

FINAL
_ARTIKEL_ARSY_192010200447.
by Aa Yuha

Submission date: 20-Aug-2023 02:00AM (UTC-0400)

Submission ID: 2148168228

File name: FINAL_ARTIKEL_ARSY_192010200447.doc (713.5K)

Word count: 5989

Character count: 38964



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

The Effect Remuneration. Human Relation and Competence on Job Satisfaction In PT Bernanta Jaya Abadi

Arsyi Al A'la Hukama
192010200447

Dosen Pembimbing
Dewi Andriani S.E., M.M

2
Program Studi Manajemen
Fakultas Bisnis, Hukum dan Ilmu Sosial
Universitas Muhammadiyah Sidoarjo
Agustus 2023

LEMBAR PENGESAHAN

Judul : Pengaruh Remunerasi, Human Relation dan Kompetensi Terhadap Kepuasan kerja di PT Bernanta Jaya Abadi

Nama Mahasiswa : Arsyi Al A'la Hukama
NIM :192010200447

Disetujui oleh

Dosen Pembimbing
Dewi Andriani, S.E., M.M
NIDN. 0710097101

²
Dosen Penguji 1
Detak Prapanca, SE., MM
NIDN. 0715028403

Dosen Penguji 2
NIDN.

Diketahui Oleh

Ketua Program Studi ²
Dr. Vera Firdaus, S.Psi., M.M.
NIDN. 0715028403

Dekan
Poppy Febriana, S.Sos., M.Med.Kom
NIDN. 0711028001

Tanggal Ujian
(/ /)

Tanggal Lulus
(/ /)

DAFTAR ISI

LEMBAR PENGESAHAN	i
DAFTAR ISI	ii
I. Pendahuluan	1
Rumusan Masalah	2
Pertanyaan penelitian	2
kategori SDGs	2
II. LITERATUR REVIEW	3
III.METODE PENELITIAN	4
Lokasi penelitian	4
Definisi Oprasional.....	4
Kerangka konseptual	5
Kerangka Konseptual Penelitian Hipotesis	5
IV. HASIL DAN PEMBAHASAN	5
Analisis Statistik	7
Pembahasan	15
V. KESIMPULAN	16
DAFTAR PUSTAKA	17

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 Hukama¹⁾, Dewi Andriani²⁾, Detak Prapanca³⁾
Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia
arsy898@gmail.com, dewiandriani@umsida.ac.id, d.prapanca@umsida.ac.id

40

Abstract. This study means to look at the impact of compensation, human relations, and occupation fulfillment on generally work fulfillment. The examination utilizes a quantitative methodology as its system. The examination populace incorporates all workers of PT. Bernanta Jaya Abadi, adding up to around 50 people. The review includes an example of 50 representatives, chose thoroughly through soaked inspecting. The information utilized in this exploration comprise of essential information, got through the circulation of surveys to respondents. Quantitative information investigation procedures using measurable strategies are applied for information examination, explicitly utilizing IBM SPSS 23 as the factual apparatus. In view of the exploration discoveries, it is uncovered that compensation and human relations altogether influence representative work fulfillment at PT Bernanta Jaya Abadi. Be that as it may, Capability doesn't display a critical effect on worker work fulfillment at PT Bernanta Jaya Abadi. Also, in this unique circumstance, it is proven that compensation, human relations, and Skill on the whole affect the work fulfillment of representatives at PT Bernanta Jaya Abadi.

Keywords – remuneration; human relation; competence; job satisfaction

Abstrak. Penelitiannya bermaksud guna mendapati dampak pengaruh remunerasi, human relation serta kepuasan kerjanya atas kepuasan kerja. Penelitiannya memakai pendekatan kuantitatif sebagai tehnik penelitian. Populasi penelitiannya terdiri dari seluruh pegawai PT. Bernanta Jaya Abadi, yang berjumlah sekitar 50 orang. Penelitiannya mengikutsertakan sampel banyaknya terdiri atas keterangan primer serta keterangan sekunder, yang diraih lewat penebaran kuesioner atau angket ke narasumber. Teknik analisis keterangan 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 berdampak yang signifikan atas kesenangan kerja pegawai PT Bernanta Jaya Abadi. Namun, Kompetensi tak mempunyai dampak yang signifikan atas kesenangan kerja pegawai t PT Bernanta Jaya Abadi. Selain itu dalam konteks ini remunerasi, human relation serta kapabilitas secara berbarengan yang terbukti dampak atas kepuasannya kerja PT Bernanta Jaya Abadi.

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

I. PENDAHULUAN

SDM adakag unsur krusial sebuah wada atau didalam perseroan, perihalnya disebabkan tak hendak berlangsung suatu wadah maupu perseroan jika tak adanya sebetulnya manajemen pengurusan atas SDM yang beradakan disuatu wadah ataupun didalam perseroan. Organisasi ataupun perseroan harus memiliki bentuk serta tujuan yang berlandaskan dengan visi serta misi agar dapat meraih tujuan akan keperluan individu dan serta di kelola atas manusia juga, penanganan manajemen SDM sangatlah krusial dilaksanakan [1] Suatu wadah didirikannya berlandaskan visi guna keperluan berbarengan serta pada penerapan misinya, ditangani serta dikerjakan atas insan yang atas lazimnya yakni guna bertahankan hidupnya, bertumbuh serta membuahkan profit. Guna meraih maksud ini sisi manajemen perseroan mesti bisa memaksimalkan unsur-unsur yang dipunyai perseroan misalkan SDM, SDA, modal mesin serta tekhnologinya beserta unsur pembuatan lain atas melangsungkan kegiatan bisnisnya.[2]

Remunerasi dan human relation adalah dua faktor penting yang pengaruhi 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 melalui benar, sampai bisa mendorongnya peningkatan pemenuhan pekerjaan yang dirasai oleh orang-orang yang kerja pada suatu asosiasi.[4] melalui terbentuknya human relations yang positif bahwa pegawai hendak makin merasakan nyaman serta terjalannya kerjamsana yang positif diantara sesama pegawai ataupun pegawai melalui atasannya.[5] Human Relation yakni diantara peran dari manajemen, yang bermaksud meningkatkan tautan positif diantara wadah melalui sosialnya, melakukan evaluasi kelakuan social melalui membuatnya suatu perancangann skema-skema, memakai komunikasinya dengan gamblang supaya

social bisa memahami serta menerima skema dari agenda yang telah dibuatnya [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 positif

Keahlian yakni karakter asa yang ada di individu membolehkan mereka mengeluarkannya performa unggul dan individu ini bisa melengkapi apa yang diinginkan atas kerjanya didalam wadah sampai wadah ini dapat meraih temuan yang di harapkan.[7] unsur-unsur yang memengaruhi kapabilitas yakni kepercayaan serta skor-skor keahlian, pengalamanm karakter, watak, dorongan, isu emosi, tradisi wadah, serta keahlian kepintaran.[2] Kompetensi yakni gabungan atas beberapa guna lancarnya sebuah wadah serta prestasinya kerja beserta partisipasi pribadinya pegawai atas wadahnya.[8] Fenomena ini memicu beberapa pro dan kontra karena beberapa karyawan sedikit mempunyai kompetensi yang sesuai dengan jobdesk dan juga kurang nya pengalaman membuat karyawan tersebut mengalami down dan sering membuat kesalahan oleh karena itu mereka menganggap kurang puas dalam hal pekerjaan

Kepuasan kerja yskni perasaannya individual atas kerjaan yang dilandaskan dalam penilaian hendak elemen-elemen yang berlainan pada tiap-tiap kerjaan. Bisa disebutkan maka kelakuan tiap-tiap individu hendak kerjaannya mengilustrasikan hendak pengalamannya yang menggembirakan ataupun tak menggembirakan beserta keinginan-keinginan tentang pengalamannya yang hendak datang.[9] Fenomena dalam hal ini mengkaitkan dengan remunerasi, human relation dan kompeten yang terdapat pada perusahaan PT. Bernanta Jaya Abadi yang di mana beberapa karyawan merasakan tak senang melalui jobdesk kerjaan dan sebgaiannya memiliki kesenangan kerja yang sangat bagus atas latar belakangnya yang berlainan serta keahlian 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 sesame karyawan karna di perlakukan dengan adil dan menciptakan lingkungan kerja yang Bahagia.

Perasaannya yang baik mengenai kerjaan yang berasal pada penilaian karakternya dikenal sebagai kesenangan kerjanya individual yang memiliki tingkatan kesenangan kerjanya yang relatiif tingginya merasakan nyaman dengan kerjaannya. Menurut Priansa (2014, 291).[3] perasaan karyawan tentang pekerjaannya, termasuk apakah dia senang ataupun tak senang jadi temuan interaksinya melalui area kerjanya ataupun jadi persepsi tentang kelakuan mentalnya, pun jadi temuan kerjaannya dievaluasi oleh karyawan. Berdasarkan Sunyoto.[3] pemenuhan pekerjaan yakni "kondisi mendalam yang menawan ataupun tak membahagiakan dimana perwakilan melihat kerjaan mereka. Berdasarkan.[3], berpendapat bahwa sikap positif di tempat kerja yakni indikasi kesenangan kerja, yaitu evaluasi ataupun refleksi pada perasaannya.

Penelitiannya dilator berlatangnya atas **gap research** atas penelitian terdahulunya. Berlandaskan penelitiannya yang di lakukan atas [3][10][8][9] memiliki kesamaan variable dengan penelitian ini, yaitu tentang kesenangan kerja. Temuan pada penelitiannya berdampak baik serta signifikan atas kesenangan kerja. Sedangkan penelitiannya yang di lakukan atas.[2] memiliki kesamaan variabel dengan penelitian ini, yaitu tentang kesenangan kerja, temuan dari penelitiannya berdampak negatifdan signifikan atas kesenangan kerja, berdasarkan penelitian[11] pada penelitian tersebut peneliti memakai analisa regresi linear ganda, namun penelitiannya yang dilaksanakan peneliti saat ini memakai survey jadi pengutipan keterangan serta pun melalui tehnik.

Rumusan Masalah

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

Pertanyaan Penelitian

Apakah Remunerasi, human relation serta Kompetensi berdampak atas Kepuasan kerja pegawai PT. Bernanta JayaAbadi?

Kategori SDGs

Penelitian yang berjudul "Pengaruh Remunerasi, Human Relation serta Kompetensi Terhadap Karyawan Di PT Bernanta Jaya Abadi" Sesuai dengan Kategori SDGs poin 8 (*Decain 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 kerjanya, merujuk pada tindakan pemberian balas jasa kepada karyawan oleh pengusaha sebagai penghargaan atas sebuah prestasi yang sudah mereka capai pada rangka untuk meraih maksud perseroan. 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 manajemen supaya pekerjaan yang dilakukan oleh para karyawan dapat terus meningkat. Dengan memberikan imbalan yang pas dan sebanding dengan prestasi yang dicapai, hal ini dapat memberikan motivasi dan memacu semangat para pegawai guna meraih temuan kerjanya yang berlebih positif.[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 yakni tautan yang positif diantara sesama rekan kerja, manajemen, serta atasan menciptakan lingkungan kerja yang kooperatif, saling mendukung, dan dipenuhi dengan saling percaya. Ketika karyawan merasa dihargai, didengar, dan diperlakukan dengan adil, perihalnya bisa membangun ikatan yang kuat diantara pegawai serta perseroan. 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, serta tepat melalui individu lainnya. Perihalnya melingkupi 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 mesti nenatiasa dibarengi melalui kebijakannya serta apabila terlalu banyaknya kontak bisa mengarahkan. [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 senang ataupun tak bahagia, suka ataupun tak suka melalui kerjaan yang mereka lakukan berbeda.[4] Terdapat indikator-indikator dalam kepuasan kerja yang mana meliputi:

- a. **Kondisi kerja yang mendukung :**pegawai memperhatikan area yang positif guna ketentraman pribadinya ataupun guna memudahkan pengerjaan tugasnya yang benar. Study-study menunjukkan maka pegawai berlebih menyenangi kondisi sekeliling yang tenang, tak bahaya serta tak menyusahkan. [14]
- b. **Gaji atau upah yang pantas :** Para pegawai mengharapkan bentuk bayaran serta kebijakannya iklan yang mereka pandangan jadi merata melalui pengharapannya bilah bayaran dipandang jadi merata yang didasarkan atas desakan kerjaan, tingkatan keahlian seseorang serta strandart, dan standart pembayaran komunitasnya kbolehkanjian besarnya diciptakan kapuasan.[14]
- c. **Rekan kerja yang mendukung :** akan kebanyakannya pegawai, bekerja pun mengisikan keperluan hubungan public, dari sebabnya, taklah mengagetkan jika memiliki teman kerjanya yang santun serta mendukung mengarahkan ke kesenangan kerjanya yang menumbuh. Prilaku atasannya pun yakni cerminan pokok atas kesenangan.[14]

Kompetensi

Pengertian kompetensi yakni unsur yang dipunyai oleh individual yang memiliki keahlian berlebih, yang membuat berlainan melalui individual yang memiliki keahlian biasanya. Kapabilitas terukur dapat dijabarkan serta diterjemahkannya lewat wawasan, keahlian yang amat berdampak atas temuan yang hendak diraih.[15] Terdapat indikator-indikator dalam kompetensi yang mana meliputi:

- a. pengalaman kerja maknanya keahlian individual yang ditaksir atas kerjaannya dipandang pada era kerjanya serta tingkatan wawasan beserta wawasan yang dipunyai;

- b. ada keahlian.
- c. Keahlian maknanya pegawai bisa melakukan peran serta tanggungjawab melalui benar serta optimal.[11]

III. METODE PENELITIAN

Penelitiannya merupakan sejenis penelitiannya kuantitatif analitik yang menggunakan pendekatan kuantitatif. Artinya, membuahakan keterangan penelitiannya berbentuk angka-angka selanjutnya dikaji serta dianalisa dengan memakai statistika guna sampai pada kesimpulannya. Tempat ekspolarasi logis adalah penelitiannya yang berupaya melacak tautan antara satu faktor dan faktor lain.. 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 populasinya pada penelitian tersebut banyaknya 50 staff pegawai beserta direktur. Pengutipan data memakai 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.

Penelitiannya dilaksanakan atas 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

Penelitiannya dilaksanakan 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 untiuk 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)
Keahlian yang sangat diperluan guna melakukan suatu kerjaan yang mendasari atas wawasan, keterampilan serta kelakuan kerjanya.
Indikator : **pengalaman kerja, keahlian dan keterampilan**
- d. Kepuasan Kerja (Y)
kesenangan kerja yakni evaluasi cerminan perasaannya ataupun kelakuan pada pekerja, ataapun total kesenangan yang dipunyai pada pegawai atas pekerjaannya.
Indikator : **Kadaan kerja yang mendukungnya, bayaran yang sepadan serta teman kerjanya yang mendukung**

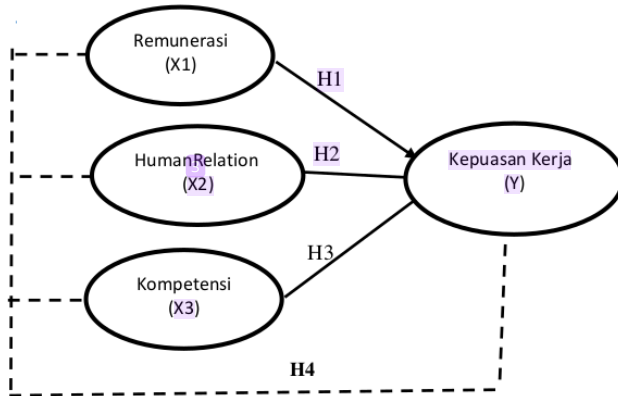
Pada penelitiannya yang dilakukan tersebut pengumpulan datanya menggunakan kuisioner sesuai kriteria antara tingkat atau skla dalam pengumpulan data. Kuisioner merupakan metode dalam mengumpulkan data berupa pertanyaan tertulis dalam sifat tertutup maupun terbuka yang diberikan kepada seseorang responden secara langsung dan ditujukan untuk dijawab sesuai kondisi responden yang bertujuan untuk menggali informasi yang berhubungan Variabel(X) dan variabel (Y). Kemudian indikator dipilih jadi kadar guna menata alay berbentuk perbahasan.

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 ganda, Uji T(Parsial),Uji F(Simultan) serta Koefisien Determinasi.

Kerangka Konseptual

Dibawah ini menunjukan Kerangka Konseptual yang disusun berdasarkan faktor yang dipakai pada penelitiannya yaitu Remunerasi (X1), Human Relation (X2), Kompetensi (X3) Kepuasan Kerja (Y)

Kerangka konsep pengaruh antara variabel pada penelitiannya ialah diantaranya:



Gambar 2. Kerangka Konseptual

Keterangan :
 X : faktor independent
 Y : faktor dependent
 —————> : dampak secara parsial
 - - - - -> : dampak secara berbarengan

Kerangka Konseptual Penelitian Hipotesis

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

- 1.H1: Terdapat Hubungan Remunerasi dengan kesenangan kerja pegawai PT Bernanta Jaya Abadi
- 2.H2: Terdapat Hubungan Human Relation dengan kesenangan kerja pegawai 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. Statistika deskriptif gender narasumber

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

Bersumber: keterangan primer digarap, 2023

Berlandaskan tabel 1 bisa didapati maka mayoritas gender pada penelitiannya yakni pria 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

		Umur			
		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
	Jumlah	50	100,0	100,0	

Bersumber:keterangan primer dikerjakan 2023

Berdasarkan table 2, terlihat mayoritas reponden pada penelitiannya yakni usia pegawai 20-30 tahun yang berjumlahnya 41 Karyawan melalui presentase sebesar 82%, sedangkan rentang umur 17-20 dan 30-40 mempunyai total narasumber yang setara yakni banyaknya 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 narasumber

		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
	Jumlah	50	100,0	100,0	

Bersumber: keterangan primer dikerjakan, 2023

Berdasarkan tabel 3 terlihat kebanyakan narasumber pada penelitiannya 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 meghasilkan presentase sebesar 2%, Sementara itu, dalam hal klasifikasi narasumber berlandaskan lamanya bekerja, temuannya menunjukkan sebagai berikut:

Tabel 4. Statistik Deskriptif Lamanya bekerja narasumber

		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
	Jumlah	50	100,0	100,0	

Sumber:keterangan primer dikerjakan, 2023

Bedasarkan tabel 4 terlihat kebanyakan narasumber pada penelitiannya adalah lama bekerja dengan jumlah sebanyak 24 karyawan kurang dari 3 tahun dan memiliki presentase 48%, dan lamanya bekerja lebihpadai 3 – 6 tahun banyaknya 21 karyawan melalui persentasenya 42%, sedangkan lama bekerja lebih dari 6 tahun sebanyak 5 karyawan dengan presentase sebanyak 10%.

Analisis Statistik

Uji Validitas

Uji validitas yakni uji yang berperan guna memandang apakah suatu instrument taksir ini sah ataupun tak sah. Instrument taksir yang dituju disini yakni pembahasan-pembahasan yang adanya pada kuesioner. Suatu kuesioner disebutkan sah apabila pembahasan ini atas kuesioner bisa mengutarakan sesuatunya yang ditaksir atas keusioner [16], dengan tujuan guna menentukan apakah data tersebut valid atau tidak. Validitas kuesioner dinyatakan terpenuhi jika pertanyaan yang terdapat di dalamnya mampu mengungkapkan dengan tepat suatu hal yang hendak taksir atas kuesioner ini. Pada uji validitasnya, item kuisioner dianggap valid jika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, begitupun sebaliknya skor $r_{taksir} < r_{tabel}$, bahwa point kuesioner dianggapkan tak sah.

Suatu alat disebutkan sah jika memiliki validitas tertinggi yakni correlation r taksir $> r$ tabel, Nilai validitas atau rhitung $X1.1= 0,924$ $X1.2= 0,880$, $X1.3=0,910$, berlebih besarnya ($>$) pada 0,278 sampai bisa dinyatakan valid, Sedangkan r_{tabel} 50 responden ditentukan dengan cara melihat tabel statistik $DF=n-2=50-2=48$, sampai dilihat dari tabel r $df=48$ yaitu 0,278

3
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

Bersumber : keterangan primer dikerjakan, tahun 2023

Dari keterangan yang terdapat atas tabel 5, semua point pembahasan yang memastikan skor $r_{taksir} > r_{tabel}$ (0,278) dalam tingkat signifikansi 5%. Perihalnya menunjukkan maka semua penanda bentuk pada penelitiannya memiliki validitas yang terpenuhi, sehingga dapat digunakan sebagai instrumen penelitian.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk pengujian indeksnya yang memastikan sejauh mana suatu instrument pentaksir bisa diyakini ataupun diandalkan. Perihalnya memastikan sejauh mana temuan pentaksiran ini tetap stagnan jika dilaksanakan dua kalinya ataupun berebih atas indikasi yang setara, melalui memakai alat taksir yang setara [17]. Instrument taksir yang disebutkan reliabel apabila membuahkan temuan yang setara biarpun dilaksanakan pentaksiran berkali-kalinya. Suatu kuesioner disebutkan reliabel apabila jawabannya atas kuesioner ini stagnan pada waktu ke waktunya. Kuesioner jadi instrument taksir mesti memiliki reliabilitas yang tertinggi. Pentaksiran reliabilitas Cuma dapat dilaksanakan apabila faktor atas kuesioner ini telah sah. Melalui demikiannya mesti mentaksir validitasnya melalui pengujian reliabilitas [17]. Uji reliabilitas bisa ditaksir melalui memakai formulannya *Cronbach's alpha* (α). Jika nilai koefisien *Alpha* melebihi tingkat signifikansi 60% atau 0,6, maka kuesioner dianggapnya mempunyai reliabilitas yang positif. Sebaliknya apabila skor koefisien *Alpha* berada di bawah tingkat signifikansi 60% atau 0,6, maka kuisioner dianggap tidak *reliable*. diantaranya:

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien alpha	Taraf signifikansi	Keterangan
Remunerasi (X ₁)	0,837	0,6	Reliabel
Human Relation (X ₂)	0,710	0,6	Reliabel
Kompetensi (X ₃)	0,697	0,6	Reliabel
Kepuasan Kerja (Y)	0,854	0,6	Reliabel

Bersumber : keterangan primer dikerjakan, 2023

Berlandaskan data yang terdapat pada tabel 6, bisa dikesimpulkan maka semua bentuk melengkapi patokan reliabilitas, ini bisa dipandang atas fakta maka semua skor Cronbach's alpha memiliki nilai di atas 0,60. Oleh karena itu, setiap variabel pada penelitiannya bisa dianggap reliabel.

Uji Normalitas (Uji Asumsi Klasik)

1. Uji statistik yang dipergunakan yaitu uji statistik non parametic one Kolmogorov Smirnov[20]. Yang menyatakan ketika angka kemungkinan $\alpha = 0,05$ bisa dipastikan bahwa faktor tak tersebar secara wajar, begitu sebaliknya apabila angkanya pada Monte Carlo Sig. (2-tailed) = 0,05 dipastikan variabel ini tersebar secara wajar. Jika skor signifikan ini 5% ataupun 0,05 atau disimbolkan dengan nilai pada Monte Carlo Sig. (2-tailed) > 5% bahwa keterangan mempunyai perputaran wajar pada uji kolmogrov pada Monte Carlo Sig. (2-tailed) yakni 0,411 lebih besarnya atas 0,05.

Tabel 7. Temuan Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

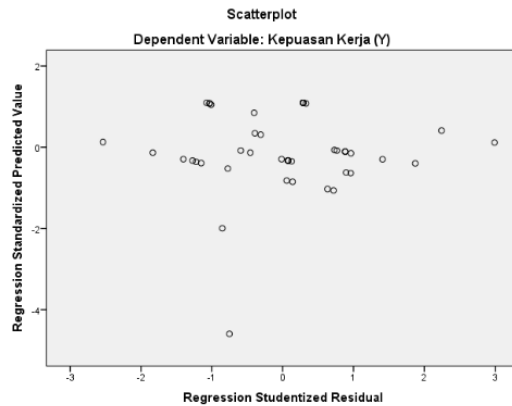
		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0
	Std. Deviation	,72911564
Most Extreme Differences	Absolute	,123
	Positive	,110
	Negative	-,123
Test Statistic		,123
Asymp. Sig. (2-tailed)		,058 ^c
	Sig.	,411 ^d
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	99% Lower Bound	,398
	Confidence Interval	
	Upper Bound	,424

Bersumber : Output SPSS keterangan dikerjakan penelaah, 2023

Berlandaskan tabel 3, diraih temuan uji normalitas dengan nilai Monte Carlo Sig. (2-tailed) besarnya 0,411. Perihalnya menunjukkan bahwa skor ini besarnya atas 0,005. Oleh karena itu, bisa dikesimpulkan maka keterangan pada penelitiannya mengikuti distribusi wajar

Uji Heterokedastisitas (Uji Asumsi Klasik)

Model yang benar diraih apabila ak didapat dalam tersendiri atas grafiknya, misalkan menghimpun ditengah, menyempitnya selanjutnya melebar ataupun sebaliknya melebarnya selanjutnya menyempitnya. Apaila atas pengujian titik melebarnya serta mewujudkan polannya tersendiri yang dikuasai terarah, bahwa sudah terlaksana heteroskedastisitas[19]. Tetapi apabila titinya menebar atas sumbu vertikalnya model regresi tersebut tak terlaksana heteroskedastisitas Ghozali (2016:134),



Uji multikolinieritas

Tujuan dari pengujian multikolinieritas adalah guna memverifikasi apakah ada gejala hubungan diantara faktor bebas pada regresi. Sebetuk model regresi yang benar semestinya tak memastikan ada tatan diantara faktor bebas n. Untuk mengidentifikasi tanda-tanda multikolinieritas, dilakukan pengujian dengan memeriksa nilai toleransi serta *VIF* yang ditaksir memakai perangkat lunak *SPSS Statistkac 23 for Windows*. Temuan pengujian multikolinieritas ditampilkan pada tabbel berikutnya:

Tabel 8. Temuan Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Remunerasi (X_1)	0,375	2,665	Tidak terjadi Multikolinieritas
Human Relation (X_2)	0,259	3,855	Tidak terjadi Multikolinieritas
Kompetensi (X_3)	0,231	4,328	Tidak terjadi Multikolinieritas

Sumber : Output SPSS keterangan dikerjakan penelaah, 2023

Jika skor *VIF* minim atas 10 serta skor *Tolerance* berlebih pada (0,1), bahwa modelnya bisa disebutkan terbebaskan atas multi kolinearitas. Ghozali (2020), nilai tolerance variabel X_1 yakni 0,375, X_2 yakni 0,259, X_3 yakni 0,231 sehingga skor tersebut lebih dari 0,1 sedangkan nilai *Vif* variabel X_1 yakni 2,665 atau 2,6 variabel X_2 adalah 3,855 atau 3,8 dan X_3 adalah 4,328 atau 4,3 minim atas 10.

Uji Autokorelasi (Uji Asumsi Klasik)

Tabel 9. Temuan Uji Autokorelasi

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

Bersumber: Output SPSS keterangan diolah peneliti, 2023

Mengenai skor patokan yang dipakai pada suatu penelitiannya disebutkan tak terlaksana autokorelasi apabila skor Durbin Watson dibawahnya 5 (Ghozali, 2018). $1,456 < 5$ maka disimpulkan tidak terjadi autokorelasi.

Uji Parsial (t)

Apabila temuan uji-t membuahkann signifikansinya berlebih minim atas 0,05 (sig < 0,05) bahwa dugaan penelitiannya diperoleh

20
Tabel 10. Temuan Uji Parsial (t)

		Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardi		Collinearity		Statistics
		B	Std. Error	Coefficie	t	Sig.	Tolerance	VIF
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

19
DF=n-k-1= 50-3-1=46 maka ttabel 46 yakni 1,678
(n=sampel, k=jumlah variabel bebas)

- nilai pada tabel sig X1= 0,000 sehingga berlebih minim atas 0,05 maka serta ttaksir>ttabel yaitu 6,590 > 1,678 dinyatakan berpengaruh,
- nilai pada tabel sig X2= 0,000 sehingga berlebih minim atas 0,05 serta ttaksir >ttabel yaitu 4,365 > 1,678 maka dinyatakan berpengaruh
- nilai pada tabel sig X1= 0,764 sehingga berlebih minim atas 0,05 serta ttaksir >ttabel yakni 0,301< 1,678 maka dinyatakan tidak berpengaruh.

Uji Simultan (F)

Apabila temuan uji-Fmenghasilkann signifikansinya berlebih minim atas 0,05 (sig < 0,05) bahwa dugaan penelitiannya diperoleh . nilai pada tabel sig = 0,000 sampai berlebih minim atas 0,05 bahwa dinyatakan berpengaruh. Fhitung>Ftabel yaitu 115,344>2,81 DF=n-k-1= 50-3-1=46 bawha tabel 46 adalah 2,81
(n=sampel, k=jumlah variabel bebas)

37
Tabel 11. Temuan Uji berbarengan F

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

Bersumber: Output SPSS keterangan dikerjakan peneliti, 2023

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisa Regresi linier berganda dipakai guna mengidentifikasi Remunerasi (X1), Human Relation (X2) serta Kompetensi (X3) atas kesenangan (Y) kerja di PT Bernanta Jaya Abadi Berikut ini adalah persamaan yang digunakan penelitian ini:

16
Tabel 12. Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
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

- 1) pada kemiripan ini, skor konstanta yakni 0,566. Perihalnya memastikan maka, apabila skor faktor remunerasi. human relation, kompetensi setara melalui nol, bahwa faktor kepuasan pelanggan menurun besarnya 0,566
- 2) skor koefisien regresi dari faktor X1 besarnya 0,492, menunjukkan besarnya dampak X1 atas Y, koefisiensi regresi linear bertanda baik yang memastikan X1 berdampak sejalan atas Y yang bermakna tiap-tiap perkembangan skor satu pada X1 bahwa hendak meningkatkan Y besarnya 0,492
- 3) Untuk X2 dan X3 sama seperti No.2

Uji Determinasi Berganda

Skor R² makin mendekatinya 100% bermakna makin besarnya dampak seluruh faktor independent atas faktor dependent. Mengenai rumus koefisien determasi diantaranya $KP = r^2 \times 100\% = 0,875 \times 100 = 87,5\%$ dipengaruhi Kompetensi (X3), Human Relation (X2), dan Remunerasi (X1) namun tersisanya $100 - 87,5 = 12,5\%$ dikuasai atas variabel lain seperti lingkungan kerja, motivasi dan lain sebagainya

34
Tabel 13. Temuan Uji Analisis Regresi Linier ganda

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

Bersumber: Output SPSS keterangan diolah peneliti, 2023

Pembahasan

Berlandaskan temuan Analisa yang sudah dilaksanakan, langkah berikutnya adalah melakukan pembahasan atas temuan Analisa ini. Perihalnya bermaksud guna memberikannya ilustrasi yang berlebih gambling tentang dampak antar faktor dalam penelitian.

Pengaruh Remunerasi terhadap Kepuasan Kerja

Berlandaskan temuan olah keterangan yang sudah dilaksanakan ditemukan maka faktor remunerasi mempunyai berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja, karena remunerasi memiliki peranan penting dalam kepuasan kerja dan saat pegawai memperoleh remunerasi yang besarnya yang hendak membuatnya pegawai tenang dalam bekerjanya sehingga menimbulkan kepuasan dalam bekerja. Temuan penelitiannya sejalan melalui penelitiannya [10][12] yang menyatakan maka remunerasi berdampak positif serta signifikan atas kesenangan bekerja. Maknanya, makin selaras remunerasi yang dirasakannya pekerja bahwa kesenangan bekerjanya hendak menumbuh, sebaliknya apabila remunerasi yang diperoleh pegawai dirasakan kurang selaras melalui keinginan kesenangan bekerja karyawan hendak memerosot. Hasil ini juga di dukung pendapat Hasibuan yang mengutarakan diantara unsur yang memengaruhi kesenangan bekerja yakni balas jasa yang merata serta layaknya [20]. Pemberiannya remunerasi yang dirasakan merata serta selaras keinginan membuatnya pegawai merasakan senang sebab keinginannya terlengkap[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 lokasi saya kerja memberikannya tunjangan performa selaras melalui aturannya yang sudah ditetapkan

Pengaruh Human Relation terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan temuan olah keterangan yang dilaksanakan ditemukan bahwa variabel Human Relationship memiliki pengaruh atas kepuasan kerja, karena dengan kita dapat berkomunikasi secara jelas dan jujur serta menghormati satu sama lain antara karyawan dan antaran maka akan memicu area kerja yang kondusif dan juga terbukti sesama karyawan hal tersebut berpengaruh dalam kesepuasan bekerja. Temuan penelitiannya sejalan melalui penelitiannya [3] [6]. Yang mengutarakan maka Human Relation berdampak baik serta signifikan atas kesenangan kerja. Human Relation. Artinya Human relation meliputi adanya komunikasi jelas, jujur dan efektif dapat meningkatkan kepuasan 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 temuan olah keterangan yang dilaksanakan ditemukan bahwa variabel Human Relationship memiliki pengaruh atas kesenangan kerja, sebab keahlian yakni keterampilan yang dipunyai atas tiap-tiap individual pada dirinya pun memengaruhi kesenangan bekerja. Apabila tiap-tiap pegawai mempunyai keahlian yang semestinya dipunyai atas pegawai yang bekerja didalam sebuah perseroan bahwa harapan perseran hendak terlengkap. Hasil penelitiannya searah melalui penelitiannya [2]. Yang mengutarakan maka Kompetensi tak berdampak atas kepuasan kerjanya. 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 mempunyai tingkatan wawasan yang mencukupi pada sisi kejaan yang saya laksanakan.

Remunerasi, Human Relation dan Kompetensi terhadap kepuasan kerja

Berdasarkan temuan olah keterangan yang dilaksanakan ditemukan bahwa Remunerasi serta human relation berdampak signifikan serta baik atas kesenangan bekerja. Sedangkan komtensi tidak berdampak atas kesenangan kerjanya. Variable remunerasi serta human relation memiliki peranan penting bagi suatu instasi ataupun Perusahaan. Hasil tersebut membuktikan apabila kedua variabel ini dijalankan secara terseruktur dan baik dapat meningkatkan kinerja karyawan yang baik dan optimal serta menimbulkan kesenangan kerja pada seluruh karyawan lingkungan kerja Perusahaan. Kepuasan kerja di bangun oleh indikator antara lain: keadaan kerjanya yang mendukung, teman kerjanya yang mendukung dan upah yang selaras. Kontribusi terbesar ada pada penanda kerjanya yang mendukung. Hal tersebut

dibuktikan melalui mayoritas responden yang sangat setuju jika fasilitas pada Perusahaan mencukupi sehingga suasana kerja antar karyawan berjalan efektif atau nyaman.

V. KESIMPULAN

Berlandaskan temuan penelitiannya, dapat disimpulkan maka: 1) Remunerasi didapat dampak baik serta signifikan atas kesenangan bekerja PT. Bernanta Jaya Abadi; 2) Human Relation terdapat berdampak baik serta signifikan atas kesenangan kerjanya PT. Bernanta Jaya Abadi; 3) Kompetensi terdapat dampak negative serta tidak signifikan atas kepuasan kerja PT. Bernanta Jaya Abadi.

17

UCAPAN TERIMAKASIH

Penulis Mengucapkan terimakasih kepada Allah SWT atas berkat serta Rahmat-nya penulis bisa menuntaskannya karya ilmiah tersebut, serta kepada Abah dan alm Mama yang selalu membimbing dan memberikan doa kepada penulis, Serta kepada Bapak serta 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 serta keluarga Besar PT. Bernanta Jaya abadi yang telah memberikan kesediaan dan memberikan support serta semangat atas menuntaskan karya tulis ilmiah tersebut Dan yang terakhir penulis Mengucapkannya terimakasih ke 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

ORIGINALITY REPORT

15%

SIMILARITY INDEX

15%

INTERNET SOURCES

8%

PUBLICATIONS

7%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	journal.umg.ac.id Internet Source	1%
2	archive.umsida.ac.id Internet Source	1%
3	thejournalish.com Internet Source	1%
4	ejournal.unsrat.ac.id Internet Source	1%
5	repositori.uin-alauddin.ac.id Internet Source	1%
6	Bambang Leo Handoko, Giovani Mei Giok. "Analysis of Determinants of Accounting Student Intention to Take Certified Public Accountant Exam", The 2021 12th International Conference on E-business, Management and Economics, 2021 Publication	1%
7	dspace.uii.ac.id Internet Source	1%

8	dinastirev.org Internet Source	<1 %
9	Submitted to Universitas Putera Batam Student Paper	<1 %
10	ejournal.unhi.ac.id Internet Source	<1 %
11	jurnal.ceredindonesia.or.id Internet Source	<1 %
12	ejournal.unmuha.ac.id Internet Source	<1 %
13	etheses.uinmataram.ac.id Internet Source	<1 %
14	refianadafitri-ittp.blogspot.com Internet Source	<1 %
15	www.researchgate.net Internet Source	<1 %
16	www.scribd.com Internet Source	<1 %
17	123dok.com Internet Source	<1 %
18	id.123dok.com Internet Source	<1 %
19	journals.unihaz.ac.id Internet Source	<1 %

20	Submitted to Universitas Muria Kudus Student Paper	<1 %
21	ejournal.uigm.ac.id Internet Source	<1 %
22	repository.uir.ac.id Internet Source	<1 %
23	Submitted to Universitas Brawijaya Student Paper	<1 %
24	ijler.umsida.ac.id Internet Source	<1 %
25	Muhamad Yazid Bustomi, Nani Rohaeni, Dhani Aryanto, Faizal Faizal. "PENGARUH PEMANFAATAN APLIKASI DIGITAL TERHADAP PEMBERDAYAAN UMKM DI KABUPATEN KUTAI TIMUR", Widya Cipta: Jurnal Sekretari dan Manajemen, 2021 Publication	<1 %
26	etheses.iainponorogo.ac.id Internet Source	<1 %
27	jurnal.uinsu.ac.id Internet Source	<1 %
28	Submitted to Universitas Bangka Belitung Student Paper	<1 %
29	pdfcoffee.com Internet Source	<1 %

30	Faisal Salistia, Evinovita Evinovita, Eneng Siti Khodijah. "PENGARUH LIKUIDITAS DAN INVENTORY TURNOVER TERHADAP PROFITABILITAS CV MUTIARA ABADI BOGOR", Al-Kharaj : Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah, 2019 Publication	<1 %
31	core.ac.uk Internet Source	<1 %
32	scholar.unand.ac.id Internet Source	<1 %
33	www.yrpiiku.com Internet Source	<1 %
34	digilib.uin-suka.ac.id Internet Source	<1 %
35	Submitted to University of Queensland Student Paper	<1 %
36	eprints.walisongo.ac.id Internet Source	<1 %
37	cyber.unissula.ac.id Internet Source	<1 %
38	eprints.umm.ac.id Internet Source	<1 %
39	jurnal.peneliti.net Internet Source	<1 %

40

repository.unmuhjember.ac.id

Internet Source

<1 %

41

Margaretha Lisabella, Hasmawaty
Hasmawaty. "Pengaruh Kepemimpinan
Transformasional dan Kualitas Kehidupan
Kerja (Quality of Work Life) terhadap
Keterlibatan Pegawai (Employee Engagement)
Serta Implikasinya pada Kepuasan Kerja
Pegawai", Jurnal Nasional Manajemen
Pemasaran & SDM, 2021

Publication

<1 %

42

ejournal.unmus.ac.id

Internet Source

<1 %

43

eprints.uny.ac.id

Internet Source

<1 %

44

iocscience.org

Internet Source

<1 %

45

pt.scribd.com

Internet Source

<1 %

46

repository.trisakti.ac.id

Internet Source

<1 %

47

text-id.123dok.com

Internet Source

<1 %

48

Eka Pratiwi Septania Parapat, Wiranto Sinaga,
Eve Ida. "Pengaruh Lingkungan Kerja dan
Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai pada

<1 %

Bagian Administrasi Pemerintahan Umum
Sekretariat Daerah Pematangsiantar", Owner,
2020

Publication

49

Sam Cay, Raden Yeti Sumiaty. "PENGARUH
KOMPENSASI DAN PROMOSI JABATAN
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN
PADA PT CERIA JUSINDO NUSANTARA
JAKARTA", Research Journal of Accounting and
Business Management, 2022

Publication

<1 %

50

lib.ibs.ac.id

Internet Source

<1 %

Exclude quotes Off

Exclude matches Off

Exclude bibliography Off

FINAL_ARTIKEL_ARSY_192010200447.

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

PAGE 18
