

BAB V

KESIMPULAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, maka kesimpulan yang dapat ditarik pada penelitian kali ini adalah sebagai berikut:

- a) Kompensasi memberikan pengaruh yang signifikan dan positif terhadap produktivitas kerja pegawai Negeri Sipil Kantor Wilayah Direktorat Jendral Perbendaharaan (DJPb) Papua. Dari hasil tersebut menunjukkan semakin baik atau bagusnya kompensasi yang diterima maka semakin tinggi pula produktivitas yang dihasilkan oleh pegawai tersebut.
- b) Lingkungan kerja tidak memberikan pengaruh signifikan dan memberikan nilai negatif terhadap produktivitas kerja pegawai Negeri Sipil Kantor Wilayah Direktorat Jendral Perbendaharaan (DJPb) Papua dimana dari hasil penelitian menunjukkan peningkatan atau penurunan lingkungan kerja dari segi kebersihan atau kenyamanan tidak memberikan pengaruh pada produktivitas kerja yang dilakukan oleh pegawai. Namun, lingkungan kerja yang bersih dan nyaman tetap perlu dipertimbangkan demi memberikan fasilitas kerja yang nyaman bagi pegawai.
- c) Kepuasan kerja tidak memberikan pengaruh signifikan namun masih memberikan nilai atau dampak positif terhadap produktivitas kerja yang berarti kepuasan kerja walaupun tidak memberikan pengaruh

signifikan pada produktivitas kerja pegawai tetap memberikan dampak positif untuk produktivitas tersebut sehingga semakin tinggi kepuasan kerja maka tetap akan mempengaruhi produktivitas kerja-nya.

5.2 Implikasi Manajerial

Dari hasil penelitian yang dilakukan, penulis berharap bahwa hasil penelitian ini dapat menjadi sumber informasi dan bahan evaluasi bagi perusahaan dalam mempertimbangkan produktivitas pegawai. Hasil penelitian ini memberikan beberapa implikasi yang dapat diterapkan dalam upaya peningkatan produktivitas pekerjaan pegawai, antara lain:

- a) Manajemen perusahaan perlu memberikan kompensasi yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawab pegawai, memberikan kompensasi yang memenuhi kebutuhan karyawan serta memperhatikan bonus yang dapat diberikan kepada karyawan yang memberikan loyalitas ke perusahaan.
- b) Walaupun tidak memberikan pengaruh signifikan pada produktivitas kerja, manajemen tetap perlu memperhatikan lingkungan kerja yang nyaman untuk memberikan fasilitas pekerjaan yang baik bagi pegawai.
- c) Manajemen perlu memperhatikan kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai sehingga dengan kepuasan kerja yang baik produktivitas pekerjaan masih dapat mengalami peningkatan hal ini juga dapat memastikan kenyamanan pegawai dalam bekerja. Dari hasil penelitian yang dilakukan, penulis berharap bahwa hasil penelitian ini dapat

menjadi sumber informasi dan bahan evaluasi bagi perusahaan dalam mempertimbangkan produktivitas pegawai.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Pada penelitian kali ini terdapat banyak keterbatasan yang dialami penulis diantaranya adalah:

- a) Penelitian kali ini hanya dilakukan pada satu instansi perusahaan sehingga hasil penelitian ini belum dapat menjadi patokan untuk diterapkan di perusahaan lainnya.
- b) Jumlah populasi pada penelitian kali ini memiliki jumlah dan variasi yang terbatas.
- c) Penelitian kali ini menggunakan platform Google Form sehingga pengambilan data memungkinkan responden menjawab dengan tidak sesuai dengan kondisi atau yang dialami sebenarnya.

5.4 Saran

Berdasarkan penelitian kali ini yang dilakukan dengan keterbatasan-keterbatasan, maka penulis ingin memberikan saran untuk penelitian serupa di masa mendatang:

- a) Penelitian selanjutnya sebaiknya melibatkan lebih dari satu perusahaan sehingga hasil penelitian dapat dibandingkan antar perusahaan yang memiliki tingkat generalisasi dan dapat diimplementasikan lebih baik.
- b) Penelitian selanjutnya sebaiknya memastikan jumlah populasi serta variasi responden yang lebih akurat sehingga memungkinkan tercapainya keberagaman karakteristik responden dan dapat mewakili kondisi nyata di lapangan.
- c) Penelitian selanjutnya sebaiknya dilakukan secara langsung di lokasi penelitian agar penelitian dapat dilakukan dengan pengawasan langsung oleh peneliti sehingga jawaban kuesioner yang diberikan lebih valid. Sehingga, peneliti dapat memberikan klarifikasi jika memang terdapat pernyataan yang kurang dipahami oleh responden

DAFTAR PUSTAKA

- Abdussamad, Z. (2024). Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Pt Asuransi Jiwasraya Gorontalo. *Jurnal Manajemen*, 18(03), 456–466.
- Adrea, S. N. (2022). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Audit Report Lag Pada Perusahaan Manufaktur Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia Periode 2018-2020. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Auditing*, 9(2), 14–30. <https://doi.org/10.55963/jraa.v9i2.463>
- Adzimi, F., Alfriani Usman, N., Ulandari, M., & Zulfachmi Sainal, M. (2023). pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja pegawai pada dinas koperasi dan ukm provinsi sulawesi selatan. *Indonesian Journal of Management Studies (I J M S)*, 2(1), 1–10.
- Ahmad, A. J., Mappamiring, & Mustari, N. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bulukumba. *Kajian Ilmiah Mahasiswa Administrasi Publik*, 3(1), 287–298.
- Ainiyah, N., Kurniawan, R., Irfandi, A. S., Trihantoyo, S., & Sholeh, M. (2025). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Produktivitas Organisasi. *JURNAL BISNIS MAHASISWA*, 5(3), 1297–1310. <https://doi.org/https://doi.org/10.60036/jbm.619> Copyright
- Ani, J., Lumanauw, B., & Tampenawas, J. L. A. (2021). Pengaruh Citra Merek, Promosi Dan Kualitas Layanan Terhadap Keputusan Pembelian Konsumen Pada E-Commerce Tokopedia Di Kota Manado the Influence of Brand Image, Promotion and Service Quality on Consumer Purchase Decisions on Tokopedia E-Commerce in Manado. 663 *Jurnal EMBA*, 9(2), 663–674.
- ARMSTRONG, M., & TAYLOR, S. (2014). Human Resource Management Practice 13th. In *British Library Cataloguing*. <https://doi.org/10.4135/9780857021496>

- Aulia, R. Z., & Ali, H. (2024). Pengaruh Kekuatan Organisasi , Sumber Daya Manusia dan Inovasi terhadap Strategi Kinerja Perusahaan. *JGSP : Urmal Greenation Sosial Dan Politik*, 3(1), 1–14. <https://doi.org/https://doi.org/10.38035/jgsp.v3i1>
- Azizah, J. N., & Prahiwan, W. (2024). Systematic Literature Review: Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Business Technology and Economics*, 1(3), 121–130.
- Bu'ulolo, M., Wahyuni, W., Karim, A., & Rambe, S. (2023). The Influence Of Work Environment, Work Motivation, Work Skills On Employee Performance With Job Satisfaction As An Intervening Variable At PT. Sudira Makmur Indonesia. *Jurnal of Management and Social Sciences*, 1(2), 140–155. <https://doi.org/10.59031/jmsc.v1i2.220>
- Cindy, M., & Tanjung, H. (2024). Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi Dalam Organisasi Publik Di Pt Bprs Al Washliyah Kota Medan Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Inovasi Dan Manajemen Bisnis*, 06(2), 105–123.
- Darmayanti, A., Ibrahim, M. M., & Sola, E. (2023). Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Rektorat Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar. *NAZZAMA: Journal of Management Education*, 3(1), 2809–5979.
- Dulloh, M., Limgiani, L., & Suwardi, L. A. (2024). Analyze the work environment to improve employee performance. *Revenue Journal: Management and Entrepreneurship*, 1(2), 127–134. <https://doi.org/10.61650/rjme.v2i1.3>
- Fachrurazi, Rinaladi, K., Purnomo, Y. J., Budi Harto, & Andina Dwijayanti. (2021). Teori dan Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Batam: Yayasan Cendikia Mulia Mandiri* (pp. 1–235).
- Fikri, M. N., Kevin, J., Mofu, C. J., Damayanti, T. A., & Muksin, A. (2025). Faktor Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai 1Muhamad. *Jurnal Manajemen*,

12(3), 1–8. <https://doi.org/10.37817/jurnalmanajemen.v12i3>

Gea, Y., Puji Rahayu, L., Safitri, U. R., & Suryana, A. K. H. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Tupai Adyamas Indonesia Kabupaten Boyolali Di Boyolali. *EKOBIS : Jurnal Ilmu Manajemen Dan Akuntansi*, 12(1), 159–167. <https://doi.org/10.36596/ekobis.v12i1.1067>

Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS 25* (p. 490).

Hakim, M. (2020a). Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan Melalui Iklim Organisasi Dan Disiplin Kerja (Studi Kasus Pada Salah Satu Cabang Perusahaan Perbankan di Kota Bandung). *Business Preneur: Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 2 No. 1, 47–57.

Hakim, M. (2020b). Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan Melalui Iklim Organisasi Dan Disiplin Kerja (Studi Kasus Pada Salah Satu Cabang Perusahaan Perbankan di Kota Bandung). *Business Preneur: Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 2 No. 1, 47–57. <https://journal.unpas.ac.id/index.php/businesspreneur/article/view/2413>

Halawa, A., Bu'ulolo, P., & Zendrato, S. K. (2021). Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Amandraya Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selata*, 04(01), 53–62.

Hidayatullah, & Aprilyani, R. (2025). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Pada Aparatur Sipil Negara (ASN) di Lingkungan Kantor Pusat Badan Kepegawaian Negara (BKN). *Socius: Jurnal Penelitian Ilmu-Ilmu Sosial*, 2(10), 74–83.

Ika, N., & Sitompul, G. O. (2022). Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja keryawan Bank KALBAR Pontianak. *Jurnal Ekonomi, Sosial Dan Humaniora*, 3(0), 22–29.

Ilmiyah, D. E. M., Isaroh, S. N., Kusuma, L. C., & Qurrotu'aini, N. I. (2025). Peran

Kompensasi dalam Mencapai Kesejahteraan dan Kepuasan Kerja Karyawan. *Trending: Jurnal Ekonomi, Akuntansi Dan Manajemen Volume*, 3(1), 206–218.

Khafid, A., & Khoirunisa, N. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Departemen Sewing PT. TPINC JAKARTA). *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital (Ekobil)*, 1(2), 108–110. <https://doi.org/http://doi.org/10.22441/jdm.v8i1.33175>

Laelawati, K. (2025). Membangun SDM yang Produktif di Era Kerja Fleksibel : Analisis Tantangan dan Solusi dalam Pengelolaan Remote dan Hybrid Work. *PARADOKS Jurnal Ilmu Ekonomi*, 8(2), 566–576.

Lestari, A. D. (2025). Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja melalui kepuasan kerja. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 13(1), 118–130. <https://doi.org/https://doi.org/10.26740/jim.v13n1.p118-130>

Ludin, I., Mukti, S., & Rohman, I. S. (2023). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Pegawai Desa di Kecamatan Plered). *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis (JEMB)*, 2(2), 262–266. <https://doi.org/10.47233/jemb.v2i2.1113>

Maharani, A. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Di Kementerian Agama Kota Yogyakarta. *Jurnal Ekobis Dewantara*, 8(2), 1–23.

Margono, P. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Journal of Economics and Business UBS*, 9(1), 80–86. <https://doi.org/10.52644/joeb.v9i1.36>

Mulajani, N. (2022). Kompensasi Sebagai Motivator Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan Jurusan Ekonomi Manajemen*, 4(2), 108–122.

Munardi, H. T., Djuhartono, T., & Sodik, N. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja

- Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. National Finance. *Jurnal ARASTIRMA Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen UNPAM*, 1(2), 336–346.
<https://doi.org/10.32493/arastirma.v1i2.12371>
- Mustapa, H. (2025). Analisis Strategis Inovasi Sumber Daya Manusia di Era Kerja Jarak Jauh Hassan Mustapa. *Journal Scientific of Mandalika (Jsm)*, 6(7), 1893–1907.
- Ndruru, F., Zega, Y., Mendrofa, Y., Waruwu, E., & Halawa, F. (2023). Analisis Loyalitas Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Gunungsitol. *INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research*, 3(6), 6854–6867.
- Nopitasari, H., Setianingsih, R., & Hastuti, D. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan PT. Padasa Enam Utama. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Merdeka EMBA*, 4(1), 1632–1640.
- Nurdiana, S., & Husaini, F. (2024). Analisis Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Desa Sungai Bakau Kecil Kabupaten Mempawah. *Didaktik : Jurnal Ilmiah PGSD FKIP Universitas Mandir*, 10(03), 37–48.
- Okolocha, C. B. (2021). Job Satisfaction and Employee Productivity: Evidence From Selected Universities in South-East, Nigeria. *International Journal of Business & Law Research*, 9(1), 1–13. www.seahipaj.org
- Permedi, R. H. (2019). Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 7(4), 966–973.
- Prayoga, S. S., & Astuti, P. B. (2021). Pengaruh Iklim Organisasi, Kepemimpinan, Dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Pegawai. *Jurnal Fokus Manajemen Bisnis*, 11(2), 200–215.
- Rachman, M. M. (2021). The Impact of Work Stress and the Work Environment in the Organization: How Job Satisfaction Affects Employee Performance?

- Journal of Human Resource and Sustainability Studies*, 09(02), 339–354.
<https://doi.org/10.4236/jhrss.2021.92021>
- Ramadhani, N. N., Nasrul, Syaifuddin, D. T., Maharani, S. W., & Putera, A. (2024). Analisis Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Kesehatan Kerja, Keselamatan Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal HOMANIS*, 1(1), 14–31.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). Organizational Behavior 17th Edition Global Edition. *Pearson Education Limited Edinburgh Gate*, 290.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2024). Organizational Behavior 19th Edition Global Edition. In *Pearson Education Limited*. <https://doi.org/10.5860/choice.43-0421>
- Saputri, N. A., & Hotima, S. H. (2024). *The Influence of Compensation and Work Environment on Employee Performance Through Job Satisfaction as an Intervening Variable (Study At PT. Shankara)*. *International Journal of Scientific and Management Research*, 07(01), 93–101.
<https://doi.org/10.37502/ijsmr.2024.7109>
- Subhaktiyasa, P. G. (2024). Menentukan Populasi dan Sampel: Pendekatan Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif. *Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan*, 9(4), 2721–2731.
- Sugiyono. (2020). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*.
- Suntari, R., & Rasto, R. (2018). Peran Kepuasan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 3(1), 234.
<https://doi.org/10.17509/jpm.v3i1.9460>
- Suprianto. (2023). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Universitas Muslim Indonesia. *Jurnal Manajemen Riset Inovasi*, 1(2), 221–238.
- Sutrisno, E. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama. In *Kencana*

Prenada Media Group.

- Syafitri, W., & Andri, S. (2023). Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Melalui Semangat Kerja Divisi Penjualan Pada PT. Suka Fajar Pekanbaru. *ECo-Buss*, 6(1), 229–237. <https://doi.org/10.32877/eb.v6i1.740>
- Thalibana, Y. B. W. (2022). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja (Literature Review Manajemen Sumberdaya Manusia). *Inisiatif: Jurnal Ekonomi, Akuntansi Dan Manajemen*, 1(4), 01–09. <https://doi.org/10.30640/inisiatif.v1i4.344>
- Wahyuni, R., Gani, A., & Syahnur, M. H. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *PARADOKS Jurnal Ilmu Ekonomi*, 6(3), 144.
- Wardan, W. S., & Rachmawati, D. (2021). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan (Pada Pt. Wiratanu Persada Tama Cabang Malang 2014). *Journal Koperasi Dan Manajemen*, 2(1), 1–13.
- Wardhani, B. T., & Hasan, H. (2024). Pengaruh Work Life Balance dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi (Studi pada Karyawan pada Universitas Swasta di Pekanbaru). *Al Qalam: Jurnal Ilmiah Keagamaan Dan Kemasyarakatan*, 18(2), 1018. <https://doi.org/10.35931/aq.v18i2.3180>
- Wibowo, D. S., Saputra, I. Y., Supriyanto, R., & Mochammad Isa Anshori. (2024). Studi Literatur Riview: Manajemen Karir Meningkatkan Kinerja dan Kepuasan Kerja Karyawan. *Maeswara : Jurnal Riset Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 2(3), 157–175. <https://doi.org/10.61132/maeswara.v2i3.914>
- Widodo, D. S., & Yandi, A. (2022). Model Kinerja Karyawan: Kompetensi, Kompensasi dan Motivasi, (Literature Review MSDM). *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(1), 1–14. <https://doi.org/10.38035/jim.v1i1.1>

Zaeni, N., Arfah, A., & Semmaila, B. (2022). *The Effect of Compensation and Work Environment on Employee Performance. Point of View Research Management*, 3(2), 161–173.



LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian

Perkenalkan nama saya **Deva Gabriella Safhita**, mahasiswi Program Studi Manajemen dari Fakultas Bisnis dan Ekonomika, Universitas Atma Jaya Yogyakarta. Saat ini saya sedang melakukan penelitian dalam rangka tugas akhir (skripsi) sebagai syarat untuk menyelesaikan studi dengan melakukan penelitian mengenai "**Analisis dampak kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan kerja terhadap Produktivitas Pegawai pada Kantor Wilayah Direktorat Jendral Perbendaharaan (DJPb) di provinsi Papua**".

Kriteria Pengisi Kuesioner:

Merupakan pegawai tetap di Kantor Wilayah DJPb Papua.

Apabila Bapak/Ibu sesuai dengan kriteria tersebut mohon untuk dapat berpartisipasi dalam pengisian kuesioner ini. Segala informasi yang diberikan akan dijaga kerahasiaannya dan hanya digunakan untuk kebutuhan penelitian. Saya ucapkan terimakasih atas waktu dan kesediaan Anda.

Apabila terdapat pertanyaan mengenai kuesioner ini, Anda dapat menghubungi saya pada devagabriella107@gmail.com

Terima kasih banyak atas bantuan dan dukungannya!

Deva Safhita

A. Pertanyaan Filter

Pernyataan ini digunakan untuk mendapatkan responden dengan kriteria yang sesuai

1. Apakah Anda merupakan pegawai tetap di Kantor Wilayah DJPb Papua?

☐ Ya ☐ Tidak

2. Status Kepegawaian Anda di Kantor Wilayah DJPb Papua?

☐ Pegawai Negeri Sipil (PNS)

☐ Pegawai Pemerintah dengan perjanjian kerja (PPPK)

☐ Tenaga Honorer/Kontrak

B. Identitas Responden

1. Nama Lengkap :

2. Jenis Kelamin : ☐ Laki-laki ☐ Perempuan

3. Bidang/Jabatan :

4. Lama Bekerja : ☐ <1 Tahun ☐ 1-3 Tahun

☐ 4-6 Tahun ☐ >6 Tahun

C. Kuesioner

KOMPENSASI

	PERNYATAAN	STS	TS	N	S	SS
1	Gaji yang saya terima sesuai dengan beban dan tanggung jawab pekerjaan saya					
2	Uang saku diberikan secara adil dan sesuai dengan kebutuhan					
3	Saya merasa tenang bekerja karena adanya jaminan kesehatan.					
4	merasa termotivasi karena adanya jenjang karir yang jelas.					
5	Besaran tunjangan hari raya sesuai dengan kebijakan dan kebutuhan.					

LINGKUNGAN KERJA

	PERNYATAAN	STS	TS	N	S	SS
1	Pencahayaan di tempat kerja saya cukup terang dan nyaman untuk bekerja					
2	Tempat kerja saya selalu dalam kondisi bersih dan rapi.					
3	Saya merasa fasilitas yang disediakan sudah sesuai dengan kebutuhan pekerjaan saya.					

4	Perusahaan menyediakan perlengkapan keselamatan kerja yang memadai.					
5	Saya memiliki hubungan kerja yang baik dengan rekan-rekan saya					

KEPUASAN KERJA

	PERNYATAAN	STS	TS	N	S	SS
1	Saya merasa puas dengan kenyamanan yang didapatkan di tempat kerja.					
2	Saya puas dengan kondisi kerja di lembaga saya					
3	Saya puas dengan keseimbangan yang baik antara pekerjaan dan kehidupan keluarga.					
4	Saya merasa puas dengan hubungan yang sangat baik antara atasan dan pegawai.					
5	Bagi hasil keuntungan (kompensasi tambahan) yang saya terima saat ini sudah memuaskan.					

PRODUKTIVITAS PEGAWAI

	PERNYATAAN	STS	TS	N	S	SS
1	Saya mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan standar yang ditetapkan.					

2	saya selalu berusaha untuk meningkatkan hasil kerja saya.					
3	Saya memiliki semangat untuk bekerja lebih baik setiap harinya.					
4	Saya berusaha mengembangkan diri melalui pelatihan atau pembelajaran.					
5	Saya selalu menjaga mutu dalam setiap pekerjaan yang saya lakukan.					
6	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan memanfaatkan sumber daya secara optimal.					

Lampiran 2 Surat Izin Penelitian



**FAKULTAS BISNIS
DAN EKONOMIKA**
UNIVERSITAS ATMA JAYA YOGYAKARTA

Nomor: 408/Pen/I
Lamp. : -
Hal : Ijin Penelitian, Permohonan Data

10 Maret 2025

Kepada Yth.
Kepala Kanwil DJPB
Provinsi Papua

Dengan hormat,

Sehubungan dengan penulisan Skripsi yang berjudul "**Analisis Dampak Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Pegawai di Kanwil DJBP Provinsi Papua**" yang dilakukan oleh mahasiswa kami dengan identitas:

Nama : Deva Gabriella Safhita
No Mahasiswa/Prodi: 210326478/Manajemen
No Handphone : 081241941979

Kami mohon Bapak/Ibu berkenan memberikan Ijin Penelitian kepada mahasiswa tersebut untuk mendapatkan data yang diperlukan.

1. 50 Responden

Skripsi yang ditulis oleh mahasiswa ini merupakan karya ilmiah yang memiliki tujuan dan sifat keilmuan. Oleh karenanya tidak akan dipergunakan untuk hal-hal yang merugikan.

Atas perhatian dan bantuannya, kami mengucapkan terima kasih.

Dekan,


Wenefrida Mahestu N. Krisjanti, SE., M.Sc., Ph.D.

Alamat

Kampus III Gedung Bonaventura
Jalan Babarsari 43 Yogyakarta 55281

URL

<https://fbe.uajy.ac.id>

Kontak

Telepon : +62-274-487711 ext. 3120, 3127
Fax : +62-274-485227
Surel : fbe@uajy.ac.id



Lampiran 3 Surat Keterangan Nota Dinas Kementerian Keuangan Provinsi Papua



**KEMENTERIAN KEUANGAN REPUBLIK INDONESIA
DIREKTORAT JENDERAL PERBENDAHARAAN
KANTOR WILAYAH DIREKTORAT JENDERAL PERBENDAHARAAN PROVINSI
PAPUA**

GEDUNG KEUANGAN NEGARA JAYAPURA LANTAI 1 DAN 6, JL. AHMAD YANI NO. 8, GURABESI, JAYAPURA 99111 TELEPON
(0967) 533140, 534140; FAKSIMILE (0967) 535963
SUREL kanwiljpbpapua@kemenkeu.go.id; LAMAN www.djpb.kemenkeu.go.id/kanwil/papua

NOTA DINAS NOMOR ND-439/WPB.34/2025

Yth. : 1. Kepala Bagian Umum
2. Kepala Bidang Pembinaan Pelaksanaan Anggaran I
3. Kepala Bidang Pembinaan Pelaksanaan Anggaran II
4. Kepala Bidang Pembinaan Akuntansi dan Pelaporan Keuangan
5. Kepala Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Tipe A1 Jayapura
6. Kepala Bidang Supervisi KPPN dan Kepatuhan Internal

Dari : Kepala Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi Papua

Sifat : Segera

Hal : Permintaan Fasilitas Penyebaran Kuesioner Penelitian Mahasiswa atas nama
Deva Gabriella Safhita

Tanggal : 10 April 2025

Menunjuk Surat Dekan Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Atma Jaya Yogyakarta nomor 408/Pen/I tanggal 10 Maret 2025 hal Ijin Penelitian, Permohonan Data, dengan ini disampaikan sebagai berikut:

1. Dekan Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Atma Jaya Yogyakarta mengajukan permohonan izin melakukan penelitian dalam rangka penyusunan skripsi bagi mahasiswa, atas nama:

Nama/NIM : Deva Gabriella Safhita/210326478
Program Studi : S1 Manajemen
Perguruan Tinggi : Universitas Atma Jaya Yogyakarta
Judul Skripsi : Analisis Dampak Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Pegawai di Kanwil DJPb Provinsi Papua

2. Sdri. Deva Gabriella Safhita merupakan mahasiswa aktif pada Program Studi S1 Manajemen Universitas Atma Jaya Yogyakarta, dan bukan merupakan pegawai di lingkungan Kementerian Keuangan.
3. Untuk keperluan penelitian tersebut, Sdri. Deva Gabriella Safhita bermaksud menyebarkan kuesioner melalui tautan :
<https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLScH7wqg5diyt0InVRv1s5SZPL01MBYCWHEeQIvwh-4eaNZCzg/viewform?usp=header>.
Adapun target responden merupakan pegawai lingkup Kanwil DJPb Provinsi Papua.
4. Sebagai perwakilan atas kebutuhan responden dimaksud, bersama ini diminta kepada para pejabat/pegawai pada Unit Kanwil DJPb Provinsi Papua dan KPPN Jayapura untuk mengisi kuesioner penelitian dimaksud **paling lambat tanggal 12 April 2025**.
Demikian disampaikan. Atas perhatiannya diucapkan terima kasih.



Ditandatangani secara elektronik
Moudy Hermawan



Lampiran 4 Jawab Responden

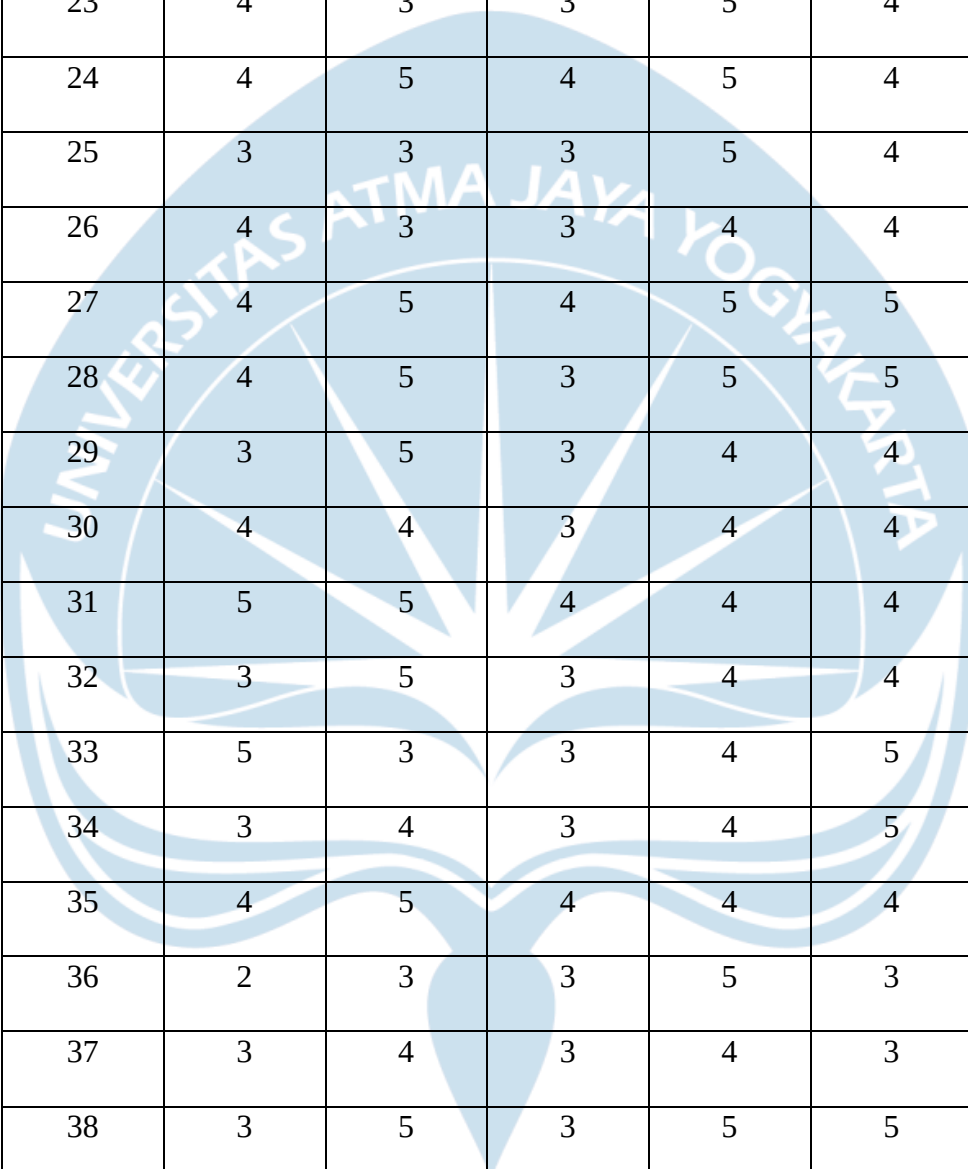
Identitas Responden

No.	Jenis Kelamin	Bidang/Jabatan	Lama Bekerja
1	Laki-Laki	Staff Subbagian Umum	1-3 Tahun
2	Laki-Laki	pelaksana pencairan dana	1-3 Tahun
3	Perempuan	Staff Subbagian umum	>6 Tahun
4	Laki-Laki	Kepala seksi VERA	>6 Tahun
5	Laki-Laki	Kepala Seksi Bank	>6 Tahun
6	Laki-Laki	Staff subbagian umum	<1 Tahun
7	Laki-Laki	Staff subbagian umum	1-3 Tahun
8	Laki-Laki	Pelaksana seksi bank	1-3 Tahun
9	Laki-Laki	Staff subbagian umum	>6 Tahun
10	Laki-Laki	Staff Subbagian umum	>6 Tahun
11	Laki-Laki	Staff Subbagian umum	>6 Tahun
12	Laki-Laki	Kepala Seksi Pencairan dana	4-6 Tahun
13	Laki-Laki	pelaksana pencairan dana	>6 Tahun
14	Laki-Laki	Kepala subbagian umum	<1 Tahun
15	Laki-Laki	Pelaksana seksi pencairan dana	1-3 Tahun
16	Laki-Laki	staff SubBag umum	>6 Tahun
17	Laki-Laki	Kepala seksi PPA I/C	<1 Tahun
18	Laki-laki	Pelaksana seksi MSKI	4-6 Tahun
19	Perempuan	pelaksana seksi pencairan dana	1-3 Tahun
20	Laki-Laki	Staff PPA I	1-3 Tahun

21	Laki-laki	Staff PPA I	1-3 Tahun
22	Laki-Laki	Pelaksana Seksi Bank	1-3 Tahun
23	Laki-laki	Staff subbagian umum	1-3 Tahun
24	Laki-Laki	Kepala MSKI	>6Tahun
25	Perempuan	pelaksana MSKI	>6 Tahun
26	Perempuan	pelaksana MSKI	1-3 Tahun
27	Laki-Laki	STAFF SUBBAG umum	1-3 Tahun
28	Perempuan	staff subbagian umum	>6 Tahun
29	Laki-Laki	staff subbagian umum	1-3 Tahun
30	Perempuan	Kepala Seksi STA	>6 Tahun
31	Laki-Laki	Pelaksana Seksi Bank	4-6 Tahun
32	Laki-Laki	Saff SubBag Umum	1-3 Tahun
33	Laki-Laki	Kepala Seksi PPA I/D	4-6 Tahun
34	Laki-Laki	Kepala Seksi PPA II/B	>6 Tahun
35	Perempuan	Staff PPA II	>6 Tahun
36	Laki-Laki	Staff PAPK	>6 Tahun
37	Laki-Laki	Staff PPA II	1-3 Tahun
38	Laki-Laki	Kepala Seksi SPB	>6 Tahun
39	Laki-Laki	Kepala Seksi PPA II/A	>6 Tahun
40	Laki-Laki	Staff SubBag Umum	1-3 Tahun

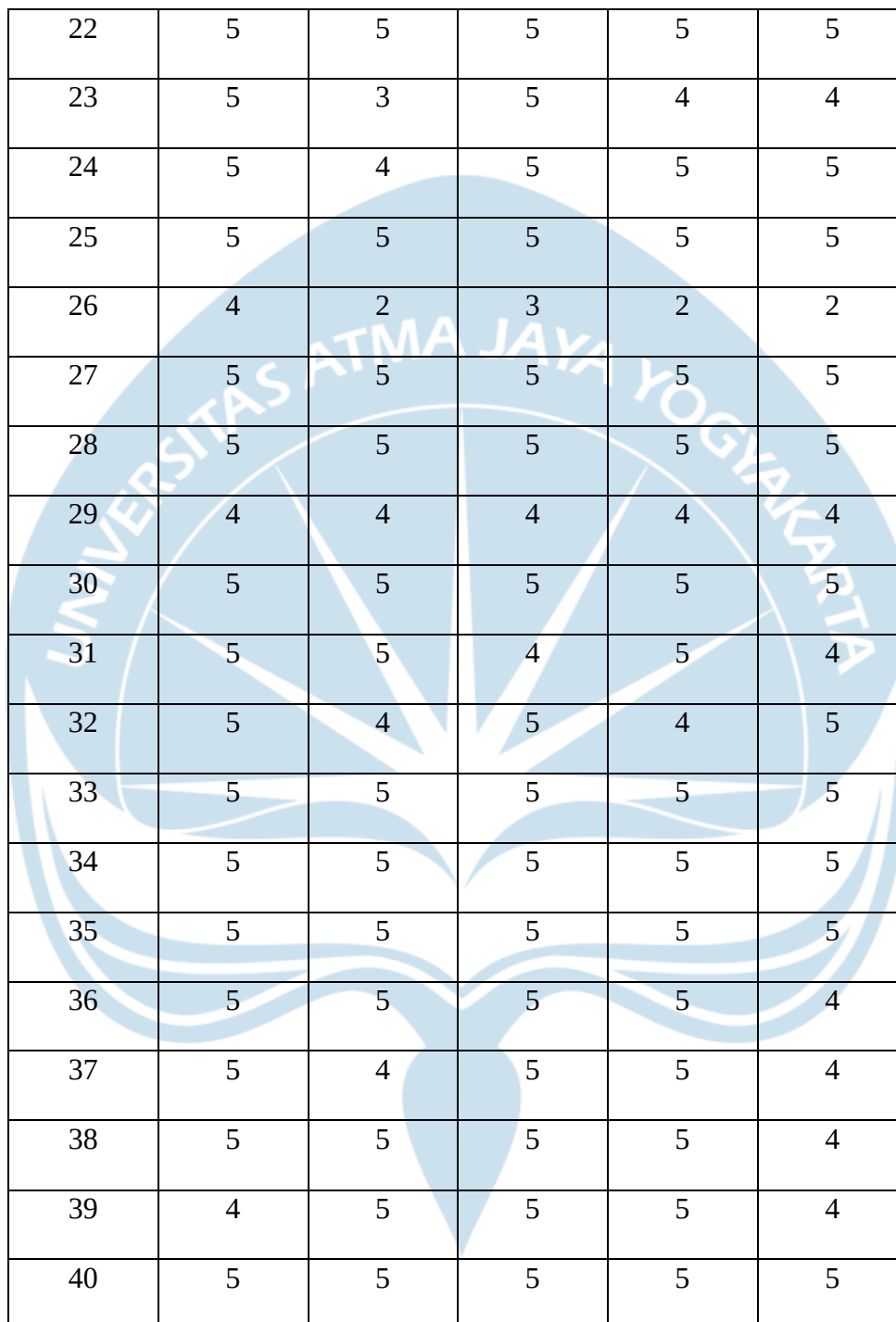
Jawaban Kuesioner

NO.	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5
1	5	5	5	5	5
2	4	4	4	4	5
3	4	4	3	5	5
4	5	5	5	5	5
5	3	3	4	4	4
6	5	4	3	5	5
7	4	4	3	4	3
8	5	5	5	4	5
9	4	5	5	5	5
10	4	3	3	4	4
11	3	3	3	4	5
12	4	5	5	5	5
13	3	3	4	4	4
14	3	4	4	4	3
15	4	5	5	4	5
16	4	5	4	5	5
17	5	5	3	5	5
18	4	4	3	5	4
19	5	5	5	5	5
20	3	4	3	4	4



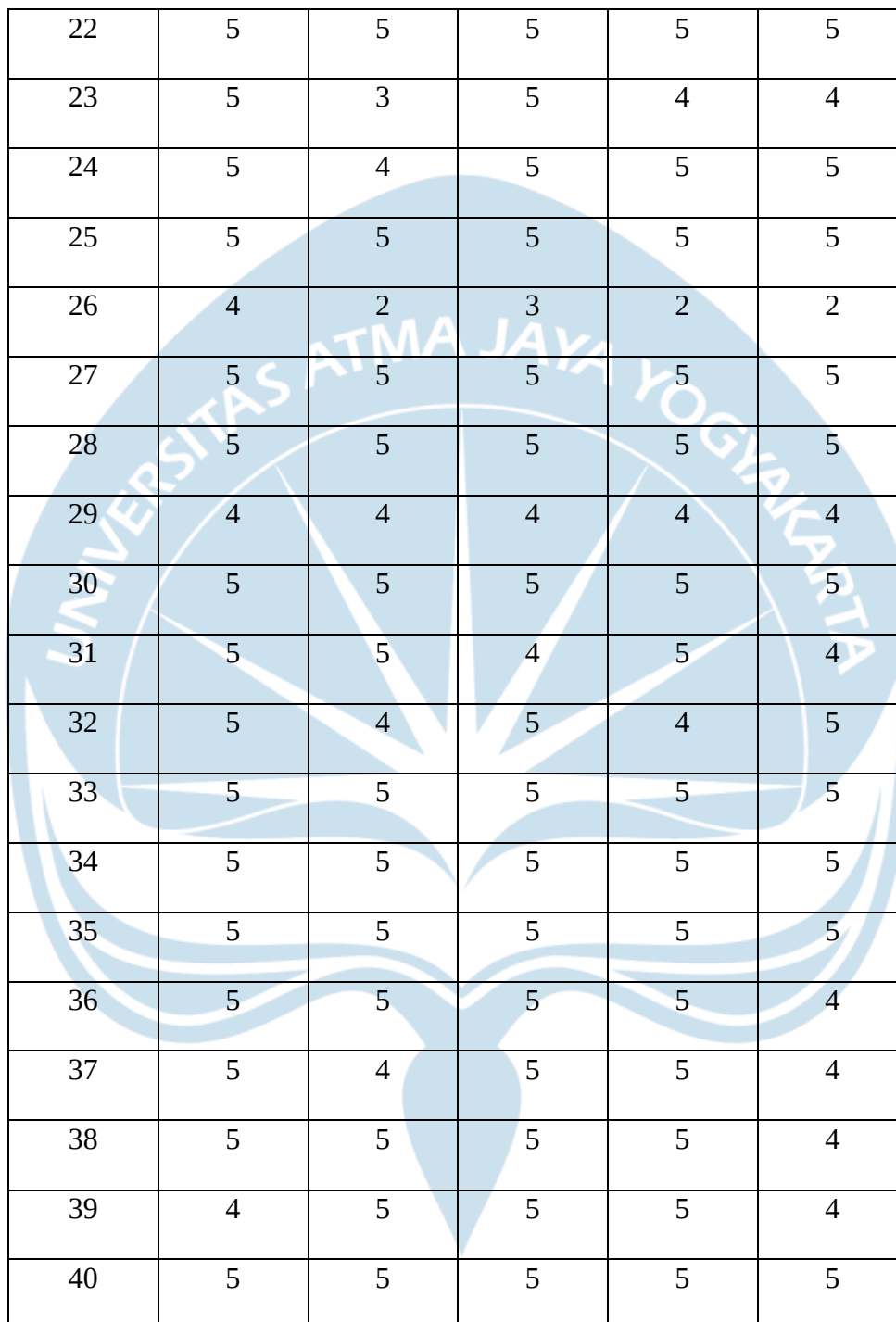
21	5	5	5	5	5
22	3	3	3	4	3
23	4	3	3	5	4
24	4	5	4	5	4
25	3	3	3	5	4
26	4	3	3	4	4
27	4	5	4	5	5
28	4	5	3	5	5
29	3	5	3	4	4
30	4	4	3	4	4
31	5	5	4	4	4
32	3	5	3	4	4
33	5	3	3	4	5
34	3	4	3	4	5
35	4	5	4	4	4
36	2	3	3	5	3
37	3	4	3	4	3
38	3	5	3	5	5
39	3	3	3	4	4
40	5	4	4	5	5

NO.	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5
1	5	4	5	4	5
2	5	5	5	5	5
3	5	5	5	5	5
4	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5
6	5	5	5	5	5
7	5	4	5	5	5
8	5	5	5	5	5
9	5	5	5	5	5
10	5	5	5	5	5
11	4	4	3	2	3
12	4	5	5	5	5
13	5	4	5	5	5
14	5	3	5	4	2
15	5	5	5	5	5
16	4	4	5	5	5
17	5	5	5	5	5
18	5	5	5	5	5
19	5	5	5	5	5
20	4	4	4	4	4
21	4	4	4	4	4



22	5	5	5	5	5
23	5	3	5	4	4
24	5	4	5	5	5
25	5	5	5	5	5
26	4	2	3	2	2
27	5	5	5	5	5
28	5	5	5	5	5
29	4	4	4	4	4
30	5	5	5	5	5
31	5	5	4	5	4
32	5	4	5	4	5
33	5	5	5	5	5
34	5	5	5	5	5
35	5	5	5	5	5
36	5	5	5	5	4
37	5	4	5	5	4
38	5	5	5	5	4
39	4	5	5	5	4
40	5	5	5	5	5

NO.	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5
1	5	4	5	4	5
2	5	5	5	5	5
3	5	5	5	5	5
4	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5
6	5	5	5	5	5
7	5	4	5	5	3
8	5	5	5	5	5
9	5	5	5	5	5
10	5	5	5	5	5
11	4	4	3	2	3
12	4	5	5	5	5
13	5	4	5	5	5
14	5	3	5	4	2
15	5	5	5	5	5
16	4	4	5	5	5
17	5	5	5	5	5
18	5	5	5	5	5
19	5	5	5	5	5
20	4	4	4	4	4
21	4	4	4	4	4



22	5	5	5	5	5
23	5	3	5	4	4
24	5	4	5	5	5
25	5	5	5	5	5
26	4	2	3	2	2
27	5	5	5	5	5
28	5	5	5	5	5
29	4	4	4	4	4
30	5	5	5	5	5
31	5	5	4	5	4
32	5	4	5	4	5
33	5	5	5	5	5
34	5	5	5	5	5
35	5	5	5	5	5
36	5	5	5	5	4
37	5	4	5	5	4
38	5	5	5	5	4
39	4	5	5	5	4
40	5	5	5	5	5

NO.	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6
1	5	5	5	5	5	5
2	4	4	4	3	3	3
3	3	4	4	3	3	4
4	5	5	5	4	5	5
5	3	3	4	3	3	4
6	5	5	5	5	5	5
7	3	3	5	3	3	3
8	4	5	5	5	5	5
9	5	5	5	5	5	5
10	4	3	4	3	3	3
11	4	4	3	4	3	3
12	5	4	4	4	4	5
13	4	3	4	5	3	3
14	4	5	4	4	3	3
15	5	4	4	5	5	4
16	5	5	5	3	5	4
17	5	4	3	5	5	3
18	4	5	3	4	5	3
19	5	5	5	4	5	3
20	4	5	3	3	4	3
21	5	5	5	5	4	4

22	4	4	3	3	3	4
23	3	5	3	3	3	3
24	4	3	5	5	5	3
25	4	4	3	4	5	4
26	3	5	4	3	3	3
27	3	5	5	5	5	4
28	3	3	5	5	4	4
29	4	3	3	3	3	4
30	3	4	3	3	4	4
31	4	3	3	3	3	4
32	4	3	3	3	5	3
33	4	4	3	3	3	3
34	3	3	3	4	3	3
35	4	5	5	4	3	4
36	4	4	3	4	4	3
37	3	3	3	3	5	4
38	3	4	5	3	5	4
39	3	3	4	4	3	3
40	3	5	4	4	4	4

Lampiran 5 Uji Deskriptif

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X1.1	40	2.00	5.00	3.8750	.82236
X1.2	40	3.00	5.00	4.1750	.84391
X1.3	40	3.00	5.00	3.6500	.80224
X1.4	40	4.00	5.00	4.4750	.50574
X1.5	40	3.00	5.00	4.3750	.70484
X2.1	40	4.00	5.00	4.8000	.40510
X2.2	40	2.00	5.00	4.5500	.71432
X2.3	40	3.00	5.00	4.8000	.51640
X2.4	40	2.00	5.00	4.6750	.72986
X2.5	40	2.00	5.00	4.5250	.81610
X3.1	40	4.00	5.00	4.8000	.40510
X3.2	40	2.00	5.00	4.5500	.71432
X3.3	40	3.00	5.00	4.8000	.51640
X3.4	40	2.00	5.00	4.6750	.72986
X3.5	40	2.00	5.00	4.5250	.81610
Y.1	40	3.00	5.00	3.9250	.76418
Y.2	40	3.00	5.00	4.1000	.84124
Y.3	40	3.00	5.00	3.9750	.86194
Y.4	40	3.00	5.00	3.8500	.83359
Y.5	40	3.00	5.00	3.9750	.91952
Y.6	40	3.00	5.00	3.7000	.72324
Valid N (listwise)	40				

Lampiran 6 Uji Validitas dan Reliabilitas

Kompensasi (X1)

		Correlations					
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	TOTALX1
X1.1	Pearson Correlation	1	.439**	.476**	.331*	.570**	.784**
	Sig. (2-tailed)		.005	.002	.037	<.001	<.001
	N	40	40	40	40	40	40
X1.2	Pearson Correlation	.439**	1	.547**	.341*	.447**	.779**
	Sig. (2-tailed)	.005		<.001	.031	.004	<.001
	N	40	40	40	40	40	40
X1.3	Pearson Correlation	.476**	.547**	1	.231	.419**	.756**
	Sig. (2-tailed)	.002	<.001		.152	.007	<.001
	N	40	40	40	40	40	40
X1.4	Pearson Correlation	.331*	.341*	.231	1	.423**	.566**
	Sig. (2-tailed)	.037	.031	.152		.007	<.001
	N	40	40	40	40	40	40
X1.5	Pearson Correlation	.570**	.447**	.419**	.423**	1	.768**
	Sig. (2-tailed)	<.001	.004	.007	.007		<.001
	N	40	40	40	40	40	40
TOTALX1	Pearson Correlation	.784**	.779**	.756**	.566**	.768**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	
	N	40	40	40	40	40	40

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.785	5

Lingkungan Kerja (X2)

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	TOTALX2
X2.1	Pearson Correlation	1	.390*	.662**	.555**	.454**	.667**
	Sig. (2-tailed)		.013	<.001	<.001	.003	<.001
	N	40	40	40	40	40	40
X2.2	Pearson Correlation	.390*	1	.514**	.745**	.706**	.834**
	Sig. (2-tailed)	.013		<.001	<.001	<.001	<.001
	N	40	40	40	40	40	40
X2.3	Pearson Correlation	.662**	.514**	1	.844**	.674**	.857**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001
	N	40	40	40	40	40	40
X2.4	Pearson Correlation	.555**	.745**	.844**	1	.741**	.934**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001
	N	40	40	40	40	40	40
X2.5	Pearson Correlation	.454**	.706**	.674**	.741**	1	.881**
	Sig. (2-tailed)	.003	<.001	<.001	<.001		<.001
	N	40	40	40	40	40	40
TOTALX2	Pearson Correlation	.667**	.834**	.857**	.934**	.881**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	
	N	40	40	40	40	40	40

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.887	5

Kepuasan Kerja (X3)

Correlations

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	TOTAL.X3
X3.1	Pearson Correlation	1	.390 [*]	.662 ^{**}	.555 ^{**}	.403 ^{**}	.655 ^{**}
	Sig. (2-tailed)		.013	<.001	<.001	.010	<.001
	N	40	40	40	40	40	40
X3.2	Pearson Correlation	.390 [*]	1	.514 ^{**}	.745 ^{**}	.724 ^{**}	.846 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.013		<.001	<.001	<.001	<.001
	N	40	40	40	40	40	40
X3.3	Pearson Correlation	.662 ^{**}	.514 ^{**}	1	.844 ^{**}	.621 ^{**}	.847 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001
	N	40	40	40	40	40	40
X3.4	Pearson Correlation	.555 ^{**}	.745 ^{**}	.844 ^{**}	1	.681 ^{**}	.923 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001
	N	40	40	40	40	40	40
X3.5	Pearson Correlation	.403 ^{**}	.724 ^{**}	.621 ^{**}	.681 ^{**}	1	.862 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.010	<.001	<.001	<.001		<.001
	N	40	40	40	40	40	40
TOTAL.X3	Pearson Correlation	.655 ^{**}	.846 ^{**}	.847 ^{**}	.923 ^{**}	.862 ^{**}	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	
	N	40	40	40	40	40	40

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.879	5

Produktivitas Pegawai (Y)

		Correlations						
		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	TOTAL Y
Y.1	Pearson Correlation	1	.371*	.231	.425**	.435**	.329*	.671**
	Sig. (2-tailed)		.018	.152	.006	.005	.038	<.001
	N	40	40	40	40	40	40	40
Y.2	Pearson Correlation	.371*	1	.322*	.241	.335*	.303	.630**
	Sig. (2-tailed)	.018		.043	.134	.035	.057	<.001
	N	40	40	40	40	40	40	40
Y.3	Pearson Correlation	.231	.322*	1	.459**	.323*	.440**	.682**
	Sig. (2-tailed)	.152	.043		.003	.042	.004	<.001
	N	40	40	40	40	40	40	40
Y.4	Pearson Correlation	.425**	.241	.459**	1	.463**	.306	.711**
	Sig. (2-tailed)	.006	.134	.003		.003	.055	<.001
	N	40	40	40	40	40	40	40
Y.5	Pearson Correlation	.435**	.335*	.323*	.463**	1	.413**	.738**
	Sig. (2-tailed)	.005	.035	.042	.003		.008	<.001
	N	40	40	40	40	40	40	40
Y.6	Pearson Correlation	.329*	.303	.440**	.306	.413**	1	.664**
	Sig. (2-tailed)	.038	.057	.004	.055	.008		<.001
	N	40	40	40	40	40	40	40
TOTAL Y	Pearson Correlation	.671**	.630**	.682**	.711**	.738**	.664**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	
	N	40	40	40	40	40	40	40

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.770	6

Lampiran 7 Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Unstandardized Residual	.209	51	<.,001	.923	51	.009

a. Lilliefors Significance Correction

Uji Heteroskedastisitas & Multikolineritas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.098	3.192		.657	.514		
	T.X1	.560	.219	.321	2.559	.014	.649	1.540
	T.X2	.207	.151	.216	1.377	.175	.415	2.412
	T.X3	.327	.147	.316	2.218	.031	.502	1.990

a. Dependent Variable: T.Y

Lampiran 8 Uji Hipotesis

Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	288.108	3	96.036	21.900	<.,001 ^b
	Residual	157.867	36	4.385		
	Total	445.975	39			

a. Dependent Variable: TOTAL.Y

b. Predictors: (Constant), TOTAL.X3, TOTAL.X1, TOTAL.X2

Uji T

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.128	3.456		.905	.371
	TOTAL.X1	.979	.129	.792	7.572	<.001
	TOTAL.X2	-.519	1.074	-.411	-.483	.632
	TOTAL.X3	.532	1.076	.422	.494	.624

a. Dependent Variable: TOTAL.Y



Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.804 ^a	.646	.617	2.09409

a. Predictors: (Constant), TOTAL.X3, TOTAL.X1, TOTAL.X2

Cek Turnitin

Skripsi Deva Final .docx

ORIGINALITY REPORT

19%

SIMILARITY INDEX

21%

INTERNET SOURCES

13%

PUBLICATIONS

14%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	e-journal.uajy.ac.id Internet Source	4%
2	Submitted to Universitas Diponegoro Student Paper	1%
3	journal.unpas.ac.id Internet Source	1%
4	www.researchgate.net Internet Source	1%
5	123dok.com Internet Source	1%
6	Submitted to Sultan Agung Islamic University Student Paper	1%
7	Submitted to Universitas Muria Kudus Student Paper	1%
8	repository.uin-suska.ac.id Internet Source	1%
9	st293545.sitekno.com Internet Source	1%
10	stiealwashliyahsibolga.ac.id Internet Source	<1%

11	Submitted to Konsorsium PTS Indonesia - Small Campus Student Paper	<1 %
12	eprints.iain-surakarta.ac.id Internet Source	<1 %
13	repository.iainpalopo.ac.id Internet Source	<1 %
14	eprints.unmas.ac.id Internet Source	<1 %
15	journalpedia.com Internet Source	<1 %
16	repositori.unimma.ac.id Internet Source	<1 %
17	www.ojs.cahayamandalika.com Internet Source	<1 %
18	Submitted to Tarumanagara University Student Paper	<1 %
19	core.ac.uk Internet Source	<1 %
20	repository.usd.ac.id Internet Source	<1 %
21	Hasni Amaliyah, Romansyah Sahabuddin, Burhanuddin Burhanuddin, Agung Widhi Kurniawan, Zainal Ruma. Jurnal Manajemen, 2023 Publication	<1 %
journal.fkpt.org		

22	Internet Source	<1 %
23	positori.usu.ac.id Internet Source	<1 %
24	Submitted to Universitas krisnadwipayana Student Paper	<1 %
25	docplayer.info Internet Source	<1 %
26	id.123dok.com Internet Source	<1 %
27	Submitted to President University Student Paper	<1 %
28	katalog.ukdw.ac.id Internet Source	<1 %
29	repository-feb.unpak.ac.id Internet Source	<1 %
30	etheses.uin-malang.ac.id Internet Source	<1 %
31	prin.or.id Internet Source	<1 %
32	repository.ub.ac.id Internet Source	<1 %
33	repository.unifa.ac.id Internet Source	<1 %
34	Submitted to Universitas Pertamina Student Paper	<1 %

