

# Pengaruh Remunerasi, Human Relation dan Kompetensi Terhadap Kepuasan kerja Di PT Bernanta Jaya Abadi

## *The Effect Remuneratio, Human Relation and Competence on Job Satisfaction In PT Bernanta Jaya Abadi*

Arsyi Al A'la Hukama<sup>1)</sup>, Dewi Andriani<sup>\*,2)</sup>, Detak Prapanca<sup>\*,3)</sup>  
 Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia  
[arsy898@gmail.com](mailto:arsy898@gmail.com), [dewiandriani@umsida.ac.id](mailto:dewiandriani@umsida.ac.id), [d.prapanca@umsida.ac.id](mailto:d.prapanca@umsida.ac.id)

**Abstract.** *This study aims to examine the influence of remuneration, human relations, and job satisfaction on overall job satisfaction. The research employs a quantitative approach as its methodology. The research population encompasses all employees of PT. Bernanta Jaya Abadi, totaling around 50 individuals. The study involves a sample of 50 employees, selected comprehensively through saturated sampling. The data employed in this research consist of primary data, obtained through the distribution of questionnaires to respondents. Quantitative data analysis techniques utilizing statistical methods are applied for data analysis, specifically employing IBM SPSS 23 as the statistical tool. Based on the research findings, it is revealed that remuneration and human relations significantly impact employee job satisfaction at PT Bernanta Jaya Abadi. However, Competence does not exhibit a significant influence on employee job satisfaction at PT Bernanta Jaya Abadi. Additionally, in this context, it is evidenced that remuneration, human relations, and Competence collectively have an impact on the job satisfaction of employees at PT Bernanta Jaya Abadi.*

**Keywords** – remuneration; human relation; competence; job satisfaction

**Abstrak.** *Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh remunerasi, human relation dan kepuasan kerja terhadap kepuasan kerja. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif sebagai metode penelitian. Populasi penelitian ini terdiri dari seluruh karyawan PT. Bernanta Jaya Abadi, yang berjumlah sekitar 50 orang. Penelitian ini melibatkan sampel sebanyak 50 karyawan yang dipilih secara menyeluruh menggunakan sampling jenuh. Data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari data primer, yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner atau angket kepada responden. Teknik analisis data kuantitatif dengan menggunakan metode statistik digunakan untuk menganalisis data. Metode statistik yang digunakan adalah IBM SPSS 23. Berdasarkan hasil penelitian, ditemukan bahwa remunerasi dan human relation berpengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Bernanta Jaya Abadi. Namun, Kompetensi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Bernanta Jaya Abadi. Selain itu dalam konteks ini remunerasi, human relation dan Kompetensi secara simultan juga terbukti memiliki pengaruh terhadap Kepuasan Kerja PT Bernanta Jaya Abadi.*

**Kata Kunci** – remunerasi; human relation; Kompetensi; kepuasan kerja

## I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah faktor penting dalam sebuah organisasi ataupun di dalam perusahaan, hal tersebut dikarenakan tidak akan berjalannya suatu organisasi maupun perusahaan apabila tidak adanya sebuah manajemen pengelolaan terhadap sumber daya manusia yang berada di suatu organisasi ataupun di dalam perusahaan, Organisasi ataupun perusahaan harus memiliki bentuk serta tujuan yang berlandaskan dengan visi dan misi agar dapat mencapai tujuannya bagi kepentingan manusia dan di kelola oleh manusia juga, pengelolaan manajemen sumber daya manusia sangatlah penting dilakukan[1] Suatu organisasi didirikan berdasarkan visi untuk kepentingan bersama, dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia yang pada umumnya adalah untuk bertahan hidup, berkembang dan menghasilkan laba. Untuk mencapai tujuan tersebut pihak manajemen perusahaan harus dapat mengoptimalkan faktor-faktor yang dimiliki perusahaan seperti sumber daya manusia, sumber daya alam, modal mesin dan teknologi serta faktor produksi lainnya dalam menjalankan aktivitas usahanya.[2]

Remunerasi dan human relation adalah dua faktor penting yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan di perusahaan PT Bernanta Jaya Abadi. Remunerasi yang adil dan transparan dapat memberikan motivasi karyawan untuk bekerja semakin baik dan meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan. Sementara itu, human relation yang baik dapat membantu membangun hubungan antarpersonil yang sehat dan meningkatkan kepuasan karyawan terhadap pekerjaan mereka. Dalam fenomena ini remunerasi memicu adanya semangat kerja dan menyebabkan kepuasan terhadap suatu pekerjaan yang sedang di jalani meskipun pekerjaan banyak dan berat dengan adanya remunerasi membuat karyawan menjadi puas dengan hasil kerjanya

Human Relation yakni hubungan di mana kedua belah pihak ingin berbicara satu sama lain dengan mendekati satu sama lain[3] Hubungan kemanusiaan yang baik antara individu-individu yang terlibat erat dalam organisasi tentunya akan mendukung pekerjaan yang bersifat pribadi atau tanggung jawab bersama untuk diselesaikan dengan baik, sehingga dapat mendorong peningkatan pemenuhan pekerjaan yang dirasakan oleh orang-orang yang bekerja dalam suatu asosiasi.[4]

Dengan terciptanya human relation yang baik maka karyawan akan semakin merasa nyaman dan terjalin suatu kerjasama yang baik antar sesama karyawan maupun karyawan dengan atasan.[5] Human Relation merupakan salah satu fungsi dari manajemen, yang bertujuan mengembangkan hubungan baik antara organisasi dengan publiknya, melakukan evaluasi perilaku public, dengan membuat suatu perencanaan, kebijakan-kebijakan, menggunakan komunikasi dengan jelas agar public dapat memahami dan menerima rencana dari program yang telah dibuat[6], Fenomena Human relation sangat berpengaruh positif terhadap lingkungan kerja semakin baik komunikasi dan teamwork antara satu tim dengan tim lain menimbulkan beberapa kepuasan kerja yang secara tidak sadar semakin baik dan semakin nyaman dengan adanya human relation pekerjaan menjadi sempurna dan lebih baik

Kompetensi adalah Karakteristik dasar yang ada di seseorang memungkinkan mereka mengeluarkan kinerja unggul dan orang tersebut mampu memenuhi apa yang disyaratkan oleh pekerjaan di dalam organisasi sehingga organisasi tersebut dapat mencapai hasil yang di harapkan.[7] faktor-faktor yang mempengaruhi kompetensi adalah keyakinan dan nilai-nilai, keterampilan, pengalaman, karakteristik, kepribadian, motivasi, isu emosional, budaya organisasi, dan kemampuan intelektual.[2] Kompetensi merupakan kombinasi dari beberapa keterampilan (skill), pengetahuan (knowledge), dan perilaku (attitude) yang dapat diamati dan di aplikasikan secara cermat untuk suksesnya sebuah organisasi dan prestasi kerja serta kontribusi pribadi karyawan terhadap organisasinya.[8] Fenomena ini memicu beberapa pro dan kontra karena beberapa karyawan sedikit mempunyai kompetensi yang sesuai dengan jobdesk dan juga kurangnya pengalaman membuat karyawan tersebut mengalami down dan sering membuat kesalahan oleh karena itu mereka menganggap kurang puas dalam hal pekerjaan

Kepuasan kerja adakah perasaan seseorang terhadap pekerjaan yang didasarkan pada evaluasi akan aspek-aspek yang berbeda dari setiap pekerjaan. Dapat dikatakan bahwa sikap setiap orang akan pekerjaannya menggambarkan akan pengalaman-pengalaman yang menyenangkan ataupun yang tidak menyenangkan serta harapan-harapan mengenai pengalaman yang akan datang.[9] Fenomena dalam hal ini mengkaitkan dengan remunerasi, human relation dan kompetensi yang terdapat pada perusahaan PT. Bernanta Jaya Abadi yang di mana beberapa karyawan merasa tidak puas dengan jobdesk pekerjaan dan sebagian memiliki kepuasan kerja yang sangat bagus dari latar belakang yang berbeda-beda dan kemampuan yang beragam, maka dari itu berpengaruh dengan kepuasan kerja, semakin bagus repon karyawan dalam kepuasan kerja semakin baik pula kinerja yang di jalankan pekerjaan jadi nyaman dan aman tanpa hambatan sehingga tidak ada muncul rasa benci dan dendam terhadap sesama karyawan karna di perlakukan dengan adil dan menciptakan lingkungan kerja yang Bahagia.

Perasaan positif tentang pekerjaan yang berasal dari evaluasi karakteristiknya dikenal sebagai kepuasan kerja. Seseorang yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang relatif tinggi merasa nyaman dengan pekerjaannya, sedangkan seseorang yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang rendah merasa tidak nyaman dengan pekerjaannya. Menurut Priansa (2014, 291),[3] perasaan karyawan tentang pekerjaannya, termasuk apakah dia suka atau tidak suka sebagai hasil interaksi dengan lingkungan kerjanya atau sebagai persepsi tentang sikap mental, juga sebagai hasil pekerjaannya dievaluasi oleh karyawan. Menurut Sunyoto.[3] pemenuhan pekerjaan adalah “keadaan mendalam yang menawan atau tidak menyenangkan di mana perwakilan melihat pekerjaan mereka. Menurut.[3], berpendapat bahwa sikap positif di tempat kerja merupakan indikasi kepuasan kerja, yaitu penilaian atau refleksi dari perasaan ini.

Penelitian ini dilatar belakangi oleh **gap research** pada penelitian terdahulu. Berdasarkan penelitian yang di lakukan oleh[3][10][8][9] memiliki kesamaan variable dengan penelitian ini, yaitu tentang kepuasan kerja. Hasil dari penelitian tersebut berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Sedangkan penelitian yang di lakukan oleh,[2] memiliki kesamaan variabel dengan penelitian ini, yaitu tentang kepuasan kerja, Hasil dari penelitian tersebut berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, berdasarkan penelitian[11] pada penelitian tersebut peneliti menggunakan analisis regresi linear berganda, Sedangkan penelitian yang dilakukan peneliti saat ini menggunakan survey sebagai pengambilan data dan juga dengan metode kuantitatif.

## Rumusan Masalah

Adapun sebuah rumusan suatu masalah yang terdapat pada penelitian tersebut yakni adakah Pengaruh Remunerasi dan Human relationship terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di kantor PT Bernanta Jaya Abadi.

## Pertanyaan Penelitian

Apakah Remunerasi, human relation dan Kompetensi berpengaruh terhadap Kepuasan kerja karyawan PT. Bernanta Jaya Abadi?

## Kategori SDGs

Penelitian yang berjudul “Pengaruh Remunerasi, Human Relation dan Kompetensi Terhadap Karyawan Di PT Bernanta Jaya Abadi” Sesuai dengan Kategori SDGs poin 8 (*Decent Work and economic*) Group untuk menumbuhkan

perkembangan ekonomi yang menyeluruh serta berkesinambungan, tenaga kerja yang maksimal serta bernilai, beserta pekerjaan yang setimpal.

## II. LITERATUR REVIEW

### Remunerasi

Remunerasi, juga dikenal sebagai penggajian atau imbalan kerja, merujuk pada tindakan pemberian balas jasa kepada karyawan oleh pengusaha sebagai penghargaan atas sebuah prestasi yang telah mereka capai dalam rangka untuk mencapai tujuan perusahaan. Pemberian remunerasi yang efektif yakni perihal yang amat krusial akan suatu wadah ataupun perseroan guna mendorong peningkatan kinerja para karyawan.[10] Komponen-komponen remunerasi perlu mendapatkan perhatian utama pada menajamen supaya pekerjaan yang dilakukan oleh para karyawan dapat terus meningkat. Dengan memberikan imbalan yang tepat dan sebanding dengan prestasi yang dicapai, hal ini dapat memberikan motivasi dan memacu semangat para karyawan untuk mencapai hasil kerja yang lebih baik.[12] Terdapat indikator-indikator dalam remunerasi yang mana meliputi:

- a. **Keadilan gaji:** Indikator ini mencerminkan persepsi karyawan tentang keadilan dan konsistensi dalam penentuan gaji berdasarkan kriteria seperti tanggung jawab, kinerja, pengalaman, dan kontribusi.
- b. **Tunjangan:** Indikator ini mencakup jumlah gaji pokok, tunjangan karyawan, insentif, bonus, dan fasilitas lain yang diterima oleh karyawan.
- c. **Benefit:** Indikator ini mencakup berupa imbalan tambahan berupa uang ataupun non finansial

### Human Relation

Human Relation adalah hubungan yang baik antara sesama rekan kerja, manajemen, dan atasan menciptakan lingkungan kerja yang kooperatif, saling mendukung, dan dipenuhi dengan saling percaya. Ketika karyawan merasa dihargai, didengar, dan diperlakukan dengan adil, hal ini dapat membangun ikatan yang kuat antara karyawan dan perusahaan. Hubungan yang harmonis dan positif memungkinkan karyawan merasa nyaman dan termotivasi di tempat kerja, yang pada gilirannya meningkatkan tingkat kepuasan kerja mereka.[13] Terdapat indikator-indikator dalam human relationship yang mana meliputi:

- a. **Komunikasi efektif:** Indikator ini mencakup kemampuan individu untuk berkomunikasi secara jelas, terbuka, dan efektif dengan orang lain. Hal ini meliputi keterampilan mendengarkan, ekspresi verbal dan non-verbal, serta kemampuan untuk mengartikulasikan pikiran dan perasaan dengan tepat.
- b. **Respek:** Indikator ini melibatkan penghargaan dan penghormatan terhadap hak, keyakinan, dan nilai-nilai individu lain. Memperlakukan orang lain dengan hormat menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan saling menghormati.
- c. **Keterbukaan:** indikator ini harus selalu disertai dengan kebijaksanaan dan apabila terlalu banyak komunikasi dapat membimbing[14]

### Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan sesuatu yang memiliki sifat personal. Tergantung pada nilai-nilai yang dipegang setiap orang, mereka memiliki tingkat kesenangan yang berbeda. Semakin tinggi evaluasi latihan yang dirasakan sesuai keinginan individu, semakin tinggi kepuasan yang dirasakan dengan latihan tersebut.[2] Akibatnya, penilaian yang mencerminkan perasaan seseorang tentang apakah mereka bahagia atau tidak bahagia, puas atau tidak puas dengan pekerjaan yang mereka lakukan berbeda.[4] Terdapat indikator-indikator dalam kepuasan kerja yang mana meliputi:

- a. **Kondisi kerja yang mendukung :** Karyawan peduli lingkungan yang baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk mempermudah mengerjakan tugas yang baik. Studi-studi membuktikan bahwa karyawan lebih menyukai keadaan sekitar yang aman, tidak berbahaya dan tidak merepotkan[14]
- b. **Gaji atau upah yang pantas :** Para karyawan menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang mereka persiapkan sebagai adil dengan pengharapan bilah upah dilihat sebagai adil yang didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu, dan standart, dan standart pengupahan komunitas, kemungkinan besar dihasilkan kapuasan.[14]
- c. **Rekan kerja yang mendukung :** Bagi kebanyakan karyawan, bekerja juga mengisi kebutuhan interaksi sosial. Oleh karena itu, tidaklah mengejutkan apabila mempunyai rekan sekerja yang ramah dan mendukung mengarah ke kepuasan kerja yang meningkat. Prilaku atasan juga merupakan determinan utama dari kepuasan.[14]

## Kompetensi

Pengertian kompetensi merupakan faktor yang dimiliki oleh seseorang yang mempunyai kemampuan lebih, yang membuatnya berbeda dengan seseorang yang mempunyai kemampuan rata-rata atau biasa saja. Kompetensi yang terukur dapat dijabarkan dan diterjemahkan melalui pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang sangat berpengaruh terhadap hasil yang akan dicapai.[15] Terdapat indikator-indikator dalam kompetensi yang mana meliputi:

- a. pengalaman kerja artinya keterampilan seseorang yang diukur dari pekerjaannya dilihat dari masa kerja dan tingkat pengetahuan serta keterampilan yang dimilikinya;
- b. adanya keahlian.
- c. keterampilan artinya karyawan dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawab dengan baik dan maksimal.[11]

## III. METODE PENELITIAN

Penelitiannya merupakan jenis penelitian kuantitatif analitik yang menggunakan pendekatan kuantitatif. Artinya, menghasilkan data penelitian berupa angka-angka kemudian diolah dan dianalisis dengan menggunakan statistika untuk sampai pada kesimpulan. Tempat eksplorasi logis adalah penelitian yang berusaha melacak hubungan antara satu variabel dan variabel lainnya.. yang akan dilakukan pada bulan Mei 2023, dimana penelitian ini mengumpulkan, mengelola, menyajikan dan menganalisis data secara kuantitatif dan deskriptif, Variabel terikatnya adalah Pengaruh Remunerasi dan Human relation terhadap etos kerja, Penelitian ini dilakukan terhadap Seluruh Karyawan PT. Bernanta Jaya Abadi

Penelitian ini melibatkan seluruh Karyawan Staff dan juga Direktur PT. Bernanta Jaya Abadi yang Bertepatan di berbagai Wilayah Surabaya, Jakarta, Surakarta, Bitung dan Bali yang usianya berkisar 19-48 tahun, jumlah populasi dalam penelitian ini sebanyak 50 Staff karyawan beserta direktur. Pengambilan data menggunakan Sampling Jenuh digunakan pada penentuan sampel. Dalam penentuan jumlah sampel menggunakan seluruh jumlah sampel sebanyak 50 karyawan yang kemudian menggunakan teknik analisis menggunakan software SPSS. Populasi adalah generalisasi yang terdiri dari objek-objek melalui karakter-karakter spesifik dan sifat-sifat yang dididapat dari peneliti guna mengkajinya serta menarik kesimpulannya. Populasi Survei ini adalah Seluruh Karyawan dan Direktur pada PT Bernanta Jaya Abadi sebanyak 50 Sample.

Penelitian ini dilakukan pada Karyawan dan direktur PT Bernanta jaya abadi yang bertepatan di Jalan Dharmahusada Indah Selatan 1 blok D38, Kecamatan Mulyorejo, Kota surabaya Jawa timur 60122. Peneliti memilih tempat lokasi penelitian karna berkaitan dengan Judul artikel dan tempat lebih berpotensi untuk di lakukannya penelitian.

## Lokasi Penelitian

Penelitian ini di lakukan di PT Bernanta Jaya Abadi Jl Dharmahusada Indah Selatan 1 blok D38, Kecamatan Mulyorejo, Kota surabaya Jawa timur 60122

## Definisi Oprational

- a. Remunerasi ( $X_1$ )  
Remunerasi diterangkan jadi suatu aksi membalas bantuan yang diperoleh pegawai serta pengusaha pada prestasi yang dipasrahkan pegawai atas rangka untuik menciptakan maksud perseroan.  
Indikator : **Keadilan gaji, Tunjangan dan Benefit**
- b. *Human relation* ( $X_2$ )  
yakni ketentuan khusus guna sebuah kesuksesan suatu koneksi yang bagus diantara individu maupun koneksi atas intansi suatu perseroan ataupun internal perseroan.  
Indikator : **Komunikasi efektif, Respek dan Keterbukaan**
- c. Kompetensi ( $X_3$ )  
kemampuan yang sangat dibutuhkan untuk melaksanakan suatu pekerjaan yang mendasari oleh pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja.  
Indikator : **pengalaman kerja, keahlian dan keterampilan**
- d. Kepuasan Kerja ( $Y$ )  
kepuasan kerja yakni evaluasi cerminan perasaan ataupun sikap pada pegawai, ataupun total kesenangan yang dipunyai dari pegawai atas pekerjaannya.  
Indikator : **Kondisi kerja yang mendukung, Gaji atau upah yang pantas dan Rekan kerja yang mendukung**

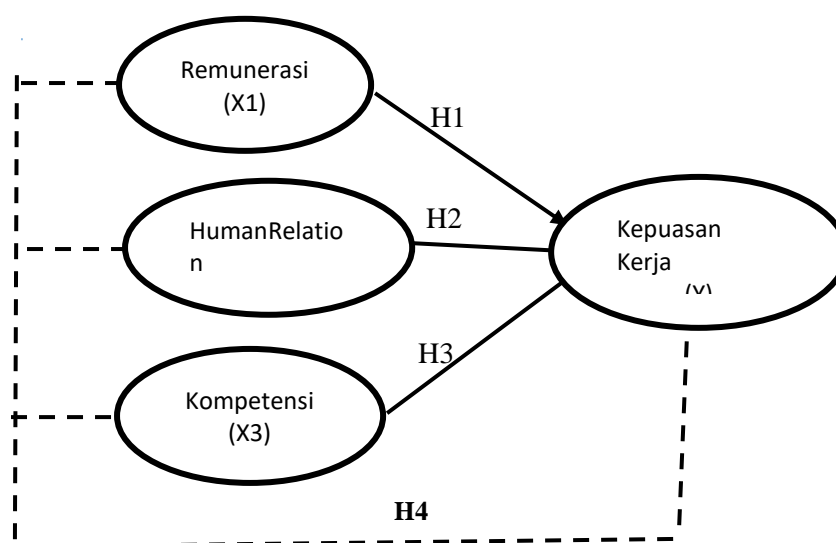
Pada penelitian yang dilakukan ini pengumpulan datanya menggunakan kuisioner sesuai kriteria antara tingkat atau skla dalam pengumpulan data. Kuisioner merupakan metode dalam mengumpulkan data berupa pertanyaan tertulis dalam sifat tertutup maupun terbuka yang diberikan kepada seseorang responden secara langsung dan ditujukan untuk dijawab sesuai kondisi responden yang bertujuan untuk menggali informasi yang berhubungan Variabel(X) dan variabel (Y). Kemudian indikator dipilih sebagai tolak ukur untuk Menyusun instrument berupa pertanyaan.

Cara analisis keterangan yang dipakai pada penelitian tersebut salah satunya uji validitas ialah mengetahui kemampuan dalam mengukur apa yang hendak diukur. Melalui pengujian keefektifan, dimungkinkan untuk menentukan apakah Pertanyaan yang diajukan dalam kuesioner dan uji reliabilitas ialah konsistensi relatif dari suatu hasil pengukuran bila suatu pengukuran diulangi lebih dari satu kali. Pengujiannya dipakai guna mendapati serta mentaksir tingkatan konsistensi sarana taksir .Kemudian dilakukan uji asumsi klasik diantaranya uji normalitas, uji multikolineritas, Uji Heteroskedastistas, uji Autokorelasi. Kemudian Analisis linier berganda, Uji T(Parsial),Uji F(Simultan) serta Koefisien Determinasi.

### Kerangka Konseptual

Dibawah ini menunjukan Kerangka Konseptual yang disusun berdasarkan Variabel yang digunakan dalam Penelitian ini yaitu Remunerasi (X1), Human Relation (X2), Kompetensi (X3) Kepuasan Kerja (Y)

Kerangka konsep pengaruh antara variabel dalam penelitian ini ialah sebagai berikut:



Gambar 2. Kerangka Konseptual

Keterangan :

- |            |                            |
|------------|----------------------------|
| X          | : Variabel Bebas           |
| Y          | : Variabel Terikat         |
| —————▶     | : Pengaruh secara parsial  |
| - - - - -▶ | : Pengaruh secara simultan |

### Kerangka Konseptual Penelitian Hipotesis

Berlandaskan Rumusan Masalah serta Kerangka Konseptual yang sudah disusunkan, bahwa dugaan pada penelitian tersebut yakni diantaranya:

- 1.H1: Terdapat Hubungan Remunerasi dengan Kepuasan Kerja Karyawan PT Bernanta Jaya Abadi
- 2.H2: Terdapat Hubungan Human Relation dengan Kepuasan Kerja Karyawan PT Bernanta Jaya Abadi
- 3.H3: Terdapat Hubungan Kompetensi Dengan Kepuasan Kerja PT Bernanta Jaya Abadi
- 4.H4: Terdapat Pengaruh Signifikan dari Remunerasi hubungan Human Relation dan Kompetensi terhadap Kepuasan Kerja di PT Bernanta Jaya Abadi

#### IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

##### Analisis Data Analisis Deskriptif

**Tabel 1.** Statistik Deskriptif Jenis Kelamin Responden

		Jenis Kelamin			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki - Laki	27	54,0	54,0	54,0
	Perempuan	23	46,0	46,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Sumber: Data primer diolah, 2023

Berdasarkan tabel 1 dapat diketahui bahwa mayoritas jenis kelamin dalam penelitian ini adalah laki-laki yang berjumlah 27 karyawan dengan presentase sebesar 54%, Selain itu jenis kelamin Perempuan sebanyak 23 dengan presentase sebesar 46%. Sementara itu, dalam hal klasifikasi responden berdasarkan jenis usia, hasilnya menunjukkan sebagai berikut:

**Tabel 2.** Statistik Deskriptif Usia Responden

		Usia			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	17 - 20 Tahun	4	8,0	8,0	8,0
	20 - 30 Tahun	41	82,0	82,0	90,0
	30 - 40 Tahun	4	8,0	8,0	98,0
	> 40 Tahun	1	2,0	2,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

primer diolah,

Sumber:Data  
2023

Berdasarkan

table 2, terlihat mayoritas reponden dalam penelitian ini adalah usia karyawan 20-30 tahun yang berjumlah 41 Karyawan dengan presentase sebesar 82%, sedangkan rentang umur 17-20 dan 30-40 memiliki jumlah responden yang sama yaitu sebanyak 4 karyawan dengan presentasi 8% dan rentang umur lebih dari 40 tahun memiliki jumlah responden sebanyak 1 karyawan dengan presentase 2%, Sementara itu, dalam hal klasifikasi responden berdasarkan jenis Pendidikan terakhir, hasilnya menunjukkan sebagai berikut:

**Tabel 3.** Statistik Deskriptif Pendidikan Terakhir Responden

		Pendidikan Terakhir			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	27	54,0	54,0	54,0
	D3	1	2,0	2,0	56,0
	S1	22	44,0	44,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Sumber:Data primer diolah, 2023

Berdasarkan tabel 3 terlihat mayoritas responden dalam penelitian ini adalah Pendidikan terakhir SMA dengan jumlah sebanyak 27 Karyawan yang menghasilkan presentase 54%, sementara itu Pendidikan terakhir dengan jumlah 22 Karyawan dengan presentase 44% dan Pendidikan terakhir D3 sebanyak 1 karyawan yang menghasilkan presentase sebesar 2%, Sementara itu, dalam hal klasifikasi responden berdasarkan lama bekerja, hasilnya menunjukkan sebagai berikut:

**Tabel 4.** Statistik Deskriptif Lama Bekerja Responden

Lama Bekerja					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 3 Tahun	24	48,0	48,0	48,0
	3 - 6 Tahun	21	42,0	42,0	90,0
	> 6 Tahun	5	10,0	10,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Sumber: Data primer diolah, 2023

Bedasarkan tabel 4 terlihat mayoritas responden dalam penelitian ini adalah lama bekerja dengan jumlah sebanyak 24 karyawan kurang dari 3 tahun dan memiliki presentase 48%, dan lama bekerja lebih dari 3 – 6 tahun sebanyak 21 karyawan dengan presentase 42%, sedangkan lama bekerja lebih dari 6 tahun sebanyak 5 karyawan dengan presentase sebanyak 10%.

## Analisis Statistik

### Uji Validitas

Uji validitas merupakan uji yang berfungsi untuk melihat apakah suatu alat ukur tersebut valid (sahih) atau tidak valid. Alat ukur yang dimaksud disini merupakan pertanyaan-pertanyaan yang ada dalam kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan tersebut pada kuesioner dapat mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner[16], dengan tujuan untuk menentukan apakah data tersebut valid atau tidak. Validitas kuesioner dinyatakan terpenuhi jika pertanyaan yang terdapat di dalamnya mampu mengungkapkan dengan tepat suatu hal yang akan diukur oleh kuisisioner tersebut. Dalam uji validitas, item kuisisioner dianggap valid jika nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , begitupun sebaliknya nilai  $r_{hitung} < r_{tabel}$ , maka item kuesioner dianggap tidak valid.

Suatu instrument dikatakan valid jika mempunyai validitas tinggi yaitu correlation  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , Nilai validitas atau  $r_{hitung}$  X1.1= 0,924 X1.2= 0,880, X1.3=0,910, lebih besar (>) dari 0,278 sehingga dapat dinyatakan valid, Sedangkan  $r_{tabel}$  50 responden ditentukan dengan cara melihat tabel statistik  $DF=n-2=50-2=48$ , sehingga dilihat dari tabel  $r_{df=48}$  yaitu 0,278

**Tabel 5. Hasil Uji Validitas**

Variabel	Item	$R_{hitung}$	$R_{tabel}$	Keterangan
Remunerasi ( $X_1$ )	X1.1	0,924	0,278	Valid
	X1.2	0,888	0,278	Valid
	X1.3	0,896	0,278	Valid
Human Relation ( $X_2$ )	X2.1	0,880	0,278	Valid
	X2.2	0,928	0,278	Valid
	X2.3	0,909	0,278	Valid
Kompetensi ( $X_3$ )	X3.1	0,910	0,278	Valid
	X3.2	0,918	0,278	Valid
	X3.2	0,896	0,278	Valid
Kepuasan Kerja (Y)	Y1.1	0,872	0,278	Valid
	Y1.2	0,879	0,278	Valid
	Y1.3	0,866	0,278	Valid

Sumber : Data primer diolah, tahun 2023

Dari data yang terdapat pada tabel 5, semua item pertanyaan menunjukkan nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  (0,278) pada tingkat signifikansi 5 persen. Hal ini menunjukkan bahwa semua indikator konstruk dalam penelitian ini memiliki validitas yang terpenuhi, sehingga dapat digunakan sebagai instrumen penelitian.

### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk pengujian indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau diandalkan. Hal ini menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran itu tetap konsisten bila dilakukan dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama, dengan menggunakan alat ukur yang sama[17]. Alat ukur dikatakan reliabel jika menghasilkan hasil yang sama meskipun dilakukan pengukuran berkali-kali. Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban dari kuesioner tersebut konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Kuesioner sebagai alat ukur harus mempunyai reliabilitas yang tinggi. Perhitungan reliabilitas hanya bisa dilakukan jika variabel pada kuesioner tersebut sudah valid. Dengan demikian harus menghitung validitas dahulu sebelum menghitung reliabilitas, jadi apabila pertanyaan pada kuesioner tidak valid maka tidak perlu dilanjutkan dengan pengujian reliabilitas[17]. Uji reliabilitas dapat diukur dengan menggunakan formula *Cronbach's alpha* ( $\alpha$ ). Jika nilai koefisien *Alpha* melebihi tingkat signifikansi 60% atau 0,6, maka kuesioner dianggap memiliki reliabilitas yang baik. Sebaliknya, jika nilai koefisien *Alpha* berada di bawah tingkat signifikansi 60% atau 0,6, maka kuisisioner dianggap tidak *reliable*. Sebagai berikut:

**Tabel 6.** Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien alpha	Taraf signifikansi	Keterangan
Remunerasi ( $X_1$ )	0,837	0,6	<i>Reliabel</i>
Human Relation ( $X_2$ )	0,710	0,6	<i>Reliabel</i>
Kompetensi ( $X_3$ )	0,697	0,6	<i>Reliabel</i>
Kepuasan Kerja ( $Y$ )	0,854	0,6	<i>Reliabel</i>

Sumber : Data primer diolah, 2023

Berdasarkan data yang terdapat pada tabel 6, dapat disimpulkan bahwa semua konstruk memenuhi kriteria reliabilitas. Ini dapat dilihat dari fakta bahwa semua nilai Cronbach's alpha memiliki nilai di atas 0,60. Oleh karena itu, setiap variabel dalam penelitian ini dapat dianggap reliabel.

### Uji Normalitas (Uji Asumsi Klasik)

1. Uji statistik yang dipergunakan yaitu uji statistik non parametric one Kolmogorov Smirnov[20]. Yang menyatakan ketika angka probabilitas  $< \alpha = 0,05$  bisa dipastikan bahwa variabel tidak tersebar secara normal, begitu sebaliknya apabila angka pada Monte Carlo Sig. (2-tailed) = 0,05 dipastikan variabel tersebut tersebar secara normal. Apabila nilai signifikansi diatas 5% atau 0,05 atau disimbolkan dengan nilai pada Monte Carlo Sig. (2-tailed)  $> 5\%$  maka data memiliki distribusi normal pada uji kolmogrov pada Monte Carlo Sig. (2-tailed) yaitu 0,411 lebih besar dari 0,05.

**Tabel 7.** Hasil Uji Normalitas  
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0
	Std. Deviation	,72911564
	Absolute	,123



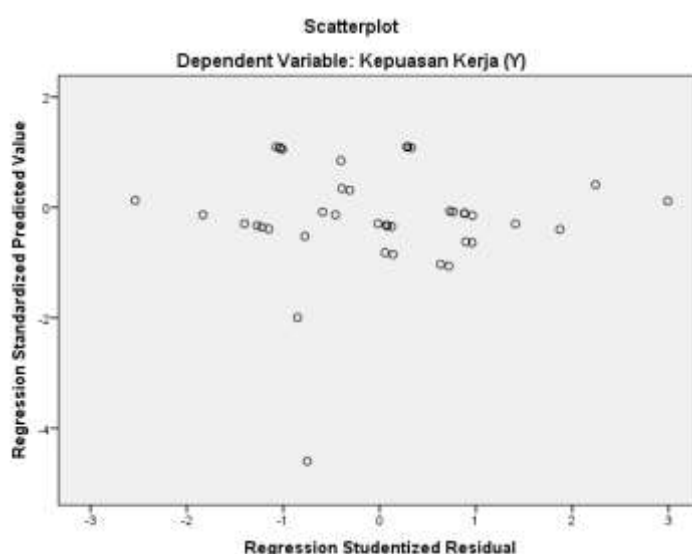
Most Extreme Differences	Positive		,110
	Negative		-,123
Test Statistic			,123
Asymp. Sig. (2-tailed)			,058 <sup>c</sup>
	<b>Sig.</b>		<b>,411<sup>d</sup></b>
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	99% Confidence Interval	Lower Bound	,398
		Upper Bound	,424

Sumber : Output SPSS data diolah peneliti, 2023

Berdasarkan tabel 3, diperoleh hasil uji normalitas dengan nilai *Monte Carlo Sig. (2-tailed)* sebesar 0,411. Hal ini menunjukkan bahwa nilai tersebut lebih besar dari 0,05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini mengikuti distribusi normal

### Uji Heterokedastisitas (Uji Asumsi Klasik)

Model yang baik diperoleh jika tidak terdapat pola tertentu pada grafik, seperti mengumpul di tengah, menyempit kemudian melebar atau sebaliknya melebar kemudian menyempit. Jika pada pengujian titik melebar dan membentuk pola tertentu yang dominan teratur, maka telah terjadi heteroskedastisitas[19]. Namun jika titik menyebar pada sumbu vertikal model regresi ini tidak terjadi heteroskedastisitas Ghozali (2016:134),



### Uji multikolinieritas

Tujuan dari pengujian multikolinieritas adalah untuk memeriksa apakah ada gejala korelasi antara variabel bebas dalam regresi. Sebuah model regresi yang baik seharusnya tidak menunjukkan adanya korelasi antara variabel independen. Untuk mengidentifikasi tanda-tanda multikolinieritas, dilakukan pengujian dengan memeriksa nilai toleransi dan *VIF* (*Variance Inflation Factor*) yang dihitung menggunakan perangkat lunak *SPSS Statistic 23 for Windows*. Hasil pengujian multikolinieritas ditampilkan dalam tabel berikut:

**Tabel 8.** Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
----------	-----------	-----	------------

Remunerasi (X <sub>1</sub> )	0,375	2,665	Tidak terjadi Multikolinearitas
Human Relation (X <sub>2</sub> )	0,259	3,855	Tidak terjadi Multikolinearitas
Kompetensi (X <sub>3</sub> )	0,231	4,328	Tidak terjadi Multikolinearitas

Sumber : Output SPSS data diolah peneliti, 2023

Apabila nilai Variance Inflation Factor (VIF) kurang dari 10 dan nilai *Tolerance* lebih dari (0,1), maka model dapat dikatakan terbebas dari multi kolinearitas, Ghozali (2020), nilai tolerance variabel X1 adalah 0,375, X2 adalah 0,259, X3 adalah 0,231 sehingga nilai tersebut lebih dari 0,1 sedangkan nilai Vif variabel X1 adalah 2,665 atau 2,6 variabel X2 adalah 3,855 atau 3,8 dan X3 adalah 4,328 atau 4,3 kurang dari 10.

### Uji Autokorelasi (Uji Asumsi Klasik)

**Tabel 9.** Hasil Uji Autokorelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Change Statistics		Durbin- Watson
				df1	df2	
1	,940 <sup>a</sup>	0,883	0,875	3	46	1,456

Sumber: Output SPSS data diolah peneliti, 2023

Adapun nilai standart yang digunakan dalam suatu penelitian dikatakan tidak terjadi autokorelasi jika nilai Durbin Watson di bawah 5 (Ghozali, 2018).  $1,456 < 5$  maka disimpulkan tidak terjadi autokorelasi.

### Uji Parsial (t)

Jika hasil uji-t menghasilkan signifikansi lebih kecil dari 0,05 ( $\text{sig} < 0,05$ ) maka hipotesis penelitian diterima

**Tabel 10.** Hasil Uji Parsial (t)

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardi		Collinearity Sig.	Tolerance	Statistics VIF
		B	Std. Error	Coefficie Beta	t			
1	(Constant)	,566	,670		,844	,403		
	Remunerasi (X1)	,492	,075	,543	6,590	,000	,375	2,665
	Human Relation (X2)	,425	,097	,433	4,365	,000	,259	3,855
	Kompetensi (X3)	,030	,101	,032	,301	,764	,231	4,328

Sumber: Output SPSS data diolah peneliti, 2023

$DF=n-k-1= 50-3-1=46$  maka  $t_{tabel}$  46 adalah 1,678

( $n$ =sampel,  $k$ =jumlah variabel bebas)

- nilai pada tabel sig  $X_1= 0,000$  sehingga lebih kecil dari 0,05 maka dan  $t_{hitung}>t_{tabel}$  yaitu  $6,590 > 1,678$  dinyatakan berpengaruh,
- nilai pada tabel sig  $X_2= 0,000$  sehingga lebih kecil dari 0,05 dan  $t_{hitung}>t_{tabel}$  yaitu  $4,365 > 1,678$  maka dinyatakan berpengaruh
- nilai pada tabel sig  $X_3= 0,764$  sehingga lebih kecil dari 0,05 dan  $t_{hitung}>t_{tabel}$  yaitu  $0,301 < 1,678$  maka dinyatakan tidak berpengaruh.

### Uji Simultan (F)

Jika hasil uji-F menghasilkan signifikansi lebih kecil dari 0,05 ( $\text{sig} < 0,05$ ) maka hipotesis penelitian diterima . nilai pada tabel sig = 0,000 sehingga lebih kecil dari 0,05 maka dinyatakan berpengaruh.  $F_{hitung}>F_{tabel}$  yaitu  $115,344>2,81$

$DF=n-k-1= 50-3-1=46$  maka  $t_{tabel}$  46 adalah 2,81

( $n$ =sampel,  $k$ =jumlah variabel bebas)

**Tabel 11.** Hasil Uji Simultan F

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	195,951	3	65,317	115,344	,000 <sup>b</sup>
	Residual	26,049	46	,566		
	Total	222,000	49			

Sumber: Output SPSS data diolah peneliti, 2023

### Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis Regresi linier berganda digunakan untuk mengidentifikasi Remunerasi ( $X_1$ ), Human Relation ( $X_2$ ) dan Kompetensi ( $X_3$ ) Terhadap Kepuasan ( $Y$ ) kerja di PT Bernanta Jaya Abadi Berikut ini adalah persamaan yang digunakan penelitian ini:

**Tabel 12.** Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized		Standardized		Collinearity Statistics		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	,566	,670		,844	,403		
	Remunerasi ( $X_1$ )	,492	,075	,543	6,590	,000	,375	2,665
	Human Relation ( $X_2$ )	,425	,097	,433	4,365	,000	,259	3,855
	Kompetensi ( $X_3$ )	,030	,101	,032	,301	,764	,231	4,328

Sumber: Output SPSS data diolah peneliti, 2023

- 1) Dari persamaan tersebut, nilai konstanta adalah 0,566 Hal ini menunjukkan bahwa, jika nilai variabel remunerasi. human relation, kompetensi sama dengan nol, maka variabel kepuasan pelanggan menurun sebesar 0,566

- 2) Nilai koefisien regresi dari variabel X1 sebesar 0,492, menunjukkan besaran pengaruh X1 terhadap Y, koefisiensi regresi linear bertanda positif yang menunjukkan X1 berpengaruh searah terhadap Y yang berarti setiap peningkatan nilai satu pada X1 maka akan meningkatkan Y sebesar 0,492
- 3) Untuk X2 dan X3 sama seperti No.2

### Uji Determinasi Berganda

Nilai R<sup>2</sup> semakin mendekati 100% berarti semakin besar pengaruh semua variabel bebas terhadap variabel terikat. Adapun rumus Koefisien determinasi sebagai berikut  $KP = r^2 \times 100\% = 0,875 \times 100 = 87,5\%$  dipengaruhi Kompetensi (X3), Human Relation (X2), dan Remunerasi (X1) sedangkan sisanya  $100 - 87,5 = 12,5\%$  dipengaruhi oleh variabel lain seperti lingkungan kerja, motivasi dan lain sebagainya

**Tabel 13.** Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Change Statistics		Durbin-Watson
				df1	df2	
1	,940 <sup>a</sup>	0,883	0,875	3	46	1,456

Sumber: Output SPSS data diolah peneliti, 2023

## **Pembahasan**

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, langkah selanjutnya adalah melakukan pembahasan terhadap hasil analisis tersebut. Hal ini bertujuan untuk memberikan gambaran yang lebih jelas mengenai pengaruh antar variabel dalam penelitian.

### **Pengaruh Remunerasi terhadap Kepuasan Kerja**

Berdasarkan hasil olah data yang telah dilakukan ditemukan bahwa variabel Remunerasi memiliki berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja, karena remunerasi memiliki peranan penting dalam kepuasan kerja dan Ketika karyawan menerima remunerasi yang besar akan membuat karyawan nyaman dalam bekerja sehingga menimbulkan kepuasan dalam bekerja, hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian[10][12] yang menyatakan bahwa remunerasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Artinya, semakin sesuai remunerasi yang dirasakan pegawai maka kepuasan kerjanya akan meningkat, sebaliknya jika remunerasi yang diterima karyawan dirasa kurang sesuai dengan harapan kepuasan kerja pegawai akan menurun. Hasil ini juga di dukung pendapat Hasibuan yang menyatakan salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah balas jasa yang adil dan layak[20]. Pemberian remunerasi yang dirasa adil dan sesuai harapan akan membuat karyawan merasa puas karena harapannya terpenuhi[10]. Hasil ini dapat memberikan pandangan bagi Perusahaan PT. Bernanta Jaya abadi bahwa semakin besar Remunerasi yang dirasakan karyawan maka kepuasan kerja meningkat sehingga pekerjaan akan menjadi semakin baik Remunerasi di bangun dengan 3 indikator yaitu: Keadilan gaji, Tunjangan dan Benefit. Kontribusi terbesar ada pada indikator Tunjangan dengan adanya tunjangan akan menimbulkan semangat dan kepuasan dalam bekerja. Hal ini dibuktikan dengan mayoritas responden yang sangat setuju dengan pertanyaan: Perusahaan tempat saya bekerja memberikan tunjangan kinerja sesuai dengan aturan yang sudah ditetapkan

### **Pengaruh Human Relation terhadap Kepuasan Kerja**

Berdasarkan Hasil olah data yang dilakukan ditemukan bahwa variabel Human Relationship memiliki pengaruh terhadap Kepuasan kerja, Karena dengan kita dapat berkomunikasi secara jelas dan jujur serta menghormati satu sama lain antara karyawan dan atasan maka akan memicu lingkungan kerja yang kondusif dan juga terbuka sesama karyawan hal tersebut berpengaruh dalam kepuasan dalam bekerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian[3] [6]. Yang menyatakan bahwa Human Relation berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Human Relation. Artinya Human relation meliputi adanya komunikasi jelas, jujur dan efektif dapat meningkatkan kepausan kerja di dalam Perusahaan. Human Relation dibangun dengan 3 indikator yaitu: Komunikasi efektif, Respek dan Keterbukaan, Kontribusi terbesar pada indikator Keterbukaan dengan adanya keterbukaan antara karyawan dapat memecahkan masalah pekerjaan dengan lancar tanpa halangan, Hal ini dibuktikan dengan mayoritas responden yang sangat setuju dengan pertanyaan: Setiap karyawan saling terbuka satu sama lain agar dapat memecahkan masalah bersama

### **Pengaruh Kompetensi terhadap Kepuasan Kerja**

Berdasarkan Hasil olah data yang dilakukan ditemukan bahwa variable Kompetensi tidak memiliki pengaruh terhadap Kepuasan Kerja, karena kompetensi adalah kemampuan yang dimiliki oleh setiap manusia dalam dirinya juga mempengaruhi kepuasan kerja. Jika setiap karyawan memiliki kemampuan yang seharusnya dimiliki oleh karyawan yang bekerja di dalam sebuah perusahaan maka keinginan perusahaan akan terpenuhi. Hasil Penelitian ini sejalan dengan penelitian[2]. Yang menyatakan bahwa Kompetensi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Pendidikan bukan menjadi patokan dalam meningkatkan pengetahuan dalam bekerja, Kompetensi dibangun dengan 3 idnikator yaitu: Latar belakang Pendidikan, Keahlian dan Pengalaman kerja, kontibusi terbesar indikator pengalaman kerja hal ini dibuktikan dengan mayotitas responden yang ragu-ragu atau netral dengan pertanyaan: saya memiliki tingkat pengetahuan yang memadai dalam bidang pekerjaan yang saya lakukan.

### **Remunerasi, Human Relation dan Kompetensi terhadap kepausan kerja**

Berdasarkan Hasil olah data yang dilakukan ditemukan bahwa Remunerasi dan human relation berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja sedangkan Kompetensi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Variabel remunerasi dan human relation memiliki peranan penting bagi suati instasi ataupun Perusahaan. Hasil tersebut membuktikan apabila kedua variabel ini dijalankan secara tersetruktur dan baik dapat meningkatkan kinerja karyawan yang baik dan optimal serta menimbulkan kepausan kerja pada seluruh karyawan lingkungan kerja Perusahaan. Kepuasan kerja di bangun oleh indikator antara lain: Kondisi kerja yang mendukung, Rekan kerja yang mendukung dan gaji atau upah yang pantas. Kontribusi terbesar ada pada indikator kondisi kerja yang mendukung, hal tersesbut dibuktikan dengan mayoritas responden yang sangat setuju jika fasilitas pada Perusahaan mencukupi sehingga sausana kerja antar karyawan berjalan efektif atau nyaman.

## V. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa: 1) Remunerasi terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja PT. Bernanta Jaya Abadi; 2) Human Relation terdapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja PT. Bernanta Jaya Abadi; 3) Kompetensi terdapat pengaruh negative dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja PT. Bernanta Jaya Abadi.

## UCAPAN TERIMAKASIH

Penulis Mengucapkan terimakasih kepada Allah SWT atas berkat dan Rahmat-nya penulis dapat menyelesaikan karya tulis ilmiah ini, serta kepada Abah dan alm Mama yang selalu membimbing dan memberikan doa kepada penulis, Serta kepada Bapak dan Ibu dosen program studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Penulis juga ingin menyampaikan rasa terima kasih kepada Ibu Ayu Bhargawa S.H selaku Direktur utama Perusahaan dan keluarga Besar PT. Bernanta Jaya abadi yang telah memberikan kesediaan dan memberikan support serta semangat dalam menyelesaikan karya tulis ilmiah ini Dan yang terakhir penulis Mengucapkan terimakasih kepada teman – teman yang turut membantu serta mendukung penulis selama proses ini berlangsung.

## Daftar Pustaka

- [1] A. Iswandi, “Analisis Pengelolaan Manajemen Sumber Daya Manusia (Sdm) Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Dan Motivasi Melalui Reward System (Artikel Studi Manajemen Sumber Daya Manusia),” *J. Ilmu Hukum, Hum. dan Polit.*, vol. 1, no. 3, pp. 280–288, 2021,
- [2] A. Meidita, “Pengaruh Pelatihan dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja Anggi,” *Pengaruh Pelatih. dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motiv. Kerja Anggi*, vol. 2, no. 2, pp. 226–237, 2019.
- [3] K. M. Sari and I. G. P. Kawiana, “Pengaruh Human Relation, Disiplin, Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Orchid Boga Utama,” *Widya Amrita*, vol. 1, no. 1, pp. 195–215, 2021, doi: 10.32795/widyaamrita.v1i1.1158.
- [4] Indra, “PENGARUH HUMAN RELATION DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING,” 2020.
- [5] K. A. Sundayo, G. M. Sendow, and G. G. Lumintang, “Pengaruh Human Relation, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Paris Superstore Kotamobagu,” *J. EMBA*, vol. 9, no. 2, pp. 1008–1017, 2021.
- [6] D. Lestari, “Pengaruh Human Relation Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Kharisma Hotel Bukittinggi,” no. 113, pp. 1–94, 2021.
- [7] J. Junaidi, “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai,” *J. Ilmu Hukum, Hum. dan Polit.*, vol. 1, no. 4, pp. 411–426, 2021, doi: 10.38035/jihhp.v1i4.720.
- [8] R. Rosmaini and H. Tanjung, “Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai,” *Maneggio J. Ilm. Magister Manaj.*, vol. 2, no. 1, pp. 1–15, 2019, doi: 10.30596/maneggio.v2i1.3366.
- [9] A. Hidayat, S. Mattalatta, A. Sani, and M. Nurhadi, “Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Pada Dinas Sosial Kota Makassar,” *J. Mirai Manag.*, vol. 6, no. 1, pp. 2597–4084, 2020.
- [10] dan R. L. G. Muhammad Mukhlis, Suarman, “Pengaruh Remunerasi, Kompetensi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Dan Produktivitas Pegawai Pt. Pelindo I Cabang Dumai,” *J. Ekon.*, vol. 26, no. 4, pp. 1–17, 2018.
- [11] E. A. Sinambela, “Pengaruh Pendidikan, Kompetensi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan,” *J. Baruna Horiz.*, vol. 3, no. 2, pp. 277–285, 2020, doi: 10.52310/jbhorizon.v3i2.48.
- [12] S. N. Hutagalung and dan M. Panjaitan, “PENGARUH REMUNERASI DAN TINGKAT PENDIDIKAN KARYAWAN TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN (Studi Kasus Pada Hotel Saka),” *Pembelajaran Fis. Dasar Dan Elektron. Dasar (Arus, Hambatan Dan Tegangan List. Menggunakan Apl. Matlab Metod. Simulink*, vol. 4, no. 2, pp. 2–5, 2018.
- [13] F. Kaburito, R. N. Taroreh, and G. G. Lumintang, “Pengaruh Human Relationship, Lingkungan Kerja Fisik Dan Komunikasi Terhadap Etos Kerja Pegawai Perum Bulog Divre Dan Gorontalo,” *Emba*, vol. 8, no. 1, pp. 2116–2125, 2020, [Online]. Available: <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/viewFile/28124/27584>
- [14] U. M. Manik, “Pengaruh Human Relation Islami Terhadap Kepuasan Kerja Pada Hotel Natama,” *J. AKMAMI (Akuntansi Manaj. ...)*, vol. 4, no. 2, pp. 100–107, 2023, [Online]. Available: <https://www.jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami/article/view/851%0Ahttps://www.jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami/article/download/851/942>
- [15] P. D. Kerja, K. Dan, M. Kerja, and T. Kepuasan, “The Asia Pacific,” pp. 71–78, 2021.
- [16] N. M. Janna and Herianto, “Artikel Statistik yang Benar,” *J. Darul Dakwah Wal-Irsyad*, no. 18210047, pp. 1–12, 2021.
- [17] L. Amanda, F. Yanuar, and D. Devianto, “Uji Validitas dan Reliabilitas Tingkat Partisipasi Politik Masyarakat Kota Padang,” *J. Mat. UNAND*, vol. 8, no. 1, p. 179, 2019, doi: 10.25077/jmu.8.1.179-188.2019.
- [18] “The Effect of Assurance and Emphaty on Customer,” vol. 6, no. 2, pp. 120–134, 2022.
- [19] Edward S. Maabuat, “( Studi Pada Dispenda Sulut Uptd Tondano ),” *Berk. Ilm. Efisiensi*, vol. 16, no. 01, pp. 219–231, 2016.
- [20] Malayu, S.P Hasibuan 2007, Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan kesembilan, Jakarta

