

ANALISIS PENGARUH MOTIVASI, PROMOSI JABATAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN CV. API ATSIRI PERKASA INDONESIA

by BCT 102

Submission date: 22-Jan-2024 09:24AM (UTC-0500)

Submission ID: 2275822756

File name: ARTIKEL_ANALISIS_PENGARUH_MOTIVASI.docx (132.03K)

Word count: 4730

Character count: 34115

ANALISIS PENGARUH MOTIVASI, PROMOSI JABATAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN CV. API ATSIRI PERKASA INDONESIA

Khoirul Huda¹, Dosen Pembimbing², Dosen Pembimbing³

¹ Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Kediri Nusantara

² Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Kediri Nusantara

³ Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Kediri Nusantara

Article Info

Abstract

Article history:

Keywords:

promosi jabatan, kepuasan kerja, kompensasi, Motivasi

Pada fenomena di CV. Api Atsiri Perkasa Indonesia terkait kurangnya motivasi yang dimiliki oleh karyawan, kurangnya kesempatan memperoleh promosi jabatan, dan kompensasi yang belum memenuhi harapan karyawan dan memiliki perbedaan dari hasil-hasil penelitian terdahulu yang merupakan perusahaan manufaktur dan penelitian sekarang berada di perusahaan pengelolaan minyak cengkeh. Maka, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian di CV. Api Atsiri Perkasa Indonesia dengan judul "Analisis Pengaruh Motivasi, Promosi Jabatan dan Kompensasi Sebagai Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di CV. Api Atsiri Perkasa Indonesia". Penelitian ini mengambil pendekatan kuantitatif dalam metodologinya. Suarweni (2015:40) menyatakan bahwa metode kuantitatif ialah jenis penelitian yang menghasilkan suatu penemuan yang dapat diperoleh dengan menggunakan prosedur statistik atau cara lain dari pengukuran". Pada teknik penelitian ini menggunakan teknik kausal (sebab akibat). Menurut Sanusi (2014:14), hubungan sebab akibat antar variabel. Dampak promosi kerja terhadap kepuasan kerja sangat baik dan patut diperhatikan. Semakin kuat pula promosi pekerjaan pada CV. Kepuasan kerja karyawan bisa meningkat berkat Api Atsiri Perkasa Indonesia. Terhadap kepuasan kerja, kompensasi mempunyai dampak yang baik dan besar. Akibatnya, karyawan di CV akan lebih puas dengan pekerjaan mereka jika gaji mereka lebih baik di perusahaan. Api Vital Indonesia Perkasa. Secara keseluruhan, kepuasan kerja dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh motivasi, kemajuan, dan gaji sekaligus. Kepuasan kerja CV secara parsial dipengaruhi oleh motivasi. Atsari Api dari Indonesia. Kepuasan kerja di CV sangat dipengaruhi oleh kemajuan pekerjaan. Atsari Api dari Indonesia. Kepuasan kerja pada CV cukup besar dipengaruhi oleh kompensasi. Atsari Api dari Indonesia. Di CV, kebahagiaan kerja, motivasi, kemajuan, dan gaji semuanya memiliki dampak besar secara simultan. Kebakaran Atsari di Indonesia.

Pendahuluan

Persaingan perusahaan semakin meningkat di zaman modern ini, dan banyak sekali sektor-sektor perusahaan baru yang bermunculan. Hal ini menunjukkan bagaimana sumber daya manusia semakin mampu menerapkan perubahan baru. Persyaratan serupa juga berlaku pada sumber daya manusia suatu perusahaan, yang harus terus ditingkatkan dan dioptimalkan

guna mendukung pencapaian tujuan. Oleh karena itu, untuk mendukung pertumbuhan organisasinya, pengusaha harus memahami perilaku setiap karyawan dan berhak mengetahui bagaimana stafnya berkembang secara profesional. Apabila suatu perusahaan dapat berkembang dan semakin maju, maka perusahaan tersebut mampu melawan persaingan usaha yang ketat di era sekarang.

Upaya yang ditempuh perusahaan agar mampu melawan persaingan usaha tidak hanya meningkatkan keahlian sumber daya manusianya, akan tetapi juga memenuhi kebutuhan psikologis yaitu kepuasan dalam pekerjaan mereka. Hasil kerja yang maksimal akan dihasilkan oleh pegawai yang merasa senang dengan tugas yang telah diselesaikannya. Kinerja suatu perusahaan dapat diukur dari tingkat kepuasan kerja para karyawannya. Menurut Sedarmayanti (2017:166), “kepuasan kerja yaitu hasil kesimpulan seseorang karyawan tentang perbandingan antara hasil kerja yang diharapkan dengan hasil yang diperoleh”. Seseorang mungkin mengalami kepuasan kerja baik di dalam maupun di luar tempat kerja. Untuk meningkatkan kasih sayang, pengabdian, semangat kerja, dan kedisiplinan pegawai, kepuasan kerja dihasilkan dengan sebaik-baiknya. Supervisor harus mempertimbangkan motivasi karyawan agar karyawan merasa puas dengan pekerjaannya. Pekerja dengan motivasi tinggi akan merasa terdorong untuk meningkatkan output mereka guna memuaskan pemberi kerja. Beberapa elemen, termasuk motivasi, gaji, dan kemajuan, berdampak pada kepuasan kerja dalam suatu organisasi. (Parimita & Khoiriyah, 2018; Rini, 2021; Sasono, 2022)

Berkurangnya motivasi dalam bekerja akan berdampak buruk bagi bisnis karena akan mempersulit pencapaian tujuan. Oleh karena itu, memiliki semangat kerja yang kuat sangat penting bagi semua karyawan. Komponen kunci dalam bekerja bagi pekerja di suatu perusahaan adalah motivasi mereka dalam bekerja. Tercapainya tujuan organisasi mungkin dipengaruhi oleh kesediaan karyawan untuk berusaha semaksimal mungkin dalam bekerja, sehingga dapat meningkatkan produktivitas. Ketika berbicara tentang kemampuan karyawan untuk memberi nilai tambah dan membantu perusahaan mencapai tujuannya, motivasi adalah komponen penting yang perlu dipertimbangkan oleh pemberi kerja. Pekerja yang termotivasi akan melakukan yang terbaik untuk memenuhi tanggung jawab dan tugas yang diberikan kepada mereka. Menurut Setiana (2019:86) menyatakan “Kekuatan, arah, dan ketekunan seseorang dalam mengejar tujuan dapat dijelaskan oleh motivasinya yang merupakan suatu proses. Karyawan yang bermotivasi tinggi akan bekerja dengan semangat dan efisien untuk memberikan hasil terbaik dari tugasnya. Penelitian yang dilakukan oleh Parimita & Khoiriyah (2018) dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT Tridaya Eramina Bahari”, memberikan hasil penelitian bahwa terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap kepuasan kerja.

Mempertimbangkan unsur-unsur yang berkaitan dengan kemajuan pekerjaan merupakan cara lain untuk menumbuhkan kepuasan kerja karyawan. Fahmi (2017:88) menyatakan bahwa promosi merupakan “peningkatan jabatan seorang pegawai dari jabatan sebelumnya ke jabatan yang lebih tinggi”. Pekerja yang mendapat promosi jabatan tidak hanya mempunyai tanggung jawab yang besar, namun juga akan merasa lebih bahagia dengan kualitas pekerjaannya. Penelitian yang dilakukan oleh Rini (2021) dengan judul “Pengaruh Promosi Jabatan, Penghargaan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

7
Karyawan Pada CV. Wan Qian”, memberikan hasil bahwa promosi jabatan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Gaji atau kompensasi adalah elemen berikutnya yang mungkin berdampak pada kebahagiaan kerja pekerja. Menurut Hasibuan (2019:118) kompensasi mengacu pada “segala penghasilan yang berupa uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan”. Oleh karena itu, dunia usaha harus mempertimbangkan untuk membayar pekerja secara adil atas jasa yang telah mereka berikan. Membayar pekerja dengan gaji yang cukup memang penting, namun hal ini harus mendapat perhatian lebih karena hal ini mempengaruhi kepuasan pekerja terhadap pekerjaannya.. Hal itu dibuktikan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sasono (2022) dengan judul “Pengaruh Penerapan Budaya Organisasi dan Pemberian Kompensasi Finansial Langsung Terhadap kepuasan kerja Karyawan”, memberikan hasil penelitian bahwa kompensasi mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Kebanyakan pekerja ingin menjadi lebih baik dari yang lain agar dapat menduduki posisi yang lebih penting dan mendapatkan lebih banyak uang. Setiap karyawan ingin merasa puas dan keinginannya terpenuhi, salah satu caranya adalah melalui promosi jabatan. Kemajuan baik seorang pekerja menuju promosi atau posisi baru dievaluasi oleh personel yang berwenang untuk menentukan apakah kemajuan tersebut sangat baik atau tidak. Oleh karena itu, mereka yang telah mencapai prestasi harus diberikan tanggung jawab dan kekuasaan yang lebih besar. (Hasibuan, 2016).

Jual beli rempah-rempah khususnya cengkeh merupakan urusan CV. Api Atsiri Perkasa Indonesia. Jasa pengadaan serai, batang cengkeh, dan minyak daun juga ditawarkan oleh CV. Api Atsiri Perkasa Indonesia. Layanan pelanggan yang diberikan oleh bisnis ini bagus. Maka dari itu, banyak petani cengkeh yang menjual hasil panennya ke perusahaan CV. Api Atsiri Perkasa Indonesia. Walaupun perusahaan ini memiliki reputasi yang baik di kalangan petani, namun terdapat kekurangan dalam proses kerja yang dihasilkan oleh karyawannya.

Berdasarkan observasi awal oleh peneliti, serta wawancara singkat dengan karyawan diketahui bahwa dari sudut pandang perusahaan, CV. Api Atsiri Perkasa Indonesia memiliki motivasi kerja yang rendah yang disebabkan oleh kurangnya jumlah pendapatan yang diterima oleh karyawan, sehingga hal tersebut berdampak terhadap kepuasan kerja mereka. Selain itu, promosi jabatan di CV. Api Atsiri Perkasa Indonesia jarang dilakukan, banyak karyawan yang berada di posisi karir yang sama dalam jangka waktu yang lama. Semangat kerja staf menurun dan kepuasan kerja bahkan menurun karena para pekerja percaya bahwa mereka tidak diberi cukup kesempatan untuk maju dalam pekerjaan mereka. Gaji karyawan untuk tenaga kerja dan layanan intelektual mereka serupa. Harapan karyawan diyakini tidak terpenuhi oleh hak yang seharusnya diberikan. Tampaknya para pekerja tidak puas dengan kondisi kerja mereka. Namun dunia usaha kesulitan mencapai tujuan mereka tanpa bantuan dan partisipasi tenaga kerja.

Mengacu pada fenomena di CV. Api Atsiri Perkasa Indonesia terkait kurangnya motivasi yang dimiliki oleh karyawan, kurangnya kesempatan memperoleh promosi jabatan, dan kompensasi yang belum memenuhi harapan karyawan dan memiliki perbedaan dari hasil-hasil penelitian terdahulu yang merupakan perusahaan manufaktur dan penelitian sekarang berada di perusahaan pengelolaan minyak cengkeh. Maka, peneliti tertarik untuk melakukan

penelitian di CV. Api Atsiri Perkasa Indonesia dengan judul “Analisis Pengaruh Motivasi, Promosi Jabatan dan Kompensasi Sebagai Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di CV. Api Atsiri Perkasa Indonesia”.

Pada penelitian ini, peneliti memutuskan untuk melakukan analisis permasalahan, yaitu:

1. Apakah kebahagiaan kerja karyawan di CV bergantung pada motivasi? Api Atsiri Perkasa Indonesia hanya sebagian saja?
2. Apakah melakukan promosi kerja pada CV. Api Atsiri Perkasa Indonesia secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan?
3. Apakah terdapat hubungan secara parsial antara kepuasan kerja karyawan dengan gaji pada CV. Api Atsiri Perkasa Indonesia?
4. Apakah insentif, gaji, dan kemajuan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pekerja di CV. Kebakaran Atsiri Perkasa Indonesia sekaligus?

Penelitian ini memiliki tujuan yang dilakukan untuk penelitian antara lain:

1. Untuk menguji bagaimana motivasi mempengaruhi kepuasan kerja pekerja di CV, dengan fokus parsial pada Api Atsiri Perkasa Indonesia.
2. Untuk mengetahui bagaimana kepuasan kerja dipengaruhi oleh promosi kerja di CV secara parsial sesuai dengan Api Atsiri Perkasa Indonesia.
3. Untuk menguji secara parsial bagaimana gaji mempengaruhi kepuasan kerja pada CV dengan menggunakan Api Atsiri Perkasa Indonesia.
4. Pada CV Api Atsiri Perkasa Indonesia untuk sekaligus mengkaji pengaruh motivasi, kemajuan, dan gaji terhadap kepuasan kerja.

Sejumlah ilmuwan pada dasarnya telah melakukan penelitian sebelumnya mengenai pengaruh insentif, kemajuan, dan gaji terhadap kepuasan kerja karyawan. Studi dalam bentuk artikel tentang topik seperti motivasi, kemajuan pekerjaan, gaji, dan kepuasan kerja digunakan dalam hal ini sebagai studi sebelumnya. Tabel di bawah ini memberikan ringkasan penelitian sebelumnya yang penulis gunakan sebagai referensi :

Tabel 2. 1

Penelitian Terdahulu

Nama dan Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Variabel	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian
Widya Paramita dan Siti Khoiriyah, 2018	Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT Tridaya Eramina Bahari,	X ₁ : Motivasi X ₂ : kompensansi Y: Kepuasan Kerja	Sama-Sama meneliti tentang Motivasi, Kompensasi dan, Kepuasan Kerja	Tidak meneliti tentang Prestasi	Hasil ini diperoleh pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kepuasan kerja.

Nama dan Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Variabel	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian
Rini, 2021	Pengaruh Promosi Jabatan, Penghargaan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada CV. Wan Qian	X ₁ : Promosi Jabatan X ₂ : Penghargaan X ₃ : lingkungan Kerja Y: Kepuasan Kerja	Sama - Sama meneliti Promosi Jabatan dan Kepuasan Kerja	Tidak meneliti tentang Penghargaan dan Lingkungan Kerja	Hasil ini diperoleh regresi menunjukkan variabel Promosi Jabatan mempunyai pengaruh positif terhadap kepuasan kerja
Heri Sasono, 2022	Pengaruh Penerapan Budaya Organisasi dan Pemberian Kompensasi Finansial Langsung Terhadap kepuasan kerja Karyawan	X ₁ : Budaya Organisasi X ₂ : Prestasi X ₃ : kompensasi Y: Kepuasan Kerja	Sama-Sama meneliti tentang Kompensasi dan Kepuasan Kerja	Tidak meneliti tentang Budaya Organisasi dan Prestasi Kerja	Hasil ini diperoleh regresi menunjukkan variabel Kompensasi mempunyai pengaruh positif terhadap kepuasan kerja
Defi Mariani Hutabarat, 2018	Pengaruh Motivasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT Alamjaya Wirasentosa Depo Pematangsiantar	X ₁ : Motivasi X ₂ : Pengembangan Karir Y: Kepuasan Kerja	Sama-Sama meneliti tentang motivasi dan Kepuasan Kerja	Tidak meneliti tentang Pengembangan Karir	Motivasi dan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Alamjaya Wirasentosa Depo

Nama dan Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Variabel	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian
					Pematangsian tar.
27. Ahmad Fadli, 2020	Pengaruh Promosi Jabatan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Modern Plasindo Mutiara	51. X ₁ : Promosi Jabatan X ₂ : Lingkungan Kerja Y: Kepuasan Kerja	Sama-Sama meneliti tentang promosi jabatan dan Kepuasan Kerja	Tidak meneliti tentang Lingkungan Kerja	Hasil penelitian menunjukkan bahwa promosi jabatan secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan

Sumber: Data diolah, 2022.

Hubungan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja

Menurut Fahmi (2017:100), definisi Motivasi dapat diartikan sebagai “aktivitas perilaku yang bekerja dalam upaya memenuhi kebutuhan yang diinginkan”. Pekerja dengan motivasi tinggi akan bekerja dengan penuh semangat untuk memastikan bahwa upaya mereka memberikan hasil terbaik. Penelitian yang dilakukan oleh Parimita & Khoiriyah (2018) dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT Tridaya Eramina Bahari”, mengungkapkan temuan penelitian yang menunjukkan hubungan antara kepuasan kerja dan motivasi kerja. Pekerja dengan tingkat motivasi yang tinggi akan merasa terdorong untuk meningkatkan pekerjaannya guna memenuhi harapan dan kepuasan pemberi kerja.

Hubungan Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja

Fahmi (2017:88) menyatakan bahwa Promosi mengacu pada “kenaikan jabatan seorang pegawai dari jabatan sebelumnya ke jabatan yang lebih tinggi”. Promosi tidak hanya akan memberikan tanggung jawab yang lebih besar kepada karyawan, tetapi juga akan membuat mereka merasa nyaman dengan pekerjaan yang telah mereka lakukan.

Penelitian yang dilakukan oleh Rini (2021) dengan judul “Pengaruh Promosi Jabatan, Penghargaan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada CV. Wan Qian”, menguraikan temuan studi yang menunjukkan bagaimana faktor-faktor yang terkait dengan kemajuan posisi mempengaruhi kepuasan kerja pekerja. Pekerja yang dipromosikan akan mempunyai standar akuntabilitas yang lebih tinggi, namun mereka juga akan merasa bangga dengan pekerjaan yang telah mereka capai.

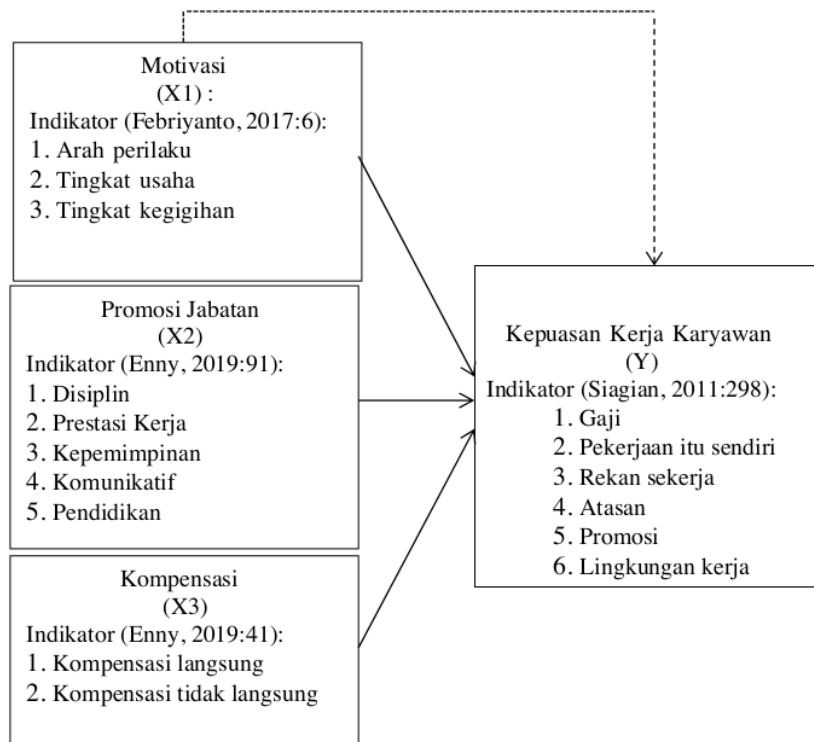
Hubungan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja

Menurut Soedjoko (2019:264) Kompensasi mencakup “biaya-biaya yang dikeluarkan oleh suatu perusahaan dengan harapan dapat menghasilkan karyawan yang selalu memberikan peningkatan kinerja”. Pekerja yang dibayar akan percaya bahwa pendapatan atau output mereka sesuai dengan jumlah pekerjaan yang mereka lakukan.

Penelitian yang dilakukan oleh Sasono (2022) dengan judul “Pengaruh Penerapan Budaya Organisasi dan Pemberian Kompensasi Finansial Langsung Terhadap kepuasan kerja Karyawan”, menunjukkan temuan penelitian yang menunjukkan hubungan antara gaji dan kepuasan kerja. Pekerja yang dibayar akan percaya bahwa pendapatan atau output mereka sesuai dengan jumlah pekerjaan yang mereka lakukan.

Cara variabel independen berhubungan dengan variabel dependen dijelaskan oleh kerangka konseptual ini. Pengaruh motivasi, kemajuan, dan gaji terhadap kepuasan kerja diteliti dalam penelitian ini.

Gambar 2. 1
Kerangka Konseptual



Keterangan:

—————> : Parsial

-----> : Simultan

Menurut Sujarweni (2015:68), “hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap tujuan penelitian yang diturunkan dari kerangka pemikiran yang telah dibuat”.

- 1) H1 = Kepuasan kerja karyawan pada perusahaan dikatakan dipengaruhi secara signifikan oleh motivasi. Sebagiannya, CV. Api Atsiri Perkasa Indonesia.
- 2) H2 = Kepuasan kerja di kalangan karyawan CV terlihat sangat dipengaruhi oleh promosi pekerjaan. Versi fragmentaris dari CV. Api Atsiri Perkasa Indonesia.
- 3) H3 = Kepuasan kerja karyawan di CV disebut-sebut sangat dipengaruhi oleh remunerasi. Sebagiannya, CV. Api Atsiri Perkasa Indonesia.
- 4) H4 = Kepuasan kerja karyawan CV dikatakan sangat dipengaruhi oleh motivasi, kemajuan, dan gaji. Sekaligus CV. Api Atsiri Indonesia.

Metodelogi

Menurut Sujarweni (2019:86) Variabel yang digunakan untuk penelitian adalah “suatu hal yang dibentuk oleh sesuatu yang ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari guna memperoleh informasi dan kemudian menarik kesimpulan” . Variabel-variabel yang mempengaruhi atau menimbulkan variabel terikat disebut dengan variabel bebas. Peneliti menggunakan X1 (motivasi), X2 (promosi jabatan), dan X3 (kompensasi) sebagai variabel independen dalam penelitian ini. Variabel yang tergolong dependen adalah variabel yang dipengaruhi atau ditimbulkan oleh adanya variabel independen. Peneliti menggunakan Y (kepuasan kerja) yang merupakan variabel terikat dalam penelitian ini.

Penelitian ini mengambil pendekatan kuantitatif dalam metodologinya. Menurut Sujarweni (2015:40), “penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang menghasilkan penemuan-penemuan yang dapat diperoleh dengan menggunakan prosedur statistik atau metode pengukuran lainnya”. Pada teknik penelitian ini menggunakan teknik kausal (sebab akibat). Menurut Sanusi (2014:14), “teknik penelitian kausal merupakan penelitian yang disusun untuk meneliti kemungkinan adanya hubungan sebab akibat antar variabel”.

Berlokasi di Bulurejo, Sawahan, Kec. Sawahan, Kabupaten Nganjuk, Jawa Timur, CV. Api Atsiri Perkasa Indonesia adalah lokasi penelitian ini. Situs ini dipilih dengan mempertimbangkan elemen seperti aksesibilitas pencarian data dan masalah yang sedang berlangsung terkait kepuasan kerja karyawan di dalam organisasi. Kurangnya insentif dalam bekerja dan kurangnya pengakuan atas prestasi individu, seperti promosi dan gaji, membuat karyawan di CV. Api Atsiri Perkasa Indonesia tidak dapat mencapai kepuasan kerja karyawan. Akibatnya pekerjaan mereka terhambat dan belum tercapainya kepuasan kerja.

Untuk menyelesaikan tesis tentang motivasi, gaji, dan kemajuan karir sebagai faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan di CV, peneliti memulai masa penelitian pada bulan Oktober 2022 dan berlangsung hingga Desember 2022. Api Atsiri Perkasa Indonesia.

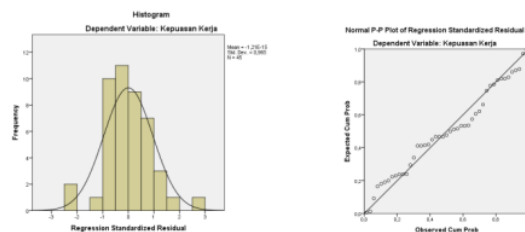
Hasil dan Pembahasan

Pengujian Asumsi Klasik

Analisis regresi linier berganda merupakan metode analisis yang digunakan, sedangkan data utama merupakan data penelitian yang digunakan. Ada beberapa asumsi tradisional yang perlu diuji untuk memenuhi persyaratan penggunaan model regresi linier berganda. Berikut uji asumsi konvensional yang digunakan:

a. Uji Normalitas

digunakan untuk mengetahui apakah distribusi variabel bebas, variabel terikat, atau keduanya normal. Plot probabilitas normal atau histogram, yang menggambarkan sebaran data, dapat memberikan bukti apakah data terdistribusi normal atau tidak. Data yang berdistribusi berbentuk lonceng pada histogram dikatakan berdistribusi normal. Sebaliknya, jika sebaran titik-titik pada plot probabilitas normal mengelilingi garis diagonal dan searah dengan garis diagonal, maka data dikatakan normal.



Gambar 4.2

Hasil Uji Normalitas

Sumber: Data primer diolah, 2022

Terlihat dari Gambar 4.2 bahwa data yang dianalisis berdistribusi teratur berdasarkan temuan uji normalitas. Data variabel berbentuk seperti lonceng, sesuai dengan temuan gambar histogram. Sementara itu, asumsi normalitas model regresi ini terpenuhi karena temuan gambar plot probabilitas normal menunjukkan bahwa data atau titik tersebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arahnya.

b. Uji Multikolienaritas

Korelasi antara variabel independen dan model regresi inilah yang dicari dalam uji multikolienaritas. Tidak ada korelasi antara variabel independen dalam model regresi yang layak. Menggunakan nilai faktor inflasi varians, atau VIF, adalah salah satu cara untuk mengidentifikasi multikolienaritas." Berdasarkan prinsip-prinsip berikut, keputusan dibuat:

- 1) Jika nilai VIF lebih dari 10 maka terjadi multikolienaritas sesuai dengan nilai VIF tersebut.
- 2) Multikolienaritas ditunjukkan dengan nilai toleransi yang kurang dari 0,10, sesuai dengan nilai toleransi tersebut.

Tabel 4.7 menyajikan temuan uji multikolienaritas berdasarkan matriks korelasi antara variabel independen, nilai toleransi, dan VIF.

Tabel 4.7
Hasil Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Motivasi	,884	1,131
	Promosi Jabatan	,998	1,100
	Kompensasi	,884	1,131

a. Dependent Variable : Kepuasan Kerja

Sumber: Data primer diolah, 2022.

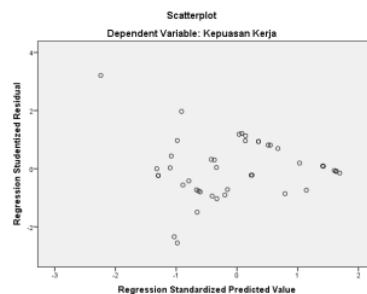
Tabel 4.7 memberikan informasi nilai VIF masing-masing variabel yaitu motivasi 1,131, promosi jabatan 1,100, dan remunerasi 1,131. Nilai ketiga variabel tersebut menunjukkan nilai toleransi lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF kurang dari 10, hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi ini.

c. Uji Heteroskedastisitas

Tujuan dari uji heteroskedastisitas adalah untuk mengetahui adanya ketimpangan varians dari residu observasi yang satu ke observasi yang lain dalam model regresi. Disebut homoskedastisitas jika varians residu dari satu pengamatan ke pengamatan berikutnya adalah konstan; heteroskedastisitas terjadi jika berbeda. Tidak terdapat heteroskedastisitas maupun homoskedastisitas pada model regresi yang layak. Cara menerapkan kriteria berikut untuk mengetahui terjadi heteroskedastisitas atau tidak:

- 1) Heteroskedastisitas terjadi ketika titik-titik membentuk pola teratur tertentu, seperti gelombang, yang menyebar dan kemudian menyempit.
- 2) Heteroskedastisitas tidak terjadi jika titik-titik bergerak secara acak di atas dan di bawah nilai nol sumbu Y tanpa menimbulkan pola yang jelas.

Gambar 4.3 menampilkan hasil uji heteroskedastisitas grafik scatterplot.



Sumber: Data primer diolah, 2022

Gambar 4.3

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Grafik scatterplot pada Gambar 4.2 menampilkan sebaran titik secara acak, baik di atas maupun di bawah 0 pada sumbu Y, tanpa pola yang terlihat. Oleh karena itu, ditetapkan bahwa tidak ada heteroskedastisitas dalam model regresi.

Analisis Regresi Linier Berganda

Model regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel independen dan dependen. Itu dibangun sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan :

Y = Kepuasan kerja

α = Konstanta

β = Koefisien Regresi

X_1 = Motivasi

X_2 = Promosi Jabatan

X_3 = Kompensasi

e = Variabel kesalahan

Tabel 4.8

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda Coefficient^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12,985	8,166		1,590	,120
	Motivasi	,720	,248	,375	2,903	,006
	Promosi Jabatan	,368	,143	,313	2,580	,014
	Kompensasi	,617	,279	,286	2,214	,032

a. Dependen variabel: Kepuasan Kerja

Sumber: Data primer diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.8, diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 12,985 + 0,720 X_1 + 0,368 X_2 + 0,617 X_3 + e$$

Bilangan bulat pada persamaan regresi di atas berikut mempunyai arti:

a. Konstan: 12,985

Nilai kepuasan kerja (Y) sebesar 12,985 jika variabel motivasi (X1), kemajuan (X2), dan remunerasi (X3) bernilai 0.

b. Koefisien X1 sama dengan 0,720.

Y (kepuasan kerja) dipengaruhi secara positif oleh variabel X1 motivasi yang ditunjukkan dengan koefisien regresi sebesar 0,720 satuan yang menunjukkan apakah variabel tersebut meningkat atau tetap.

c. Koefisien X2 sama dengan 0,368.

Koefisien regresi sebesar 0,368 satuan menunjukkan bahwa variabel X2 yaitu kemajuan kerja berpengaruh positif terhadap Y (kepuasan kerja). Artinya jika variabelnya naik atau tetap sama.

d. Koefisien $X_3 = 0,617$

Koefisien regresi sebesar 0,617 menunjukkan bahwa variabel X_3 kompensasi berpengaruh positif terhadap Y (kepuasan kerja). e. Variabel yang paling besar pengaruhnya

e. Variabel motivasi yang mempunyai nilai koefisien B (beta) terbesar yaitu 0,720 merupakan variabel yang mempunyai pengaruh paling dominan berdasarkan temuan analisis regresi linier berganda.

Uji Koefisien Determinasi (*adjusted R²*)

Menemukan sejauh mana model dapat menjelaskan perubahan variabel dependen adalah tujuan dari koefisien determinasi, atau R^2 yang dimodifikasi. Proporsi pengaruh simultan variabel independen terhadap variabel dependen dipastikan dengan menggunakan analisis determinasi.

Koefisien ini menampilkan persentase varians variabel independen yang digunakan model untuk menjelaskan variasi variabel dependen. $\text{Adjusted } R^2 = 0$, artinya tidak ada penjelasan sama sekali atas variasi variabel terikat akibat perubahan variabel bebas yang digunakan dalam pendekatan tersebut. Sebaliknya, 100% variasi variabel terikat dapat dijelaskan oleh perubahan variabel bebas yang digunakan dalam model jika $\text{Adjusted } R^2 = 1$.

Temuan koefisien determinasi ketiga variabel independen yaitu motivasi, promosi, dan kompensasi disajikan pada tabel 4.9 di bawah ini.

Tabel 4.9
Hasil *Adjusted R²*
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,629 ^a	,395	,351	4,953

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Promosi Jabatan, Kompensasi

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data primer diolah, 2022

Terlihat dari tabel 4.9 nilai R^2 termodifikasi sebesar 0,351. Hal ini menunjukkan bahwa variabel terikat (kepuasan kerja) dapat dijelaskan oleh variabel bebas motivasi, kemajuan, dan remunerasi sebesar 35,1%, dengan variabel tambahan yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini memberikan penjelasan sebesar 64,9%.

Dengan memanfaatkan aplikasi IBM SPSS for Windows versi 23, analisis linier berganda merupakan pendekatan analisis yang digunakan untuk menghasilkan gambaran menyeluruh mengenai faktor independen yaitu motivasi, promosi, dan remunerasi terhadap variabel dependen yaitu kepuasan kerja. Untuk memenuhi persyaratan yang digariskan dalam model regresi linier, perlu dilakukan berbagai pengujian asumsi klasik terlebih dahulu, kemudian dilanjutkan dengan regresi linier berganda dan koefisien determinasi.

Penelitian ini menggunakan uji t dan uji F untuk pengujian hipotesis, sebagaimana dinyatakan di bawah ini hasilnya:

Uji-t (Uji Parsial)

Uji ini digunakan untuk mengetahui signifikan atau tidaknya variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen secara parsial. Hipotesis pengujian ini adalah sebagai berikut:

Ho: Y sedikit dipengaruhi oleh X1, X2, dan X3.

Ha : Y cukup dipengaruhi oleh X1, X2, dan X3.

Selanjutnya, tabel 4.10 menampilkan temuan uji parsial dengan menggunakan uji-t yang nilainya dibandingkan dengan tingkat signifikansi 0,05.

Tabel 4.10
Hasil Uji-t (Parsial)

Coefficients ^a			
Model		t	Sig.
1	(Constant)	1,590	,120
	Motivasi	2,903	,006
	Promosi Jabatan	2,580	,014
	Kompensasi	2,214	,032

a. Dependen variabel: Kepuasan Kerja

Sumber: Data primer diolah, 2022.

Temuan uji t ditampilkan pada Tabel 4.10 dan dijelaskan sebagai berikut:

- H0 ditolak dan Ha disetujui berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 4.10 dimana nilai signifikansi variabel motivasi sebesar 0,006 kurang dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi secara signifikan oleh variabel motivasi.
- H0 ditolak dan Ha disetujui berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 4.10 dimana nilai signifikansi variabel promosi jabatan sebesar 0,014 kurang dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan parsial yang cukup besar antara variabel kemajuan kerja dengan kepuasan kerja.
- H0 ditolak dan Ha disetujui berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 4.10 dimana nilai signifikansi variabel kompensasi sebesar 0,032 kurang dari 0,05. Akibatnya, kompensasi.

Uji-F (Uji Simultan)

Kepuasan kerja merupakan variabel dependen, dan uji F digunakan untuk menguji bagaimana faktor independen motivasi, kemajuan, dan remunerasi mempengaruhinya secara bersamaan atau kolektif. Perbandingan temuan nilai probabilitas dapat digunakan untuk mencari uji F. Berikut adalah hasil uji F yang digunakan untuk pengujian simultan; tabel 4.11 menunjukkan nilai-nilai yang akan dibandingkan pada signifikansi 0,05.

Tabel 4.11
Hasil Uji-F (Simultan)

ANOVA ^a			
Model		F	Sig.
1	Regression	8,925	,000 ^b
	Residual		
	Total		

a. Dependent variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Promosi Jabatan, Kompensasi

Sumber: Data primer diolah, 2022.

Nilai signifikan sebesar 0,000 atau nilai kurang dari 0,05 diperoleh berdasarkan temuan uji F pada tabel 4.11. Artinya hipotesis H₀ ditolak dan hipotesis H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa faktor penentu kepuasan kerja dipengaruhi secara signifikan oleh variabel keinginan, kemajuan, dan gaji secara bersamaan

Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh motivasi. Artinya, tingkat kepuasan kerja di kalangan karyawan CV akan meningkat berbanding lurus dengan tingkat motivasi yang diberikan perusahaan dan pengalaman karyawan. Kebakaran Krusial yang Dahsyat di Indonesia. Berdasarkan Bangun (2012:108), Yang dimaksud dengan “motivasi” adalah “dorongan bagi pegawai agar dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik”. Kepuasan kerja di kalangan karyawan dapat ditingkatkan oleh organisasi dengan menawarkan penguatan positif dan memotivasi dalam bentuk panduan perilaku, tingkat upaya, dan ketekunan karyawan.

Mengaitkan keterangan tentang motivasi pada CV dengan tanggapan responden, banyak tanggapan yang setuju. Api Vital Indonesia Perkasa. Dapat disimpulkan bahwa perusahaan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan dengan menawarkan insentif yang efektif kepada tenaga kerjanya. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Wibisono (2022) bahwa variabel motivasi mempunyai pengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Promosi Jabatan terhadap Kepuasan Kerja

Dampak promosi kerja terhadap kepuasan kerja sangat baik dan patut diperhatikan. Semakin kuat pula promosi pekerjaan pada CV. Kepuasan kerja karyawan bisa meningkat berkat Api Atsiri Perkasa Indonesia. Kriteria untuk dipromosikan ke suatu jabatan tercakup dalam beberapa bidang utama oleh sistem promosi jabatan. Selain itu, semua pekerja diajari melalui sosialisasi bahwa kemajuan jabatan muncul di resume mereka tentang sistem promosi jabatan. Api Vital Indonesia Perkasa. Hal ini akan mengurangi ketidakpercayaan karyawan terhadap sistem promosi yang sering dianggap sebagai hubungan erat antara atasan dan bawahan.

Terkait dengan pernyataan para responden, banyak diantara mereka yang setuju dengan pernyataan mengenai kenaikan jabatan di CV. Api Kuat dan Vital dari Indonesia. Oleh karena itu, semakin mengesankan kemajuan pekerjaan di resume. Kepuasan kerja pekerja dapat ditingkatkan melalui Api Atsiri Perkasa Indonesia. Penelitian Rini (2021) menunjukkan

bahwa variabel promosi kerja berpengaruh baik dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan; temuan penelitian ini menguatkan temuan ini.

Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja

Terhadap kepuasan kerja, kompensasi mempunyai dampak yang baik dan besar. Akibatnya, karyawan di CV akan lebih puas dengan pekerjaan mereka jika gaji mereka lebih baik di perusahaan. Api Vital Indonesia Perkasa. Mendapatkan upah yang adil akan memberikan banyak keuntungan bagi karyawan dalam organisasi. Setiap karyawan organisasi menerima gaji yang cukup. Ada kemungkinan bagi manajemen untuk menghasilkan uang untuk memenuhi tujuan bisnis. Ketika dibayar, karyawan akan percaya bahwa pendapatan mereka dan jumlah pekerjaan yang mereka lakukan adalah setara.

Berdasarkan hal yang sesuai dengan komentar responden yang sebagian besar menyatakan setuju dengan pernyataan mengenai remunerasi. Hal ini berarti bahwa karyawan CV akan semakin puas dengan pekerjaan mereka jika semakin baik perusahaan membayar mereka. Api Kuat dan Vital dari Indonesia. Selain itu, penelitian ini juga menguatkan temuan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sasono (2022) yang menunjukkan bahwa variabel terkait gaji berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja..

Pengaruh Motivasi, Promosi Jabatan, dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja

Pada saat yang sama, kebahagiaan kerja dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh motivasi, kemajuan, dan gaji. Ketiga variabel independen penelitian, yaitu motivasi, promosi, dan kompensasi, juga dapat berdampak terhadap kepuasan kerja yang ditunjukkan dengan koefisien determinasi Adjusted R² yang bernilai 35,1%. Sisanya sebesar 64,9% kepuasan kerja ditentukan oleh faktor-faktor yang tidak dimasukkan dalam analisis. Variabel motivasi merupakan variabel yang mempunyai pengaruh paling besar yang ditunjukkan oleh temuan analisis regresi linier berganda. Nilai koefisien B (beta)-nya paling tinggi yaitu 0,720.

Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan

Penelitian ini melihat pengaruh gaji, kemajuan, dan motivasi terhadap kepuasan kerja pekerja CV. Atsari Api Indonesia. Sejumlah kesimpulan dapat diambil berdasarkan analisis dan pembahasan data pada bab sebelumnya, sesuai dengan uraian topik kajian yang telah disediakan. Temuan-temuan ini meliputi:

1. Motivasi mempengaruhi kepuasan kerja CV dengan cara yang agak relevan. Atsari Api Indonesia.
2. Ada hubungan yang cukup besar antara kebahagiaan kerja dan CV setelah promosi. Atsari Api Indonesia
3. Gaji mempengaruhi kepuasan kerja pada CV cukup besar. Atsari Api Indonesia
4. Kebahagiaan kerja CV dipengaruhi secara signifikan oleh motivasi, kemajuan, dan gaji pada saat yang bersamaan. Atsari Api Indonesia

Saran

Penulis membuat rekomendasi berikut sehubungan dengan temuan dan kesimpulan penelitian tersebut di atas:

1. Bagi Pelaku Usaha (CV. Atsari Api Indonesia) sebaiknya CV. Atsari Api Indonesia fokus pada permasalahan terkait gaji yang memang memiliki pengaruh paling kecil terhadap motivasi karyawan.
2. Untuk Mendorong Penelitian Tambahan
Khususnya pada bidang studi yang sama, Penelitian di masa depan mungkin mendapat manfaat dari kesimpulan penelitian ini. Penelitian yang lebih baik kedepannya akan dikembangkan dengan memperluas unsur-unsur penelitian. Penting untuk memastikan korelasi antara kepuasan kerja dan variabel lain seperti pendapatan, insentif, dan penghargaan, karena penelitian menunjukkan bahwa faktor-faktor ini hanya menyumbang 35,1% dari total dampak terhadap kepuasan kerja.

Ucapan Terimakasih

21
Segala puji syukur kehadiran Allah SWT penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Analisis Pengaruh Motivasi, Promosi Jabatan dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan CV. Api Esensial Perkasa Indonesia” ini dapat terselesaikan penulis karena kemurahan, karunia, bakat dan mukjizat Tuhan. Pembimbing telah membantu penulis dalam pembuatan tesis ini dan sangat membantu serta sabar dalam meluangkan banyak waktu dan tenaga. Untuk itu penulis mengucapkan banyak terima kasih.

Diakui pula CV. Api Atsiri Perkasa Indonesia yang memberikan saya kesempatan untuk melaksanakan studi disana. Penulis dengan tulus mengharapkan masukan, kritik, dan saran yang bermanfaat untuk membantu memperbaiki kekurangan skripsi ini sehingga dapat diperbaiki dan disempurnakan. Meski begitu, alhamdulillah penulis berhasil mengatasi beberapa kendala dalam proses penulisan skripsi ini. Penulis menutup dengan harapan agar semua orang dapat merasakan manfaat dari tulisan ini.

Referensi

- Abdullah, H., Ghafur, U. J. (2020). *Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Nusantara Surya Sakti Dealer Honda Grong-Grong Kabupaten Pidie*. 2(3), 34–46. journal.unigha.ac.id/index.php/JRR
- Bahri, S. dan Y. C. N. (2017). *Jurnal ilmiah manajemen & bisnis*. 18(1), 9–15.
- Enny, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Manajemen Sumber Daya Manusia*. UBHARA Manajemen Press.
- Fahmi, I. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Fattah, H. (2017). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai* (M. P. Prof. Dr. Hj. Ratu Wardarita (ed.); 1st ed.). Elmatara.
- Febriyanto, N. W. (2017). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja*. Ekp, 13(3), 1576–1580.

- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Harini, S., & Damayanti, S. (2018). Pengaruh Promosi Jabatan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Perwita Margasakti Jakarta. *Jurnal Visionida*, 4(1), 45. <https://doi.org/10.30997/jvs.v4i1.1316>
- Hasibuan, D. H. M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (23rd ed.). PT Bumi Aksara.
- Indrawan, I. G. A. (2018). *Analisis Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Promosi Jabatan, Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt Kustodian Sentral Efek Indonesia*. 2(2), 333–346.
- Paramita, W. dkk. (2018). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT Tridaya Eramina Bahari*. 9(1), 125–144.
- Rini. (2021) *Pengaruh Promosi Jabatan, Penghargaan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada CV. Wan Qian*. Jurnal Riset dan Manajemen Terapan.
- Sanusi, A. (2014). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Cetakan Ketiga. Jakarta: Salemba Empat.
- Sasono, H. (2022). *Pengaruh Penerapan Budaya Organisasi Dan Pemberian Kompensasi Finansial Langsung Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. CEMERLANG : Jurnal Manajemen dan Ekonomi Bisnis. DOI - 10.55606/cemerlang.v2i3.258.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja Dan Produktivitas Kerja Edisi Kesatu*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Setiana, A. R. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Manggu Makmur Tanjung Lestari.
- Siagian, S. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (13th ed.). BumiAksara.
- Soedjoko, D. K. H. dan R. M. (2019). *Implikasi Kompensasi Terhadap Organizational Citizenship Behaviour (Ocb) Pada Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Nusantara PGRI Kediri*. Seminar Nasional Manajemen Ekonomi Dan Akuntansi. (SENMEA), 270.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, V. W. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis Ekonomi*. Jakarta: Pustaka Baru Press.
- Umam, K. (2012). *Perilaku Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia.
- Wilson, B. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga

ANALISIS PENGARUH MOTIVASI, PROMOSI JABATAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN CV. API ATSIRI PERKASA INDONESIA

ORIGINALITY REPORT

20%

SIMILARITY INDEX

20%

INTERNET SOURCES

11%

PUBLICATIONS

9%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1

repository.unpkediri.ac.id

Internet Source

2%

2

jurnal.uisu.ac.id

Internet Source

1%

3

jurnal.buddhidharma.ac.id

Internet Source

1%

4

eprints.walisongo.ac.id

Internet Source

1%

5

id.123dok.com

Internet Source

1%

6

Submitted to Tarumanagara University

Student Paper

1%

7

proceeding.unpkediri.ac.id

Internet Source

1%

8

repository.unej.ac.id

Internet Source

1%

prin.or.id

9	Internet Source	1 %
10	123dok.com Internet Source	<1 %
11	repository.ub.ac.id Internet Source	<1 %
12	ejournal.upbatam.ac.id Internet Source	<1 %
13	jurnal.umrah.ac.id Internet Source	<1 %
14	media.neliti.com Internet Source	<1 %
15	journal.iaisambas.ac.id Internet Source	<1 %
16	jurnal.stialan.ac.id Internet Source	<1 %
17	repository.radenintan.ac.id Internet Source	<1 %
18	jurnal.ensiklopediaku.org Internet Source	<1 %
19	repository.uin-suska.ac.id Internet Source	<1 %
20	Submitted to Universitas Dian Nuswantoro Student Paper	<1 %

21	repository.um-palembang.ac.id Internet Source	<1 %
22	www.scribd.com Internet Source	<1 %
23	Submitted to Cerritos College Student Paper	<1 %
24	repository.untag-sby.ac.id Internet Source	<1 %
25	eprints.ubhara.ac.id Internet Source	<1 %
26	journals.upi-yai.ac.id Internet Source	<1 %
27	etheses.iainponorogo.ac.id Internet Source	<1 %
28	jurnal.feb.unila.ac.id Internet Source	<1 %
29	ejournals.umn.ac.id Internet Source	<1 %
30	repository.usu.ac.id Internet Source	<1 %
31	Uswatun Hasanah. "FULL PAPER", VALUE, 2020 Publication	<1 %
32	repository.iainkudus.ac.id	

<1 %

33

Submitted to Ajou University Graduate School

Student Paper

<1 %

34

digilib.unmuhjember.ac.id

Internet Source

<1 %

35

eprints.iain-surakarta.ac.id

Internet Source

<1 %

36

repository.uin-alauddin.ac.id

Internet Source

<1 %

37

core.ac.uk

Internet Source

<1 %

38

journal.pancabudi.ac.id

Internet Source

<1 %

39

jurnalmadani.org

Internet Source

<1 %

40

jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id

Internet Source

<1 %

41

www.jurnal.uwp.ac.id

Internet Source

<1 %

42

Submitted to Universitas Putera Batam

Student Paper

<1 %

43

eprints.pancabudi.ac.id

Internet Source

<1 %

44	etheses.uin-malang.ac.id Internet Source	<1 %
45	fr.scribd.com Internet Source	<1 %
46	karyailmiah.unisba.ac.id Internet Source	<1 %
47	poltekip.ac.id Internet Source	<1 %
48	text-id.123dok.com Internet Source	<1 %
49	Irena Deisti, Ridlwan Muttaqin. "Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT Pusat Pengembangan Properti Syariah Bandung", JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi), 2023 Publication	<1 %
50	Maesaroh, Siti. "Manajemen Peningkatan Mutusumber Daya Manusia Di Man 2 Banyumas", Institut Agama Islam Negeri Purwokerto (Indonesia), 2022 Publication	<1 %
51	e-perpus.unud.ac.id Internet Source	<1 %

Exclude quotes On

Exclude matches Off

Exclude bibliography On

ANALISIS PENGARUH MOTIVASI, PROMOSI JABATAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN CV. API ATSIRI PERKASA INDONESIA

PAGE 1

PAGE 2

PAGE 3

PAGE 4

PAGE 5

PAGE 6

PAGE 7

PAGE 8

PAGE 9

PAGE 10

PAGE 11

PAGE 12

PAGE 13

PAGE 14

PAGE 15

PAGE 16

PAGE 17
