

PENGARUH MOTIVASI, KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA CV MENTARI PAGI ENGINEERING SIDOARJO

by Kholid Abdi

Submission date: 20-Mar-2024 10:59AM (UTC+0700)

Submission ID: 2325461993

File name: Ekonomi_dan_Bisnis_1211800301_Kholid_Abdi.pdf (385.16K)

Word count: 2912

Character count: 18670

**PENGARUH MOTIVASI, KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA CV MENTARI PAGI
ENGINEERING SIDOARJO**

Kholid Abdi¹ , Yulyar Kartika Wijayanti²

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

abdikholid@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya pengaruh Motivasi, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Cv Mentari Pagi Engineering Sidoarjo. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Sumber data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Populasi penelitian ini yaitu karyawan di CV Mentari Pagi Engineering Sidoarjo dengan jumlah sampel sebanyak 50 orang. Teknik pengumpulan data yaitu dengan kuesioner dan wawancara, skala pernyataan menggunakan skala likert lima gradasi dan alat analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil dari penelitian ini menunjukkan Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja, Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja dan Motivasi, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja.

Kata Kunci : Motivasi, Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja

ABSTRACT

This study aims to determine the influence of motivation, compensation and work environment on employee job satisfaction at CV Mentari Pagi Engineering Sidoarjo. The type of research used is quantitative research. The data sources used are primary data and secondary data. The population of this research is employees at CV Mentari Pagi Engineering Sidoarjo with a sample size of 50 people. Data collection techniques are questionnaires and interviews, the statement scale uses a five-graded Likert scale and the analytical tool used is multiple linear regression. The results of this research show that Motivation has a significant effect on Job Satisfaction, Compensation has a significant effect on Job Satisfaction, the Work Environment has an effect on Job Satisfaction and Motivation, Compensation and the Work Environment simultaneously have an effect on Job Satisfaction.

Keyword: Motivation, Compensation, Work Environment and Job Satisfaction

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam suatu organisasi atau perusahaan. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berketrampilan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat.

Kepuasan Kerja merupakan sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya, seorang dengan tingkat Kepuasan Kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaan itu, seorang yang tidak pu⁷ dengan pekerjaannya menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaan itu Robbins (2017:139). Sementara Sutrisno (2016:74), mendefinisikan: “Kepuasan Kerja adalah suatu sikap pegawai terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar pegawai, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis”. Semakin terpuaskan kebutuhan para pegawai dalam suatu organisasi semakin maksimal pula tingkat kinerja dan produktifitas pegawainya sehingga, pencapaian tujuan organisasi semakin tercapai.

⁴ Kepuasan Kerja yang sering diangkat dan dibicarakan dalam berbagai diskusi dan pertemuan-pertemuan ilmiah, Kepuasan Kerja memberikan efek terhadap output dari sebuah proses dalam organisasi. Kepuasan Kerja yang tinggi akan tercapai apabila faktor-faktor yang menyebabkan terjadinya Kepuasan Kerja tersedia dengan baik. Kepuasan Kerja bukanlah satu variabel yang berdiri sendiri, melainkan dipengaruhi oleh berbagai faktor baik yang bersumber dari dalam organisasi maupun yang bersumber pada diri pegawai itu sendiri menurut Yakub (2017:4).

Gibson, (2013:165) mengatakan Motivasi adalah kekuatan yang mendo⁵ng seseorang Karyawan yang menimbulkan dan mengarahkan perilaku. Hasibuan (2016:97) “mengemukakan Motivasi (Motivation) dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya”. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Orang mau bekerja adalah untuk dapat memenuhi kebutuhan, baik kebutuhan yang disadari (conscious needs) maupun kebutuhan yang tidak disadari (unconscious needs), berbentuk materi maupun non materi.

Menurut Dessler (2015:417) Kompensasi adalah semua bentuk bayaran yang diberikan kepada Karyawan dan timbul dari hubungan kerja mereka. Masalah pemberian Kompensasi bukan penting hanya karena merupakan dorongan utama seseorang menjadi Karyawan tapi juga memiliki pengaruh yang besar terhadap Kepuasan Kerja para Karyawan. Dengan demikian, perlu bagi perusahaan untuk memberikan Kompensasi yang adil, layak dan wajar untuk para Karyawannya. Berdasarkan pernyataan tersebut, dapat disimpulkan bahwa Kompensasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

Lingkungan Kerja juga menjadi faktor yang sangat penting dalam meningkatkan Kepuasan Kerja dan kinerja Karyawan. Menurut Sedarmayanti dalam Aruan (2015:144) seorang Karyawan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik sehingga dicapai suatu hasil yang optimal apabila ditunjang oleh suatu kondisi Lingkungan Kerja yang sesuai. Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Kenyamanan Lingkungan Kerja Karyawan dapat memicu Karyawan untuk bekerja lebih baik sehingga kinerja dapat dicapai secara maksimal.

Manajemen sumber daya manusia dapat dikatakan baik ketika menghasilkan tingkat Kepuasan Kerja yang tinggi serta memiliki kinerja yang baik untuk setiap Karyawan dalam sebuah perusahaan atau organisasi. Untuk mencapai hal tersebut, perusahaan atau organisasi perlu untuk memperhatikan berbagai faktor seperti masalah mengenai Kompensasi dan Lingkungan Kerja. Menurut Robbins dalam Yudianto (2018:219) Kepuasan Kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima oleh pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima.

Dari uraian tersebut dapat dikatakan bahwa pemberian Motivasi, Kompensasi dan Lingkungan Kerja yang baik dapat mendorong kesuksesan di CV Mentari Pagi Engineering. Apabila ketiga faktor tersebut dikelola dengan baik maka akan membantu perusahaan dalam menjalankan proyek-proyek dengan maksimal. Oleh karena itu, permasalahan yang saat ini terjadi di CV Mentari Pagi Engineering menjadi daya tarik tersendiri bagi penulis untuk diteliti dan dianalisis yang hasil akhir dari penelitian ini yang berjudul “PENGARUH MOTIVASI, KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KARYAWAN PADA CV MENTARI PAGI ENGINEERING SIDOARJO”

KAJIAN PUSTAKA

2

Motivasi

Hafidzi dkk (2019:52) menyatakan bahwa Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi adalah suatu yang pokok yang menjadikan dorongan bagi seseorang untuk bekerja.

Menurut Sedarmayanti (2017:154) Motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak yang pada hakikatnya ada secara internal dan eksternal positif atau negatif, Motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan dorongan/semangat kerja/pendorong semangat kerja. Menurut Maslow dalam Mangkunegara (2017:92) mengemukakan bahwa hierarki kebutuhan manusia adalah sebagai berikut:

1. Kebutuhan fisiologi, yaitu kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik, bernapas, seksual. kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat terendah atau disebut pula sebagai kebutuhan yang paling dasar.
2. Kebutuhan rasa aman, yaitu kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan, dan lingkungan hidup.

3. Kebutuhan untuk merasa memiliki, yaitu kebutuhan untuk diterima oleh kelompok, berafiliasi, berinteraksi, dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai.
4. Kebutuhan akan harga diri, yaitu kebutuhan untuk dihormati, dan dihargai oleh orang lain.
5. Kebutuhan akan mengaktualisasikan diri, yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill, dan potensi. Kebutuhan untuk berpendapat dengan mengemukakan ide-ide memberi penilaian dan kritik terhadap sesuatu.

Kompensasi

Menurut Hasibuan (2016:118) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang Langsung maupun tidak langsung yang diterima Karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Menurut Sunyoto (2017:67) Kompensasi yang adil akan menghasilkan dampak positif dalam efisiensi kerja di suatu organisasi bagi setiap Karyawannya. Kompensasi yang diterima Karyawan sesuai atau bahkan melebihi apa yang dipersepsikannya akan menimbulkan rasa puas pada diri Karyawan sehingga Karyawan akan meningkatkan kinerja yang telah dicapainya saat ini. Indikator yang diungkapkan oleh Mondy dan Noe yang dialih bahasakan oleh Malayu S.P Hasibuan (2018:118) adalah sebagai berikut :

1. Kompensasi Langsung

a. Gaji

Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima Karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang Karyawan yang memberikan sumbangan tenaga dan pikiran dalam mencapai tujuan perusahaan atau dapat juga dikatakan sebagai bayaran tetap yang diterima seseorang dari keanggotaannya dalam sebuah perusahaan.

b. Bonus

Bonus adalah pembayaran sekaligus yang diberikan karena memenuhi sasaran kinerja atau uang yang dibayar sebagai balas jasa atas hasil pekerjaan yang telah dilaksanakan apabila melebihi target. Bonus juga merupakan Kompensasi tambahan yang diberikan kepada seorang Karyawan yang nilainya di atas gaji normalnya. Bonus juga bisa digunakan sebagai penghargaan terhadap pencapaian tujuan-tujuan spesifik yang diterapkan oleh perusahaan, atau untuk dedikasinya kepada perusahaan.

c. Insentif

Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada Karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan. Insentif merupakan bentuk lain dari upah langsung di luar upah dan gaji yang merupakan Kompensasi tetap, yang biasa disebut Kompensasi berdasarkan kinerja (pay for performance plan). Insentif adalah variabel penghargaan yang diberikan kepada individu dalam suatu kelompok, yang diketahui berdasarkan perbedaan dalam mencapai hasil kerja. Ini dirancang untuk memberikan Motivasi Karyawan berusaha meningkatkan produktivitas kerjanya.

2. Kompensasi Tidak Langsung

a. Asuransi

b. Tunjangan Hari Raya (THR)

c. Tunjangan Pensiun

d. Fasilitas

Lingkungan Kerja

Menurut Mangkunegara (2017:102) Lingkungan Kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok.

Menurut Afandi (2018:66) Lingkungan Kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. Lingkungan Kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang pekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok. Menurut Dewi dan Pristiyono dalam Hadi dan Mahadika (2019:36) yang menjadi indikator-indikator Lingkungan Kerja yaitu :

1. Penerangan
2. Suhu
3. Udara
4. Suara bising
5. Bau-bauan di tempat kerja
6. Ruang gerak yang diperlukan
7. Keamanan kerja
8. Hubungan Pegawai

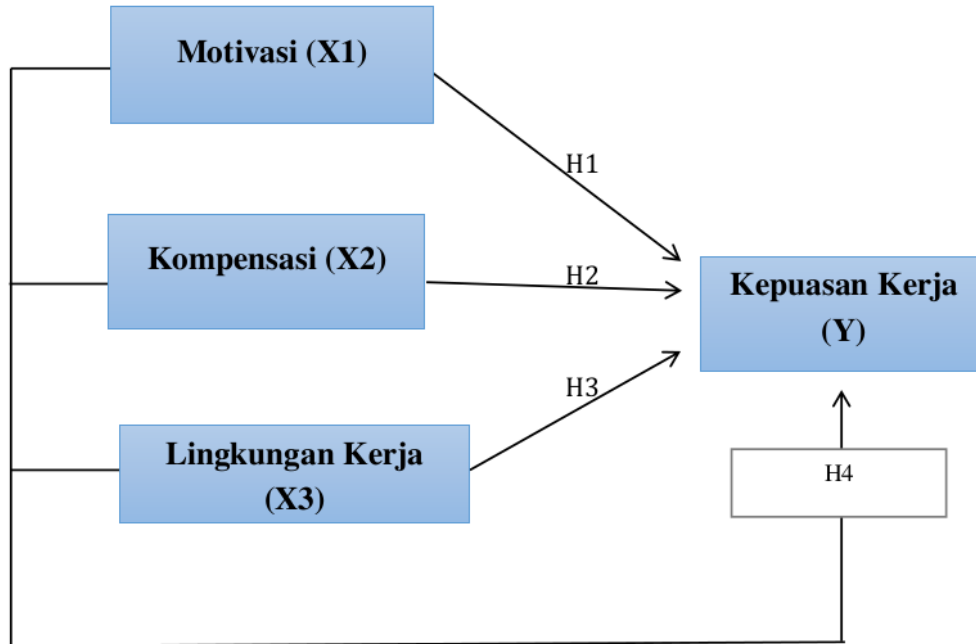
Kepuasan Kerja

Menurut Kusnadi (2016:264) menjelaskan “Kepuasan Kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya” Kepuasan Kerja dalam pekerjaan adalah Kepuasan Kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan dan suasana Lingkungan Kerja yang baik. Kepuasan diluar pekerjaan adalah Kepuasan Kerja Karyawan yang dinikmati diluar pekerjaan dengan besarnya balas jasa yang akan diterima dari hasil kerjanya, agar dia dapat membeli kebutuhan-kebutuhannya.

Menurut Afandi (2018:74) Kepuasan Kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan. Keith Davis dalam Sudaryo, Agus & Nunung (2018:62) bahwa untuk mengukur Kepuasan Kerja dapat diketahui dengan menggunakan indikator-indikator sebagai berikut :

1. Perputaran
2. Tingkat ketidakhadiran kerja
3. Umur
4. Tingkat pekerjaan

Kerangka Konseptual



Hipotesis

- H1 : Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di CV Mentari Pagi Engineering
- H2 : Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di CV Mentari Pagi Engineering
- H3 : Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di CV Mentari Pagi Engineering
- H4 : Motivasi, Kompensasi dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di CV Mentari Pagi Engineering

METODE PENELITIAN

Populasi

Populasi adalah totalitas dari setiap elemen yang akan diteliti yang memiliki ciri sama, bisa berupa individu dari suatu kelompok, peristiwa, atau sesuatu yang akan diteliti, Handayani (2020:49). Populasi dalam Penelitian ini adalah Karyawan CV Mentari Pagi Engineering Sidoarjo dengan jumlah Karyawan 50 Orang.

Sampel

Penelitian ini adalah penelitian populasi karena sampel diambil dari semua populasi yang berjumlah 50 Karyawan CV Mentari Pagi Engineering Sidoarjo. Dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik sampel jenuh, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	511,292	3	170,431	40,265	,000 ^b
	Residual	194,708	46	4,233		
	Total	706,000	49			

Sumber : Data SPSS Versi 26 Uji F(2022)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,319	1,373		,235	,817
	Motivasi	,301	,115	,300	2,617	,018
	Kompensasi	,262	,111	,238	2,359	,012
	Lingkungan Kerja	,521	,165	,464	3,163	,003

a. Dependent Variable: Loyalitas Pelanggan

Sumber: Data SPSS Versi 26 Uji – t

Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil dari uji t (uji parsial) menunjukkan bahwa untuk variabel rotasi kerja diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,018 < 0,05$ maka dinyatakan bahwa H_0 diterima. Dapat diartikan bahwa hipotesis 1 (H_1) Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan CV Mentari Pagi Engineering Sidoarjo. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Entin Rostiana danlis Iskandar (2020) dimana hasil penelitiannya mengatakan bahwa Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil dari uji t (uji parsial) menunjukkan bahwa untuk variabel Kompensasi diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,012 < 0,05$ maka dinyatakan bahwa H_0 diterima. Dapat diartikan bahwa hipotesis 2 (H_2) Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan CV Mentari Pagi Engineering Sidoarjo di tolak. Hasil penelitian ini didukung oleh I Kadek Edy

Sanjaya dan Ayu Desi Indrawati (2020). Sejalan hasil penelitian ini sama dengan yang dilakukan oleh Rakmat Nur Cahyo Hidayat (2019), Husien dan Hady (2017) yang menunjukkan bahwa Persepsi Harga terbukti berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Pelanggan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Hasil dari uji t (uji parsial) menunjukkan bahwa untuk variabel Lingkungan Kerja diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,003 < \text{dari } 0,05$ maka dinyatakan bahwa H_0 diterima. Dapat diartikan bahwa Hipotesis 3 (H_3) Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan CV Mentari Pagi Engineering Sidoarjo. Penelitian ini didukung oleh Yusron Rozzaid dan Toni herlambang (2018). Sejalan hasil penelitian ini sama dengan yang dilakukan oleh Nurul Hidayah (2017) yang menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

Pengaruh Motivasi, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Hasil dari uji F (uji simultan) menunjukkan bahwa variabel Motivasi (X_1), Kompensasi (X_2) dan Lingkungan Kerja (X_3) diperoleh nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ maka dinyatakan bahwa H_0 ditolak. Dapat diartikan bahwa hipotesis 4 (H_4) Motivasi, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan CV Mentari Pagi Engineering Sidoarjo dinyatakan diterima. Hubungan masing – masing variabel bebas dengan variabel terikat dalam penelitian ini dapat diketahui koefisien determinasi (R^2) Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan *software SPSS for Windows* versi 26 menunjukkan bahwa variabel bebas secara bersama- sama memengaruhi sebesar 70,6% pengaruhnya terhadap Kepuasan Kerja Karyawan CV Mentari Pagi Engineering Sidoarjo sedangkan 29,4% dipengaruhi oleh variabel lainnya.

KESIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasannya, maka dapat diambil suatu kesimpulan sesuai dengan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan CV Mentari Pagi Engineering Sidoarjo
2. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan CV Mentari Pagi Engineering Sidoarjo
3. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan CV Mentari Pagi Engineering Sidoarjo
4. Hasil Motivasi, Kompensasi, Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan CV Mentari Pagi Engineering Sidoarjo

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan diatas, maka saran yang dapat diberikan sebagai berikut:

1. Bagi CV Mentari Pagi Engineering Sidoarjo perlunya menjaga dan meningkatkan kenyamanan lingkungan kerja, motivasi dan kompensasi bagi karyawan sehingga kepuasan kerja dapat tercapai.
2. Bagi peneliti selanjutnya bisa menambahkan variabel-variabel lainnya seperti budaya organisasi, disiplin kerja, kepemimpinan dan variabel lainnya sehingga penelitian selanjutnya bisa lebih baik lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- ALIYA, G. R. (2020). Pengaruh Work-Life Balance dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di PT Telkom Divisi Telkom Regional III Jawa Barat. *Vol. 4 No. 3, 2020, 4*, 84-95.
- Damopolii, Z. (t.thn.). PENGARUH KOMPETENSI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA ASN DINAS PENDIDIKAN KOTA KOTAMOBAGU. *VOL 2, NO 2303*.
- Dewi Suryani Harahap, H. K. (2019, MARET). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja. *Vol 2, No. 1, Maret 2019, 2*, 69-88.
- Fachrezi, H. (2020, Maret). Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Vol 3, No. 1, Maret 2020, Vol 3*, 107-119.
- Harahap, S. F. (2020, MARET). Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Vol 3, No. 1, Maret 2020, 120-135, 3*, 120-135.
- Harahap, S. F. (2020, Maret). Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Vol 3, No. 1, Maret 2020, Vol 3*, 120-135.
- Hendro Tamali, A. M. (2019, MARET). Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. *Vol , No. 1, Maret 2019, 55-68, 55-68*.
- Hermingsih, A. (2020, NOVEMBER). PENGARUH KOMPENSASI DAN BEBAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL PEMODERASI. *DIMENSI, VOL. 9, NO. 3, 9*, 574-597.
- Kepi Kusumayanti, S. L. (2020). PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA, LINGKUNGAN KERJA, DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL DINAS PERINDUSTRIAN DAN PERDAGANGAN DAERAH PEMERINTAH KOTA BATAM. *Volume 7 No. 2, 7*, 178-192.
- Kepi Kusumayanti1, S. L. (2020). PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA, LINGKUNGAN KERJA, DAN. *Volume 7 No. 2 Tahun 2020, 7*, 178-192.

- Manihuruk, C. P. (2020, September). Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai. *Volume 3, Nomor 2 , September 2020, Volume 3*, 296-307.
- Meidita, A. (2019, September). Pengaruh Pelatihan dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja. *Vol 2, No. 2, September 2019, Vol 2*, 226-237.
- Nabawi, R. (2019, SEPTEMBER). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Vol 2, No. 2, September 2019, 2*, 170-183.
- Pratama, N. (2021, April). Pengaruh Pelatihan, Kompensasi Finansial, Dan Komunikasi Terhadap Kinerja PT. Bank Sumut Cabang Koordinator Medan. *Jurnal Humaniora, Vol. 5, No. 1 April 2021, Vol. 5*, 1-14.
- Prawira, I. (2020). Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan dan Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Vol 3, No. 1, Maret 2020, Vol 3,, 28-40*.
- Rosmaini. (2019, MARET). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Vol 2, No. 1, Maret 2019, 2*, 1-15.
- Salman Farisi, I. H. (2020, Desember Sabtu). Pengaruh Stress Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Dinas Pendidikan Kota Medan. *Vol 3*, 29-42.
- Syalimono Siahaan, S. B. (2019, MARET). Pengaruh Penempatan Pegawai, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Vol 2, No. 1, Maret 2019, 2*, 16-30.
- Yandra Rivaldo, S. L. (2020, NOVEMBER). PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KEPUASAN KERJA SERTA DAMPAKNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *DIMENSI, VOL. 9, NO. 3, 9*, 505-515.

PENGARUH MOTIVASI, KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA CV MENTARI PAGI ENGINEERING SIDOARJO

ORIGINALITY REPORT

19%

SIMILARITY INDEX

19%

INTERNET SOURCES

9%

PUBLICATIONS

12%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1

iamreiken-hirameki2gind.blogspot.com

Internet Source

3%

2

repository.uisu.ac.id

Internet Source

3%

3

journal.universitaspahlawan.ac.id

Internet Source

3%

4

jurnal.stiekrakatau.ac.id

Internet Source

2%

5

elibs.unigres.ac.id

Internet Source

2%

6

repository.stie-aub.ac.id

Internet Source

2%

7

portaluniversitasquality.ac.id:55555

Internet Source

2%

8

Submitted to British College of Applied Studies

Student Paper

2%

Exclude quotes Off

Exclude matches

< 53 words

Exclude bibliography Off