dalam kategori baik. Dengan demikian, motivasi kerja pegawai pada Bank Sulselbar cabang utama Makassar dapat dikategorikan baik.

PEMBAHASAN

Memotivasi merupakan salah satu faktor kunci untuk bekerja dan mencapai kinerja yang tinggi. Kegiatan memotivasi berkaitan dengan sejauhmana komitmen seseorang terhadap pekerjaannya dalam rangka mencapai tujuan perusahaan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja pada Bank Sulselbar cabang utama Makassar berada dalam kategori baik dengan hasil olah data di atas menunjukkan 79,32 persen yang dimana hasil ini diperoleh dari setiap aspek yang menjadi indikator dalam penelitian ini, yaitu aspek prestasi, penghargaan, tantangan, tanggung jawab, pengembangan, keterlibatan dan kesempatan.

Prestasi

Salah satu aspek penting dalam perusahaan untuk meningkatkan atau menjaga etos kerja para pegawai agar tetap gigih dan giat dalam bekerja guna meningkatkan atau menjaga produktifitas kerja yaitu dengan memberikan motivasi (daya perangsang) bagi para pegawai supaya kegairahan bekerja tidak menurun. Melihat dari prestasi yang dimiliki oleh pegawai pada Bank Sulselbar cabang utama Makassar termasuk dalam kategori baik, dimana penyelesaian pekerjaan yang dilakukan para pegawai sesuai harapan pimpinan dan sesuai rencana kerja akan sangat menunjang dalam pencapaian kinerja yang baik. Dengan adanya prestasi yang dilakukan oleh para pegawai bank Sulselbar hal itu tentunya akan dapat membuat suatu perusahaan menjadi lebih maju. Timbulnya suatu prestasi ini tidak terlepas dengan adanya dorongan dalam diri para pegawai untuk bekerja dengan giat dan baik. oleh karena itu, untuk mewujudkan tujuan perusahaan sangatlah diharapkan adanya peran dari pimpinan perusahaan untuk selalu dapat mendorong semangat kerja para pegawainya agar mereka dapat selalu bekerja dengan baik yang pada akhirnya akan menciptakan prestasi yang menguntungkan perusahaan. Hal ini juga dipertegas dari pendapat Gerungan dalam Mangkunegara (2009: 187) bahwa motivasi adalah “sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja, semakin besar motivasi kerja karyawan semakin tinggi prestasi kerjanya”. Dengan demikian dapat

dikatakan bahwa motivasi memiliki faktor yang sangat penting dalam peningkatan prestasi kerja bagi seseorang di dalam perusahaan.

Penghargaan

Dengan adanya pengakuan diharapkan dapat mempertahankan bahkan lebih meningkatkan kinerjanya. Jika hal tersebut sudah dipenuhi secara otomatis pegawai yang bersangkutan akan terus termotivasi untuk menjadi lebih baik. Berdasarkan hasil penelitian di atas untuk indikator penghargaan hasilnya yang dikategorikan baik. Artinya para pegawai di Bank Sulselbar cabang utama Makassar mendapatkan penghargaan dari pimpinan perusahaan atas prestasi kerja yang telah mereka lakukan. Mengenai penjelasan tersebut, dijelaskan pula oleh Simamora (2004) bahwa “pemberian penghargaan sebagai dorongan agar karyawan mau bekerja dengan lebih baik sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan”.

Tantangan

Pekerjaan yang bersifat rutinitas dan menuntut kreativitas berbuat merupakan suatu tantangan bagi pegawai yang menjadi motivator untuk terus meningkatkan motivasi kerjanya. Tantangan demi tantangan biasanya akan menumbuhkan aktivitas kegairahan untuk bekerja. Hasil penelitian pada aspek tantangan yang menunjukkan hasilnya baik. Hal ini menunjukkan bahwasanya para pegawai di Bank Sulselbar cabang utama Makassar menyukai pekerjaan yang bersifat menantang artinya pekerjaan itu memiliki tantangan yang cukup besar untuk diselesaikannya. Tantangan pekerjaan adalah karakteristik kuat yang terkait erat dengan pengembangan karir, kepuasan kerja intrinsik, komitmen organisasi, motivasi, pemberdayaan, dan pencapaian tujuan pribadi. Praktek yang mempromosikan tantangan pekerjaan telah dikaitkan dengan pemberdayaan karyawan dan pencapaian tujuan pribadi.

Tanggung Jawab

Tanggung jawab merupakan faktor penting yang dapat memotivasi pegawai untuk menyelesaikan tugasnya dengan baik. Rasa ikut memiliki akan menimbulkan motivasi untuk turut merasa bertanggung jawab. Oleh karena itu, membantu teman menyelesaikan pekerjaannya merupakan suatu kerja sama yang baik yang dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai sehingga tercipta kinerja yang tinggi. Berdasarkan hasil penelitian mengenai aspek tanggung jawab ini memiliki hasil yang baik. Dimana para pegawai Bank Sulselbar cabang utama Makassar dapat bertanggung jawab atas segala tugas pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan perusahaan kepadanya. Tanggung jawab yang merupakan salah satu bentuk dorongan bagi para pegawai bank Sulselbar agar para pegawai dapat lebih termotivasi untuk mengerjakan tugasnya dengan sebaik mungkin. Jadi, setiap pegawai di bank Sulselbar cabang utama Makassar harus patuh dan bekerja sesuai dengan apa yang diberikan oleh perusahaan, sebatas tugas dan tanggung jawab yang diperbolehkan oleh perusahaan.

Pengembangan

Berdasarkan hasil penelitian di atas terkait indikator pengembangan yang dimana hasilnya menunjukkan bahwa pengembangan pegawai di bank Sulselbar cabang utama Makassar tergolong baik. Dimana para pegawai bank Sulselbar yang mempunyai motivasi untuk berkembang akan selalu berusaha untuk meningkatkan kemampuannya baik pengetahuan maupun kecakapannya. Pengembangan sumber daya manusia dirasa semakin penting manfaatnya karena tuntutan jabatan atau pekerjaan, sebagai akibat kemajuan teknologi dan semakin ketatnya persaingan diantara perusahaan yang sejenis. Setiap sumber daya manusia yang ada di dalam suatu perusahaan (dunia kerja) dituntut agar bekerja efektif, efisien kualitas dan kuantitas pekerjaannya baik sehingga daya saing perusahaan semakin besar. Pengembangan ini dilakukan untuk tujuan memotivasi para pegawai di Bank Sulsebar cabang utama Makasar dapat meningkatkan kinerjanya menjadi lebih baik.

Keterlibatan dan Kesempatan

Berdasarkan hasil penelitian, untuk indikator keterlibatan dan kesempatan ini semuanya memiliki hasil yang baik. Hal ini menunjukkan bahwa para pegawai di bank Sulselbar cabang utama Makassar selalu dilibatkan dan diberikan kesempatan oleh pimpinan untuk terlibat dalam proses pembuatan keputusan yang dilakukan oleh pimpinan perusahaan. Selain daripada itu, para pegawai juga seringkali dilibatkan dalam setiap kegiatan kantor, sehingga para pegawai yang dilibatkan, akan merasa bahwa dirinya merupakan bagian di dalam perusahaan.

Selain itu, kesempatan dan keterlibatan pegawai dalam proses pengambilan keputusan suatu organisasi diharapkan dapat memotivasi pegawai untuk meningkatkan kinerjanya. Menurut Herzberg dalam Sunarto (2005) cara terbaik untuk memotivasi karyawan adalah “dengan memasukkan unsur tantangan dan kesempatan guna mencapai keberhasilan dalam pekerjaan. Penerapannya dengan pengayaan pekerjaan (*job enrichment*) yaitu suatu teknik untuk memotivasi karyawan yang melibatkan upaya pembentukan kelompok-kelompok kerja, pengkombinasian tugas-tugas, pembinaan hubungan dengan klien”.

Selain itu, Robbins dalam Simamora (2004) juga menambahkan bahwa “karyawan yang memiliki tingkat keterlibatan yang tinggi sangat memihak dan benar-benar peduli dengan bidang pekerjaan yang mereka lakukan. Seseorang yang memiliki *Job Involvement* yang tinggi akan melebur dalam pekerjaan yang sedang ia lakukan”. Tingkat keterlibatan kerja yang tinggi berhubungan dengan *Organizational Citizenship Behavior* dan performansi kerja. Sebagai tambahan, tingkat keterlibatan kerja yang tinggi dapat menurunkan jumlah ketidakhadiran karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Amabile, T. M. (1993). Motivational synergy: Toward new conceptualizations of intrinsic and extrinsic motivation in the workplace. *Human Resource Management Review*. [https://doi.org/10.1016/1053-4822\(93\)90012-S](https://doi.org/10.1016/1053-4822(93)90012-S)
- Becker, B. E., & Huselid, M. A. (2006). Strategic human resources management: Where do we

go from here? *Journal of Management*. <https://doi.org/10.1177/0149206306293668>

- Dahlan, D., Hasim, D., & Hamdan, H. (2017). Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia dan Budaya Organisasi Terhadap Kualitas Pelayanan Pada Kantor Kecamatan Tamalate Kota Makassar. *Jurnal Ad'ministrare*, 4(2), 69–75.
- Deci, E. L., Olafsen, A. H., & Ryan, R. (2017). Self-Determination Theory in Work Organizations: The State of a Science. In *SSRN*. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032516-113108>
- Furnham, A., Forde, L., & Ferrari, K. (1999). Personality and work motivation. *Personality and Individual Differences*. [https://doi.org/10.1016/S0191-8869\(98\)00202-5](https://doi.org/10.1016/S0191-8869(98)00202-5)
- Idzhar, A., & Mansyur, A. (2014). Pengaruh Motivasi Sosial Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Bantaeng. *Jurnal Ad'ministrare*, 1(1), 39–49.
- Latham, G. P., & Pinder, C. C. (2005). Work Motivation Theory and Research at the Dawn of the Twenty-First Century. *Annual Review of Psychology*. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.55.090902.142105>
- Ningsi, C. A., Alhabsji, T., & Utami, H. N. (2016). Pengaruh Pelatihan Dan Promosi Terhadap Motivasi Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pt. pln (Persero) Area Kendari). *Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Publik*, 5(2), 131–143.
- Ridder, H. G., & Baluch, A. M. C. (2017). Strategic human resource management. In *The Nonprofit Human Resource Management Handbook: From Theory to Practice*. <https://doi.org/10.4324/9781315181585>
- Tadampali, A. C. T., Hadi, A., & Salam, R. (2016). Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Turnover Intention Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT Bank SulSelBar. *Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Publik*, 6(2), 35–46.
- Wairooy, A. (2017). Pengaruh Biaya Penyusutan Aset Tetap terhadap Laba pada PT. Bank Sulselbar. *Jurnal Office*, 3(1), 1–6.

● **22% Overall Similarity**

Top sources found in the following databases:

- 16% Internet database
- Crossref database
- 18% Submitted Works database
- 6% Publications database
- Crossref Posted Content database

TOP SOURCES

The sources with the highest number of matches within the submission. Overlapping sources will not be displayed.

1	e-campus.iainbukittinggi.ac.id Internet	1%
2	cpratanto.blogspot.com Internet	1%
3	repository.uim-makassar.ac.id Internet	1%
4	aapt.scitation.org Internet	<1%
5	Universitas Merdeka Malang on 2020-03-10 Submitted works	<1%
6	Universitas Negeri Jakarta on 2016-12-13 Submitted works	<1%
7	aliciacantik.blogspot.com Internet	<1%
8	makalah.co.id Internet	<1%

9	teknologikinerja.wordpress.com Internet	<1%
10	journal.uin-alauddin.ac.id Internet	<1%
11	jhonlinmagz.com Internet	<1%
12	repository.untag-sby.ac.id Internet	<1%
13	Universitas Negeri Jakarta on 2022-01-27 Submitted works	<1%
14	Universitas Pamulang on 2022-06-11 Submitted works	<1%
15	Universitas Islam Syekh-Yusuf Tangerang on 2019-08-08 Submitted works	<1%
16	Universitas Muria Kudus on 2016-09-27 Submitted works	<1%
17	Universitas Muria Kudus on 2017-03-18 Submitted works	<1%
18	Universitas Pendidikan Indonesia on 2016-10-18 Submitted works	<1%
19	Universitas Putera Batam on 2018-11-28 Submitted works	<1%
20	Universitas Siswa Bangsa Internasional on 2022-04-17 Submitted works	<1%

21	digilib.uinsby.ac.id Internet	<1%
22	Universitas Negeri Jakarta on 2021-06-16 Submitted works	<1%
23	School of Business and Management ITB on 2012-01-12 Submitted works	<1%
24	qdoc.tips Internet	<1%
25	Universitas Negeri Makassar on 2013-08-26 Submitted works	<1%
26	Universitas Siswa Bangsa Internasional on 2022-04-17 Submitted works	<1%
27	doaj.org Internet	<1%
28	jurnal-ppi.kominfo.go.id Internet	<1%
29	perilakuorganisasi.com Internet	<1%
30	Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia on 2015-09-08 Submitted works	<1%
31	edberth.com Internet	<1%
32	Mukti Ali. "EAGER EXSPECTATION DAN MOTIVASI MAHASISWA JURU..." Crossref	<1%

33	Sriwijaya University on 2021-09-13	<1%
	Submitted works	
34	johor.forestry.gov.my	<1%
	Internet	
35	m31ly.wordpress.com	<1%
	Internet	
36	jurnal.umsb.ac.id	<1%
	Internet	
37	STIE Perbanas Surabaya on 2016-08-10	<1%
	Submitted works	
38	School of Business and Management ITB on 2016-06-10	<1%
	Submitted works	
39	State Islamic University of Alauddin Makassar on 2021-06-24	<1%
	Submitted works	
40	ejournal.mandalanursa.org	<1%
	Internet	
41	ejournal.uika-bogor.ac.id	<1%
	Internet	
42	hes-gotappointment-newspaper.icu	<1%
	Internet	
43	iGroup on 2014-03-04	<1%
	Submitted works	
44	jos.unsoed.ac.id	<1%
	Internet	

45	journal.undiknas.ac.id Internet	<1%
46	Universitas Muhammadiyah Surakarta on 2014-04-30 Submitted works	<1%
47	Universitas PGRI Palembang on 2019-11-16 Submitted works	<1%
48	Universitas Terbuka on 2015-10-06 Submitted works	<1%
49	Universitas Terbuka on 2018-03-10 Submitted works	<1%
50	albaryhadis.blogspot.com Internet	<1%
51	dosen.perbanas.id Internet	<1%
52	ejournal.lmiimedan.net Internet	<1%
53	journal.lppm-unasman.ac.id Internet	<1%
54	jurnal.univbinainsan.ac.id Internet	<1%
55	repository.unpar.ac.id Internet	<1%
56	savana-cendana.id Internet	<1%

- 57

Agung Anggriawan, Lina Mahardiana, Risnawati Risnawati. "PENGARU...

Crossref

<1%
- 58

Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia on 2015-11-23

Submitted works

<1%
- 59

Kadek Yulia Purnitasari, Dewiwati Sujadi. "PENGARUH KOMUNIKASI D...

Crossref

<1%
- 60

Laode Muhammad Fajar Alif. "IDENTIFIKASI KENDALA PENGELOLAHA...

Crossref

<1%
- 61

Udayana University on 2018-02-06

Submitted works

<1%
- 62

Unika Soegijapranata on 2015-10-26

Submitted works

<1%
- 63

Universitas Jenderal Soedirman on 2018-05-16

Submitted works

<1%
- 64

Universitas Negeri Makassar on 2013-07-23

Submitted works

<1%
- 65

Universitas Putera Batam on 2020-12-03

Submitted works

<1%
- 66

Universitas Terbuka on 2018-02-27

Submitted works

<1%
- 67

acikbilim.yok.gov.tr

Internet

<1%
- 68

alluakima.wordpress.com

Internet

<1%

69	fr.scribd.com Internet	<1%
70	repositori.umsu.ac.id Internet	<1%
71	poskata.com Internet	<1%
72	stiekhad.ac.id Internet	<1%
73	worldconferences.net Internet	<1%
74	Politeknik Negeri Bandung on 2017-06-14 Submitted works	<1%
75	STIE Perbanas Surabaya on 2016-08-21 Submitted works	<1%
76	Universitas Pancasila on 2021-06-08 Submitted works	<1%
77	Universitas Pelita Harapan Submitted works	<1%
78	Universitas Pendidikan Indonesia on 2016-08-04 Submitted works	<1%
79	Forum Perpustakaan Perguruan Tinggi Indonesia Jawa Timur on 2022-... Submitted works	<1%
80	IAIN Batusangkar on 2022-06-23 Submitted works	<1%

81	Surabaya University on 2012-02-16 Submitted works	<1%
82	Universitas Jambi on 2021-07-01 Submitted works	<1%
83	Universitas Pendidikan Indonesia on 2012-09-20 Submitted works	<1%
84	kumpulantesismanajemen.blogspot.com Internet	<1%
85	mitrariset.com Internet	<1%

● Excluded from Similarity Report

- Bibliographic material
- Manually excluded sources

EXCLUDED SOURCES

ojs.unm.ac.id	93%
Internet	
core.ac.uk	17%
Internet	
123dok.com	17%
Internet	
adoc.pub	16%
Internet	
eprints.unm.ac.id	16%
Internet	
id.scribd.com	14%
Internet	
scribd.com	13%
Internet	
digilibadmin.unismuh.ac.id	13%
Internet	
ojs.unm.ac.id	13%
Internet	
coursehero.com	12%
Internet	

text-id.123dok.com	12%
Internet	
garuda.ristekbrin.go.id	11%
Internet	
repository.uin-suska.ac.id	11%
Internet	
garuda.kemdikbud.go.id	11%
Internet	
media.neliti.com	10%
Internet	
docplayer.info	10%
Internet	
docobook.com	9%
Internet	
id.123dok.com	9%
Internet	
repository.unhas.ac.id	9%
Internet	
andiwani.blogspot.com	8%
Internet	
positori.uin-alauddin.ac.id	7%
Internet	
repository.stienobel-indonesia.ac.id	7%
Internet	

pt.scribd.com	7%
Internet	
es.scribd.com	7%
Internet	
repository.radenintan.ac.id	5%
Internet	
researchgate.net	5%
Internet	
semanticscholar.org	4%
Internet	
repository.ub.ac.id	4%
Internet	
repository.ipb.ac.id	4%
Internet	
repo.uinsatu.ac.id	4%
Internet	
zombiedoc.com	4%
Internet	
academic-accelerator.com	4%
Internet	
adoc.tips	4%
Internet	
slideshare.net	4%
Internet	

repository.uinsu.ac.id	3%
Internet	
eprints.walisongo.ac.id	3%
Internet	
nanopdf.com	3%
Internet	
Universitas Terbuka on 2017-12-08	3%
Submitted works	
unipa.wordpress.com	3%
Internet	
jurnal.untad.ac.id	3%
Internet	
konsultasiskripsi.com	3%
Internet	
jurnal.umsu.ac.id	3%
Internet	
theses.uin-malang.ac.id	3%
Internet	
islamicmarkets.com	3%
Internet	
repo.iain-tulungagung.ac.id	3%
Internet	
stiaprimabone.ac.id	3%
Internet	

Universitas Terbuka on 2017-11-30	3%
Submitted works	
Universitas Terbuka on 2017-11-30	3%
Submitted works	
ulfadewihasnita.wordpress.com	3%
Internet	
STIE Perbanas Surabaya on 2017-01-19	3%
Submitted works	
STIE Perbanas Surabaya on 2017-01-18	3%
Submitted works	
LL Dikti IX Turnitin Consortium on 2020-03-10	3%
Submitted works	
tugasakhir2013.blogspot.com	3%
Internet	
banksulselbar.co.id	3%
Internet	
makassar.tribunnews.com	3%
Internet	
banksulselbar.co.id	3%
Internet	
237desain.blogspot.com	3%
Internet	
Universitas Muhammadiyah Makassar on 2020-12-03	3%
Submitted works	

Nottingham Trent University on 2022-05-16	3%
Submitted works	
<hr/>	
sinta3.ristekdikti.go.id	3%
Internet	
<hr/>	
bigstore.bisnis.com	3%
Internet	
<hr/>	
pusatinfocpns.com	3%
Internet	
<hr/>	
pusatinfocpns.com	3%
Internet	
<hr/>	
eprints.uny.ac.id	3%
Internet	
<hr/>	
STIE Perbanas Surabaya on 2017-01-16	3%
Submitted works	
<hr/>	
University of Greenwich on 2022-04-27	3%
Submitted works	
<hr/>	
University of Greenwich on 2022-04-27	3%
Submitted works	
<hr/>	
eprints.ums.ac.id	3%
Internet	
<hr/>	
blog-definisi.blogspot.com	2%
Internet	
<hr/>	
blog-definisi.blogspot.ca	2%
Internet	

Universitas Riau on 2022-01-06	2%
Submitted works	
likesahabat.blogspot.com	2%
Internet	
arbudi29.blogspot.com	2%
Internet	
catursblog.blogspot.com	2%
Internet	
jurnal.dharmawangsa.ac.id	2%
Internet	
ejournal.unsrat.ac.id	2%
Internet	
LL DIKTI IX Turnitin Consortium Part IV on 2021-02-16	2%
Submitted works	
bustanfirohtahafili.blogspot.com	2%
Internet	
Universitas Islam Bandung on 2018-06-29	2%
Submitted works	
Colorado School of Mines on 2022-03-29	2%
Submitted works	
repository.unri.ac.id	2%
Internet	
Didi Supriadi, Rejokirono Rejokirono. "Efektivitas Pengambilan Keputusan Kep...	2%
Crossref	

LL DIKTI IX Turnitin Consortium Part IV on 2021-02-16	2%
Submitted works	
<hr/>	
jurnal.ustjogja.ac.id	2%
Internet	
<hr/>	
digilib.unila.ac.id	2%
Internet	
<hr/>	
LL DIKTI IX Turnitin Consortium Part IV on 2021-01-28	2%
Submitted works	
<hr/>	
supardisaminja.blogspot.com	2%
Internet	
<hr/>	
DOCPLAYER.INFO	2%
Internet	
<hr/>	
repository.unj.ac.id	2%
Internet	
<hr/>	
repository.uir.ac.id	2%
Internet	
<hr/>	
eprints.unpam.ac.id	2%
Internet	
<hr/>	
kebunhadi.blogspot.com	2%
Internet	
<hr/>	
ejournal.upnjatim.ac.id	2%
Internet	
<hr/>	
LL DIKTI IX Turnitin Consortium Part IV on 2021-02-16	2%
Submitted works	

id.wikipedia.org	2%
Internet	
Universitas Terbuka on 2018-02-14	2%
Submitted works	
Universitas Terbuka on 2018-01-08	2%
Submitted works	
Universitas Negeri Jakarta on 2022-04-27	2%
Submitted works	
erpan90.blogspot.com	2%
Internet	
LL DIKTI IX Turnitin Consortium Part IV on 2021-02-16	2%
Submitted works	
LL DIKTI IX Turnitin Consortium Part IV on 2021-02-16	2%
Submitted works	
marwati01.blogspot.com	2%
Internet	
Aston University on 2022-07-01	2%
Submitted works	
repository.umsu.ac.id	2%
Internet	
butuhrestu.blogspot.com	2%
Internet	
University of Malawi - Chancellor College on 2022-05-03	2%
Submitted works	

Universitas Muria Kudus on 2016-09-22	2%
Submitted works	
<hr/>	
Universitas Negeri Makassar on 2013-07-23	2%
Submitted works	
<hr/>	
moam.info	2%
Internet	
<hr/>	
repositori.usu.ac.id	2%
Internet	
<hr/>	
eprints.mercubuana-yogya.ac.id	2%
Internet	
<hr/>	
University of Teesside on 2022-05-12	2%
Submitted works	
<hr/>	
Universitas Jambi on 2021-12-08	2%
Submitted works	
<hr/>	
Universitas Pendidikan Indonesia on 2015-11-20	2%
Submitted works	
<hr/>	
repository.usu.ac.id	2%
Internet	
<hr/>	
endyf.blogspot.com	2%
Internet	
<hr/>	
Endro Tri Susdarwono. "Tata Kelola Pemerintahan Terkait Alternatif SDM Pert...	2%
Crossref	
<hr/>	
Universitas Negeri Jakarta on 2017-06-20	2%
Submitted works	

Open University Malaysia on 2022-04-18	2%
Submitted works	
<hr/>	
ejournal.unp.ac.id	2%
Internet	
<hr/>	
ejurnal.unisri.ac.id	2%
Internet	
<hr/>	
digilib.uns.ac.id	2%
Internet	
<hr/>	
repository.poliupg.ac.id	2%
Internet	
<hr/>	
jurnalmahasiswa.unesa.ac.id	2%
Internet	
<hr/>	
sc.syekhnurjati.ac.id	2%
Internet	
<hr/>	
fikryfikry.blogspot.com	2%
Internet	
<hr/>	
tulisanghany.wordpress.com	2%
Internet	
<hr/>	
lib.unnes.ac.id	2%
Internet	
<hr/>	
blogfhaaa.blogspot.com	2%
Internet	
<hr/>	
Universitas Nasional on 2022-02-02	2%
Submitted works	

Universitas Nasional on 2022-01-31	2%
Submitted works	
Universitas Nasional on 2022-03-13	2%
Submitted works	
Universitas Nasional on 2021-01-25	2%
Submitted works	
Universitas Pamulang on 2019-12-06	2%
Submitted works	
Udayana University on 2019-07-09	2%
Submitted works	
canada-homeland.blogspot.com	2%
Internet	
prasetyaferilian.blogspot.com	2%
Internet	
janetniez.blogspot.com	2%
Internet	
Universitas Negeri Surabaya The State University of Surabaya on 2020-12-28	2%
Submitted works	
in2ala.blogspot.com	2%
Internet	
dickysetiawanblog.blogspot.com	2%
Internet	
Universitas Pendidikan Indonesia on 2013-03-22	1%
Submitted works	

stanleywush.wordpress.com	1%
Internet	
senyummu13.wordpress.com	1%
Internet	
blokinfo.blogspot.com	1%
Internet	
oktavya.wordpress.com	1%
Internet	
eprints.umm.ac.id	1%
Internet	
Yuyuk Liana. "Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitm...	1%
Crossref	
Forum Perpustakaan Perguruan Tinggi Indonesia Jawa Timur on 2020-07-01	1%
Submitted works	
Sriwijaya University on 2019-04-15	1%
Submitted works	
Sriwijaya University on 2019-03-14	1%
Submitted works	
Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya on 2019-08-14	1%
Submitted works	
Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya on 2019-08-13	1%
Submitted works	
journal.stieamkop.ac.id	1%
Internet	

riset.unisma.ac.id	1%
Internet	
setsukomizuka.blogspot.com	1%
Internet	
journal.stieamkop.ac.id	1%
Internet	
ejurnal.stieipwija.ac.id	1%
Internet	
airgalon.blogspot.com	1%
Internet	
Universitas Muria Kudus on 2017-03-16	1%
Submitted works	
Universitas Muria Kudus on 2017-02-14	1%
Submitted works	
znifer.blogspot.com	1%
Internet	
agel007.wordpress.com	1%
Internet	
iGroup on 2016-02-27	1%
Submitted works	
Universitas Brawijaya on 2020-06-05	1%
Submitted works	
jurnalekonomi.unisla.ac.id	1%
Internet	

ramdonisuka.blogspot.com	1%
Internet	
prasetyaferilian.blogspot.co.id	1%
Internet	
sheilaislamiyah02.blogspot.com	1%
Internet	
janetniez.blogspot.co.id	1%
Internet	
ideskoro.wordpress.com	1%
Internet	
indra04nugraha.blogspot.com	1%
Internet	
harryoctavianus16.blogspot.com	1%
Internet	
harisukocoholland.blogspot.com	1%
Internet	
atikputri01.blogspot.com	1%
Internet	
Universitas Pelita Harapan	1%
Submitted works	
Universitas Pelita Harapan	1%
Submitted works	
Universitas Jambi on 2021-12-23	1%
Submitted works	

firdi99.blogspot.com	1%
Internet	
adeksaputrablog.blogspot.com	1%
Internet	
swaraskjm.blogspot.com	1%
Internet	
jawa-teamwork.blogspot.com	1%
Internet	
intanmarintan.blogspot.com	1%
Internet	
kumpulan-makalah-dlords.blogspot.com	1%
Internet	
al-ashady.blogspot.com	1%
Internet	
akadmudharabahdalamasuransisyariah.blogspot.com	1%
Internet	
agricult-java-land.blogspot.com	1%
Internet	
adityachandraspawn.blogspot.com	1%
Internet	
abdulrahmantugas.blogspot.com	1%
Internet	
jurnal.syntaxliterate.co.id	1%
Internet	

gracemoondan.blogspot.com	1%
Internet	
aprilliarad.blogspot.com	1%
Internet	
adityajanata-softskill.blogspot.com	1%
Internet	
LL DIKTI IX Turnitin Consortium Part IV on 2021-01-09	1%
Submitted works	
LL DIKTI IX Turnitin Consortium Part IV on 2021-01-09	1%
Submitted works	
journal.unj.ac.id	1%
Internet	
University of Glamorgan on 2022-02-24	1%
Submitted works	
Universitas Nasional on 2022-02-15	1%
Submitted works	
Universitas Nasional on 2022-03-02	1%
Submitted works	
Universitas Nasional on 2022-03-01	1%
Submitted works	
Universitas Nasional on 2022-02-27	1%
Submitted works	
inspirasiku-ardhani.blogspot.com	1%
Internet	

adeputri1603.blogspot.com	1%
Internet	
andayagumilang.blogspot.com	1%
Internet	
30aprilani.blogspot.com	1%
Internet	
Universitas Muria Kudus on 2016-09-26	1%
Submitted works	
LL Dikti IX Turnitin Consortium on 2020-08-06	1%
Submitted works	
Universitas Negeri Jakarta on 2019-01-09	1%
Submitted works	
rinahdecimangerti.blogspot.com	1%
Internet	
ojs.stkippi.ac.id	1%
Internet	
ecampus.iainbatusangkar.ac.id	1%
Internet	
audyingfetus.blogspot.com	1%
Internet	
eprints.polsri.ac.id	1%
Internet	
iGroup on 2015-06-18	1%
Submitted works	

repository.stiedewantara.ac.id	1%
Internet	
wayanwijana97.blogspot.com	1%
Internet	
syamsudinserero.blogspot.com	1%
Internet	
libres.uncg.edu	1%
Internet	
jurnal.saburai.id	1%
Internet	
fpptijateng on 2021-04-30	1%
Submitted works	
Universitas Putera Batam on 2021-01-14	1%
Submitted works	
e-repository.perpus.iainsalatiga.ac.id	1%
Internet	
Universitas Terbuka on 2018-09-26	1%
Submitted works	
reyyss.blogspot.com	1%
Internet	
lelypanjaitan28.blogspot.com	1%
Internet	
freepatentsonline.com	1%
Internet	

download.garuda.kemdikbud.go.id	1%
Internet	
d-scholarship.pitt.edu	1%
Internet	
archive.org	1%
Internet	
amrillah-praya.blogspot.com	1%
Internet	
Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai on 2020-09-30	1%
Submitted works	
Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai on 2020-09-29	1%
Submitted works	
Universitas krisnadwipayana on 2019-07-18	1%
Submitted works	
journal.universitassuryadarma.ac.id	1%
Internet	
Universitas Terbuka on 2018-08-27	1%
Submitted works	
Universitas Terbuka on 2018-09-28	1%
Submitted works	
informatika.unpam.ac.id	1%
Internet	
stiepasaman.ac.id	1%
Internet	

satriaaja.wordpress.com	1%
Internet	
digilib.unimed.ac.id	1%
Internet	
Universitas Negeri Jakarta on 2018-06-29	1%
Submitted works	
Universitas Negeri Jakarta on 2018-06-28	1%
Submitted works	
LL DIKTI IX Turnitin Consortium Part IV on 2021-07-16	1%
Submitted works	
jurnal.pancabudi.ac.id	1%
Internet	
repository.uinib.ac.id	1%
Internet	
kuliahbuyaya.blogspot.com	1%
Internet	
adspintar.blogspot.com	1%
Internet	
cikitasheilla3.blogspot.com	1%
Internet	
Forum Perpustakaan Perguruan Tinggi Indonesia Jawa Timur on 2021-12-16	1%
Submitted works	
publikasi.mercubuana.ac.id	1%
Internet	

contohaku1.blogspot.com	1%
Internet	
repository.stieipwija.ac.id	1%
Internet	
bp3ip3sakti11.wordpress.com	1%
Internet	
neliti.com	1%
Internet	
ilmumanajemendanakuntansi.blogspot.com	1%
Internet	
Ferry Diawanto. "ANALISIS HUBUNGAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEG..."	<1%
Crossref	
Universitas Negeri Jakarta on 2017-01-11	<1%
Submitted works	
Universitas Muria Kudus on 2016-09-27	<1%
Submitted works	
Universitas Negeri Jakarta on 2016-04-25	<1%
Submitted works	
Sekolah Tinggi Pariwisata Bandung on 2016-01-28	<1%
Submitted works	
iGroup on 2012-11-26	<1%
Submitted works	
Universitas Jambi on 2021-12-08	<1%
Submitted works	

KYUNG HEE UNIVERSITY on 2020-04-07	<1%
Submitted works	
repository.iainpurwokerto.ac.id	<1%
Internet	
Universitas Muria Kudus on 2018-03-31	<1%
Submitted works	
Universitas Muria Kudus on 2018-03-12	<1%
Submitted works	
Forum Perpustakaan Perguruan Tinggi Indonesia Jawa Timur on 2022-02-04	<1%
Submitted works	
Universitas Jambi on 2021-07-14	<1%
Submitted works	
Universitas Sam Ratulangi on 2021-01-06	<1%
Submitted works	
hartinah02.blogspot.com	<1%
Internet	
ernapsi07gmailcom.blogspot.com	<1%
Internet	
dspace.uii.ac.id	<1%
Internet	
Forum Perpustakaan Perguruan Tinggi Indonesia Jawa Timur on 2022-03-02	<1%
Submitted works	
rischaaprilina.blogspot.com	<1%
Internet	

skripsi-skripsiun.blogspot.com	<1%
Internet	
Universitas Pelita Harapan	<1%
Submitted works	
Universitas Pelita Harapan	<1%
Submitted works	
iGroup on 2013-06-17	<1%
Submitted works	
Universitas Nasional on 2021-02-23	<1%
Submitted works	
repository.unmuha.ac.id	<1%
Internet	
slideplayer.info	<1%
Internet	
jasapembuatanptksd.blogspot.com	<1%
Internet	
Sriwijaya University on 2020-03-20	<1%
Submitted works	
repository.unej.ac.id	<1%
Internet	
kesmas-ode.blogspot.com	<1%
Internet	
Universitas Jenderal Soedirman on 2018-08-01	<1%
Submitted works	

Padjadjaran University on 2021-04-14	<1%
Submitted works	
buahhati.stkipgetsempena.ac.id	<1%
Internet	
Unika Soegijapranata on 2015-09-21	<1%
Submitted works	
Universitas Islam Negeri Antasari Banjarmasin on 2022-07-05	<1%
Submitted works	
Universitas Pamulang on 2019-12-05	<1%
Submitted works	
Universitas Pamulang on 2019-11-28	<1%
Submitted works	
riswahyuni.wordpress.com	<1%
Internet	
repository.uncp.ac.id	<1%
Internet	
docslide.us	<1%
Internet	
blog.unnes.ac.id	<1%
Internet	
rienzumarohku.wordpress.com	<1%
Internet	
repository.upi.edu	<1%
Internet	

Trisakti University on 2016-12-15	<1%
Submitted works	
<hr/>	
Universitas Negeri Makassar on 2013-07-23	<1%
Submitted works	
<hr/>	
vennieshella.blogspot.com	<1%
Internet	
<hr/>	
putryajja.blogspot.com	<1%
Internet	
<hr/>	
stembi.ac.id	<1%
Internet	
<hr/>	
manajemenekonomi09.blogspot.com	<1%
Internet	
<hr/>	
ahmadartkhoiri.wordpress.com	<1%
Internet	
<hr/>	
Priyo Wismantoro, Intan Mezeki. "ANALISIS MODEL SISTEM KOMPENSASI D...	<1%
Crossref	
<hr/>	
putrinovany.wordpress.com	<1%
Internet	
<hr/>	
hasankhariri.blogspot.com	<1%
Internet	
<hr/>	
ejournal.uin-malang.ac.id	<1%
Internet	
<hr/>	
Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia on 2015-07-06	<1%
Submitted works	

Forum Perpustakaan Perguruan Tinggi Indonesia Jawa Timur on 2022-03-31	<1%
Submitted works	
iGroup on 2014-08-12	<1%
Submitted works	
iGroup on 2014-08-06	<1%
Submitted works	
iGroup on 2014-08-13	<1%
Submitted works	
repository.widyatama.ac.id	<1%
Internet	
Politeknik Negeri Bandung on 2017-07-14	<1%
Submitted works	
Universitas Negeri Makassar on 2013-07-27	<1%
Submitted works	
Universitas Negeri Makassar on 2013-07-26	<1%
Submitted works	
Universitas Negeri Makassar on 2013-08-15	<1%
Submitted works	
jurnal.unsyiah.ac.id	<1%
Internet	
Universitas Terbuka on 2018-05-23	<1%
Submitted works	
Universitas Negeri Jakarta on 2017-07-28	<1%
Submitted works	

Universitas Gunadarma on 2021-06-07	<1%
Submitted works	
Universitas Islam Syekh-Yusuf Tangerang on 2019-08-26	<1%
Submitted works	
ypacome.blogspot.com	<1%
Internet	
locusfisipunipas.blogspot.com	<1%
Internet	
Irvan Maulana, Rita Rahmawati, Euis Salbiah. "PENGARUH KEPEMIMPINAN K...	<1%
Crossref	
Irvan Maulana, Rita Rahmawati, Euis Salbiah. "PENGARUH KEPEMIMPINAN K...	<1%
Crossref	
Universitas Sebelas Maret on 2016-09-24	<1%
Submitted works	
Academic Library Consortium on 2019-12-30	<1%
Submitted works	
Universitas Pamulang on 2019-11-29	<1%
Submitted works	
Universitas Pamulang on 2019-11-28	<1%
Submitted works	
skripsieceran.blogspot.com	<1%
Internet	
seijoan.blogspot.com	<1%
Internet	

jptam.org	<1%
Internet	
ahdasaifulaziz.blogspot.com	<1%
Internet	
Suseno Hadi Purnomo. "ANALISIS SUMBER DAYA MANUSIA PADA BISNIS PA...	<1%
Crossref	
Universitas Muria Kudus on 2018-03-31	<1%
Submitted works	
Universitas Muria Kudus on 2018-03-12	<1%
Submitted works	
Universitas Terbuka on 2018-02-13	<1%
Submitted works	
Universitas Wijaya Kusuma Surabaya on 2022-02-09	<1%
Submitted works	
UIN Raden Intan Lampung on 2021-11-30	<1%
Submitted works	
UIN Raden Intan Lampung on 2021-11-30	<1%
Submitted works	
UIN Raden Intan Lampung on 2021-11-30	<1%
Submitted works	
UIN Raden Intan Lampung on 2021-11-30	<1%
Submitted works	
Sriwijaya University on 2019-11-22	<1%
Submitted works	

Sriwijaya University on 2019-11-19	<1%
Submitted works	
Sriwijaya University on 2019-09-11	<1%
Submitted works	
Sriwijaya University on 2019-09-11	<1%
Submitted works	
Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya on 2019-08-16	<1%
Submitted works	
widiastutidyah.wordpress.com	<1%
Internet	
repository.ut.ac.id	<1%
Internet	
Universitas Muhammadiyah Surakarta on 2014-08-19	<1%
Submitted works	
Sriwijaya University on 2021-09-29	<1%
Submitted works	
Universitas Jambi on 2021-12-08	<1%
Submitted works	
Universitas Pamulang on 2019-09-21	<1%
Submitted works	
Universitas Jember on 2020-01-21	<1%
Submitted works	
Universitas Islam Malang on 2019-07-26	<1%
Submitted works	

ejournal.unisi.ac.id	<1%
Internet	
repository.uinbanten.ac.id	<1%
Internet	
ningsihwidiya42.wordpress.com	<1%
Internet	
aliciacantik.blogspot.co.id	<1%
Internet	
State Islamic University of Alauddin Makassar on 2018-07-05	<1%
Submitted works	
Universitas Negeri Jakarta on 2017-12-22	<1%
Submitted works	
Universitas Terbuka on 2017-09-26	<1%
Submitted works	
repository.usahidsolo.ac.id	<1%
Internet	
mymakalahusaha.blogspot.com	<1%
Internet	
etd.umy.ac.id	<1%
Internet	
Nurwinda Nurwinda, Malkan Malkan, Ubay Harun, Dede Arseyani Pratamasyar...	<1%
Crossref	
Ciputra University on 2017-06-09	<1%
Submitted works	

Universitas Negeri Jakarta on 2016-11-12	<1%
Submitted works	
Unika Soegijapranata on 2015-04-27	<1%
Submitted works	
North South University on 2021-10-01	<1%
Submitted works	
Universitas Respati Indonesia on 2020-09-22	<1%
Submitted works	
Universitas Pelita Harapan on 2019-10-19	<1%
Submitted works	
Universitas Pelita Harapan on 2019-10-19	<1%
Submitted works	
Universitas Putera Batam on 2018-11-27	<1%
Submitted works	
repositori.buddhidharma.ac.id	<1%
Internet	
pacebuk.blogspot.com	<1%
Internet	
edoc.site	<1%
Internet	
Politeknik Negeri Bandung on 2017-07-20	<1%
Submitted works	
LL DIKTI IX Turnitin Consortium Part II on 2022-06-28	<1%
Submitted works	

Forum Perpustakaan Perguruan Tinggi Indonesia Jawa Timur on 2021-04-30	<1%
Submitted works	
IAIN Kudus on 2020-06-11	<1%
Submitted works	
ejournal.stitpn.ac.id	<1%
Internet	
Universitas Terbuka on 2018-08-27	<1%
Submitted works	
Universitas Merdeka Malang on 2019-10-11	<1%
Submitted works	
Universitas Merdeka Malang on 2019-10-11	<1%
Submitted works	
Universitas Islam Syekh-Yusuf Tangerang on 2019-08-09	<1%
Submitted works	
State Islamic University of Alauddin Makassar on 2019-01-28	<1%
Submitted works	
State Islamic University of Alauddin Makassar on 2019-01-25	<1%
Submitted works	
journal.poltekanika.ac.id	<1%
Internet	
repository.radenfatah.ac.id	<1%
Internet	
stitattaqwa.blogspot.com	<1%
Internet	

tiapembangunanjember.ac.id	<1%
Internet	
jawarakarahun.blogspot.com	<1%
Internet	
Nopita Sari, Mila Wahyuni, Eka M. Taufani. "Strategi Hubungan Masyarakat L...	<1%
Crossref	
Universitas Terbuka on 2018-03-05	<1%
Submitted works	
iGroup on 2012-09-17	<1%
Submitted works	
LL DIKTI IX Turnitin Consortium Part II on 2022-07-04	<1%
Submitted works	
LL DIKTI IX Turnitin Consortium Part II on 2022-06-28	<1%
Submitted works	
UIN Raden Intan Lampung on 2022-06-28	<1%
Submitted works	
Universitas Negeri Jakarta on 2020-06-15	<1%
Submitted works	
Universitas Sam Ratulangi on 2019-10-22	<1%
Submitted works	
repository.umpri.ac.id	<1%
Internet	
digilib.uinsgd.ac.id	<1%
Internet	

Dwi Anggraini, Hasnawati Hasnawati. "Utilization of Youtube to Increase Stud...	<1%
Crossref	
Universitas Trunojoyo on 2022-06-10	<1%
Submitted works	
Universitas Pamulang on 2019-09-21	<1%
Submitted works	
univ-tridinanti.ac.id	<1%
Internet	
repository.stie-aub.ac.id	<1%
Internet	
repository.um-palembang.ac.id	<1%
Internet	
eprints.universitaspurabangsa.ac.id	<1%
Internet	
ejournal.uigm.ac.id	<1%
Internet	
ejournal.unsa.ac.id	<1%
Internet	
Universitas Muria Kudus on 2016-09-20	<1%
Submitted works	
University of South Australia on 2021-02-22	<1%
Submitted works	
Universitas Pendidikan Indonesia on 2013-12-11	<1%
Submitted works	

Universitas Pamulang on 2022-02-11	<1%
Submitted works	
Institut Pemerintahan Dalam Negeri on 2018-12-14	<1%
Submitted works	
repository.usd.ac.id	<1%
Internet	
repository.uniba.ac.id	<1%
Internet	
Universitas Muhammadiyah Surakarta on 2013-12-09	<1%
Submitted works	
Lincoln High School on 2021-05-01	<1%
Submitted works	
UIN Maulana Malik Ibrahim Malang on 2021-07-10	<1%
Submitted works	
UIN Maulana Malik Ibrahim Malang on 2021-07-10	<1%
Submitted works	
UIN Maulana Malik Ibrahim Malang on 2021-07-10	<1%
Submitted works	
Universitas Negeri Padang on 2020-07-30	<1%
Submitted works	
Universitas Negeri Padang on 2020-07-30	<1%
Submitted works	
Universitas Ibn Khaldun on 2020-10-09	<1%
Submitted works	

Universitas Ibn Khaldun on 2020-10-05	<1%
Submitted works	
Universitas Muria Kudus on 2018-09-15	<1%
Submitted works	
Universitas Muria Kudus on 2016-09-27	<1%
Submitted works	
Universitas Muria Kudus on 2016-09-27	<1%
Submitted works	
Universitas Negeri Jakarta on 2016-07-20	<1%
Submitted works	
Universitas Negeri Makassar on 2013-09-17	<1%
Submitted works	
iGroup on 2013-06-17	<1%
Submitted works	
Forum Perpustakaan Perguruan Tinggi Indonesia Jawa Timur on 2021-02-22	<1%
Submitted works	
Universitas Jember on 2020-01-21	<1%
Submitted works	
Universitas Pamulang on 2022-01-25	<1%
Submitted works	
Universitas Pamulang on 2021-06-09	<1%
Submitted works	
Universitas Putera Batam on 2021-01-14	<1%
Submitted works	

Universitas Respati Indonesia on 2020-05-30	<1%
Submitted works	
Universitas Respati Indonesia on 2020-05-27	<1%
Submitted works	
Academic Library Consortium on 2019-07-05	<1%
Submitted works	
Universitas Muria Kudus on 2018-03-16	<1%
Submitted works	
Universitas Muria Kudus on 2017-03-22	<1%
Submitted works	
Universitas Muria Kudus on 2017-02-16	<1%
Submitted works	
sukardjoskmmkes.blogspot.com	<1%
Internet	
arum05.wordpress.com	<1%
Internet	
artikel-makalahlengkapgratis.blogspot.com	<1%
Internet	
Universitas Pelita Harapan	<1%
Submitted works	
Universitas Jenderal Soedirman on 2018-05-15	<1%
Submitted works	
iGroup on 2013-06-26	<1%
Submitted works	

Universitas Islam Malang on 2020-08-12	<1%
Submitted works	
<hr/>	
Universitas Jenderal Achmad Yani on 2019-01-21	<1%
Submitted works	
<hr/>	
zainal92.blogspot.com	<1%
Internet	
<hr/>	
usahaalamahasiswa.blogspot.com	<1%
Internet	
<hr/>	
referensikesehata.blogspot.com	<1%
Internet	
<hr/>	
pioupj.wordpress.com	<1%
Internet	
<hr/>	
iGroup on 2014-08-11	<1%
Submitted works	
<hr/>	
UIN Raden Intan Lampung on 2022-04-26	<1%
Submitted works	
<hr/>	
Higher Education Commission Pakistan on 2022-01-14	<1%
Submitted works	
<hr/>	
Sriwijaya University on 2021-10-04	<1%
Submitted works	
<hr/>	
repository.unib.ac.id	<1%
Internet	
<hr/>	
liefaizh.blogspot.com	<1%
Internet	

Universitas Muria Kudus on 2017-05-02	<1%
Submitted works	
Universitas Muria Kudus on 2016-10-08	<1%
Submitted works	
Universitas Muria Kudus on 2016-10-05	<1%
Submitted works	
Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia on 2015-08-26	<1%
Submitted works	
School of Business and Management ITB on 2013-07-09	<1%
Submitted works	
e-jurnalmitramanajemen.com	<1%
Internet	
ojs.uma.ac.id	<1%
Internet	
jurnal.umb.ac.id	<1%
Internet	
Sri Handayati. "PENGEMBANGAN MEDIA PEMBELAJARAN E-BOOK DENGAN ...	<1%
Crossref	
Galih Gita Pangestu, Margareta Aulia Rachman. "Motivasi Guru Pustakawan: ...	<1%
Crossref	
Universitas Ibn Khaldun on 2020-09-11	<1%
Submitted works	
Universitas Ibn Khaldun on 2020-08-24	<1%
Submitted works	

Universitas Ibn Khaldun on 2020-09-30	<1%
Submitted works	
<hr/>	
repository.stimart-amni.ac.id	<1%
Internet	
<hr/>	
seribumakalah.blogspot.com	<1%
Internet	
<hr/>	
eprints.undip.ac.id	<1%
Internet	
<hr/>	
Jamaluddin Jamaluddin, Said Saggaf, Sri Rahayu. "Kedisiplinan Aparatur Sipil ...	<1%
Internet	
<hr/>	
Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya on 2018-08-08	<1%
Submitted works	
<hr/>	
Universitas Mataram on 2020-09-20	<1%
Submitted works	
<hr/>	
Universitas Mataram on 2020-07-27	<1%
Submitted works	
<hr/>	
lppm.stikesnu.com	<1%
Internet	
<hr/>	
journal.umg.ac.id	<1%
Internet	
<hr/>	
distribusi.unram.ac.id	<1%
Internet	
<hr/>	
Yunarsih Yunarsih, Sumi Dwi Antono, Retna Lea Santika. Jurnal Ilmu Kesehata...	<1%
Crossref	

Eka Saraswati, Devi Novallyan. "Pengembangan Media Pembelajaran Interakti... <1%

Crossref

Abdul Syaban, Nerlin Nerlin. "KINERJA GURU PKN YANG BERSERTIFIKAT DAL... <1%

Crossref

Universitas Islam Indonesia on 2018-02-06 <1%

Submitted works

Universitas Nasional on 2022-02-01 <1%

Submitted works

Universitas Putera Batam on 2022-01-27 <1%

Submitted works

pasca.undiksha.ac.id <1%

Internet

niamgirly28.blogspot.com <1%

Internet

Danial Danial, Muljono Damopolii, Syamsudduha Syamsudduha. "Hubungan A... <1%

Crossref

Universitas Terbuka on 2017-09-07 <1%

Submitted works

Universitas Negeri Jakarta on 2017-06-20 <1%

Submitted works

repository.inaba.ac.id <1%

Internet

edukatif.org <1%

Internet

Sunarto Sunarto. "Pengukuran Pelayanan Publik Kantor Syahbandar dan Otori...	<1%
Crossref	
Santiago Pereira, Syahnur Said. "Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, d...	<1%
Crossref	
Anjur Perkasa Alam, Asmawarna Sinaga, Ayu Liviana, Dewi Indriani. "Pengar...	<1%
Crossref	
Universitas Pamulang on 2022-04-18	<1%
Submitted works	
repository.univ-tridinanti.ac.id	<1%
Internet	
Repository.Umsu.Ac.Id	<1%
Internet	
kanarisma20.wordpress.com	<1%
Internet	
juliharyono.com	<1%
Internet	
Mirza Abdu Khairusy, Ahmad Saputra. "PENGARUH BEBAN KERJA DAN KESE...	<1%
Crossref	
Dodo Tomi, Evita Anggereini, Muhaimin Muhaimin. "Pengembangan Perangka...	<1%
Crossref	
repository.stiewidyagamalumajang.ac.id	<1%
Internet	
Universitas Pendidikan Indonesia on 2017-08-07	<1%
Submitted works	

Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia on 2015-11-05	<1%
Submitted works	
Universitas Negeri Makassar on 2013-07-30	<1%
Submitted works	
Silviana Yunidawati, Bambang Eko Hari Cahyono, Asri Musandi Waraulia. "IMP...	<1%
Crossref	
ridon-napitupulu.blogspot.com	<1%
Internet	
repository.unpas.ac.id	<1%
Internet	
Bagus Aries Riyadi. "PENGARUH PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA ...	<1%
Crossref	
Universitas Negeri Jakarta on 2021-06-06	<1%
Submitted works	
jurnal.uinsu.ac.id	<1%
Internet	
Nellitawati Nellitawati, Yektri Yurmanita. "Hubungan komunikasi interpersonal...	<1%
Crossref	
ojs.uho.ac.id	<1%
Internet	