



4.29%

SIMILARITY OVERALL

SCANNED ON: 11 JUL 2024, 11:43 AM

Similarity report

Your text is highlighted according to the matched content in the results above.

IDENTICAL 0.04% **CHANGED TEXT** 4.25% **QUOTES** 6.42%

Report #21988601

38 109 1 BAB I PENDAHULUAN 1.1 Latar Belakang Masalah Tercapainya

kesuksesan perusahaan sangat berkaitan kepada peran penting sumber daya manusia.

Setiap perusahaan sadar betapa krusialnya sumber daya manusia yang bermutu tinggi untuk kemajuan organisasi. Sehingga, perusahaan melakukan upaya bersama untuk mengelola sumber daya manusianya secara optimal guna memenuhi capaian target yang sudah ditentukan dan menjadikannya sebagai tujuan yang sangat diperlukan pada perusahaan. Menyadari sumber daya manusia saat ini dapat menjadi sumber permasalahan di perusahaan, maka pengelolaan sumber daya manusia cukup krusial. Sehingga, perusahaan harus lebih dari sekadar melakukan kampanye perekrutan yang kompeten dan fokus pada penerapan inisiatif pelatihan serta pengembangan sumber daya manusia guna mencapai peningkatan keterampilan dan kemampuan masing-masing pekerja, sehingga memungkinkan mereka memenuhi kebutuhan perusahaan. Manajemen manajemen sumber daya manusia yang efisien cukup krusial untuk memastikan bahwa seluruh bidang yang berkenaan pada sumber daya manusia di suatu bisnis dijalankan secara efektif, sehingga memungkinkan organisasi untuk menelaraskan kebijakan dan praktik dengan tujuannya. Keberlangsungan kegiatan perusahaan bergantung dengan karyawan. Karyawan memiliki peran penting bagi suatu perusahaan untuk menjalankan perusahaannya. Memiliki karyawan ialah suatu kunci keberhasilan sebuah perusahaan, oleh karena

itu kepuasan kerja bisa meningkat bila karyawannya memiliki rasa tanggung jawab dalam menjalankan pekerjaannya, sehingga rasa integritas yang tinggi bisa menciptakan perilaku yang terarah kepada tujuan agar bisa memenuhi capaian tujuan perusahaan bersama. Sikap bahagia seseorang dalam bekerja merupakan tanda bahwa mereka menjalankan tanggung jawabnya dengan baik dan merasa puas dengan hasil pekerjaannya. Sebaliknya, ketidakpuasan kerja muncul ketika individu kurang mendapat dukungan melalui alat kerja yang tidak andal, bekerja dalam suasana yang kurang menunjang, dan kurang mendapat atensi dari pimpinan. Faktor-faktor ini berkontribusi terhadap ketidakpuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan hasil yang diperoleh individu dari pekerjaannya. Melaksanakan tugas yang dialokasikan sehubungan dengan tingkat keunggulan dan jumlah yang dibutuhkan. Kegembiraan kerja mengacu pada pola pikir dan sikap seseorang yang menunjukkan semangat dan semangat yang besar dalam upayanya memenuhi capaian tujuan organisasi. Untuk meningkatkan kepuasan kerja, penting untuk melakukan upaya bersama untuk memastikan bahwa personel mempertahankan tingkat semangat yang baik saat melakukan tugas mereka. Kepuasan kerja ialah perasaan relatif bahagia ataupun tidak, dan berbeda dengan pemikiran obyektif atau keinginan untuk bertindak. Kepuasan kerja mengacu pada sikap karyawan yang dihasilkan dari

evaluasi terhadap keadaan dimana dia bekerja. Sederhananya, dapat dikatakan bahwa pekerja merasa puas dengan kinerjanya. Sebaliknya, jika salah satu keinginan tidak terpenuhi, maka ketidakpuasan akan muncul.

3 Dengan demikian penting sekali untuk memperhatikan pengembangan dan retensi tenaga kerja, hal ini dikarenakan jika karyawan tidak mendapatkan insentif melalui pekerjaan maka kepuasan kerjanya akan menurun. Terjadinya ketidakhadiran dan keterlambatan akan meningkat, sehingga semakin sulit untuk berkolaborasi dengan individu yang menunjukkan perilaku tersebut atau menerapkan perubahan yang signifikan. Hal tersebut memperlihatkan bahwasanya tingkat kepuasan kerja yang dialami seorang karyawan pun akan meningkat. Hal tersebut memperlihatkan bahwasanya kebahagiaan kerja seorang karyawan memainkan peranan vital untuk memastikan kelangsungan berfungsinya organisasi. Perusahaan harus bisa membentuk kondisi yang mendorong karyawan untuk memaksimalkan dan meningkatkan kapabilitas karyawannya. Untuk itu dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan sangat penting melalui keberadaan budaya organisasi serta lingkungan kerja yang memungkinkan karyawan bekerja dengan nyaman dan mendapatkan feedback satu sama lain merupakan faktor yang memengaruhi kepuasan kerja. Faktor pertama yakni, pentingnya budaya organisasi dalam suatu perusahaan sangat penting karena menjamin tercapainya tujuan organisasi. Budaya organisasi harus

dibangun melalui konsensus di antara para anggota organisasi atau perusahaan untuk mendorong pengembangan kesepakatan yang bermanfaat bagi masyarakat dan perusahaan. Pentingnya budaya organisasi tidak terlepas dari fungsinya dalam mengendalikan dan membimbing perilaku dan pola pikir individu dalam suatu entitas. Budaya organisasi ialah kerangka evaluatif yang didapat serta harus ditumbuhkan oleh suatu entitas atau perusahaan dari pola-pola mapan yang diubah menjadi peraturan yang menjadi prinsip pengambilan keputusan dan perilaku dalam memenuhi capaian tujuan perusahaan. Budaya perusahaan yang kuat akan mempengaruhi perilaku karyawan secara signifikan, sehingga mengarah pada peningkatan kinerja dan kebahagiaan. Faktor kedua yaitu insentif, menawarkan imbalan adalah aspek penting yang harus diprioritaskan oleh perusahaan. Banyaknya insentif yang diperoleh pekerja juga berperan dalam menentukan tingkat semangat mereka. Insentif yang tidak memadai bagi karyawan sebanding dengan tingkat pengorbanannya dalam bekerja dapat mengakibatkan menurunnya motivasi, kemalasan, dan kurangnya semangat. Hal ini dapat menyebabkan karyawan bekerja tanpa motivasi yang tinggi dan tidak mengikuti metode kerja yang telah ditetapkan. Untuk memastikan kelancaran alur kerja dalam organisasi, penting untuk memberikan insentif yang tepat dan metode kerja yang efektif. Menurut Larasati dalam Santosa (2021). imbalan berupa uang, yang secara

khusus didistribusikan kepada personel berkinerja tinggi, sebagai komponen pendapatan keseluruhan. Oleh karena itu, adanya insentif dapat meningkatkan motivasi kerja untuk mendapatkan imbalan tersebut. Sedangkan Santosa (2021) memberikan alternatif definisi insentif sebagai kompensasi ekstra yang diberi untuk individu khusus yang telah melewati tingkat kinerja yang diharapkan. Faktor ketiga yaitu, Putri (2021) mengartikan disiplin sebagai wujud pengontrolan diri pegawai dan pelatihan rutin yang memperlihatkan komitmen tim internal. Penanaman disiplin di kalangan pekerja, khususnya yang berkaitan dengan pekerjaan dan akuntabilitas mereka, dapat memberi peningkatan pada semangat kerja dan kepuasan kerja, yang kemudian mengarah pada pencapaian tujuan organisasi. Disiplin ialah kegunaan operasional pokok dari manajemen sumber daya manusia, karena hal ini berkorelasi langsung dengan peningkatan efisiensi kerja. Semakin besar tingkat kedisiplinan pekerja maka semakin besar pula potensi tercapainya produktivitas yang optimal. Rivai (2019) mendefinisikan disiplin kerja sebagai mekanisme yang digunakan oleh manajemen perusahaan untuk berinteraksi secara efektif dengan pekerja, mendorong mereka untuk mengubah perilaku dan mengerahkan upaya untuk meningkatkan kesadaran mereka dan mematuhi standar masyarakat. Menurut Putri (2021), pengembangan kedisiplinan pekerja yang diwujudkan dalam etos kerja yang kuat serta tanggung

REPORT #21988601

jawab dalam mengimplementasikan tugas bisa memberi peningkatan pada motivasi kerja serta kepuasan kerja yang selanjutnya mengarah kepada tercapainya tujuan organisasi. Menurut Azhar (2020), tujuan utama disiplin kerja adalah memaksimalkan efisiensi dengan meminimalkan pemborosan waktu dan tenaga. Selanjutnya disiplin adalah memitigasi terjadinya kerugian atau kerugian terhadap 5 harta benda, mesin, peralatan, dan perlengkapan kerja akibat kelalaian, kelakar, atau pencurian. Haka Dimsum Shop Tangerang Selatan, menawarkan intensif terhadap seluruh karyawan, apapun bidang atau lokasinya. Insentif ini didasarkan pada tujuan kinerja masing-masing karyawan dan dapat diterapkan secara internasional. Pemberian sistem insentif berdasarkan pada sistem kinerja pegawai oleh pencapaian perhitungan tertentu yang menjadi rahasia perusahaan. Haka Dimsum Shop Toko mengikuti budaya hierarki yang ditandai dengan lingkungan kerja formal dan ketat yang menekankan struktur, kontrol, dan regulasi. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa sistem budaya ini kurang optimal. Hal ini ditunjukkan dengan kurangnya kesadaran pekerja terhadap penggunaan tanda pengenal atau seragam pegawai di tempat kerja. Seragam berfungsi sebagai representasi formal identitas perusahaan, menunjukkan tingkat keunggulan perusahaan. Perencanaan yang andal, produk dan layanan berkualitas tinggi adalah kunci sukses sebuah perusahaan yang

REPORT #21988601

mengadopsi kebudayaan ini. Pada kasus ini, karyawan perusahaan akan bekerja dengan kurang optimal, karena karyawan melakukan pekerjaan dalam waktu yang relatif singkat. Seperti yang disebutkan sebelumnya, pengaruh budaya organisasi pada perilaku pegawai khususnya kepuasan kerja sebagian besar bersifat baik. Kekhasan suatu organisasi bergantung pada kehadiran budaya organisasi yang menguntungkan. Budaya organisasi mempunyai fungsi krusial dalam mempersatukan perusahaan dan memberikan pengaruh terhadap sikap dan perilaku karyawan. Namun masalah yang di hadapi di Haka Dimsum Shop ini adalah ada beberapa kebiasaan buruk karyawannya. Salah satunya yaitu mereka lebih suka mengenakan pakaian kasual daripada seragam perusahaan karena kemalasan dan kebosanan mereka dalam mengenakan seragam, sehingga banyak orang memilih pakaian kasual di tempat kerja. Tabel 1.1. Rekapitulasi

Abensi Karyawan Haka Dimsum Shop Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah Efektivitas Tidak Masuk Kerja	Jumlah Hari Absen	Jumlah Ijin Terlambat
Alph a 2021	108	260	32	37
2022	111	222	122	260
2023	144	260	35	36
Rata- Rata	113	31	33	38

102 Sumber : Haka Dimsum, 2023 Selain itu hasil wawancara penulis kepada pihak Manajemen Haka Dimsum bahwa perilaku karyawan yang sulit untuk diubah sebagian besar disebabkan oleh 6 meningkatnya tingkat ketidakhadiran di antara mereka yang terus- menerus tidak masuk kerja. Data

REPORT #21988601

rekapitulasi kehadiran pada tabel 1.1 yang penulis peroleh dari Manajemen Haka Dimsum memberikan bukti akan hal tersebut. Haka Dimsum Shop memberikan bonus kepada seluruh karyawan di beberapa departemen, dengan pembagian berdasarkan target kepuasan kerja individu. Sistem insentif didasarkan pada sistem kepuasan kerja pegawai, dimana besaran imbalan yang diperoleh pekerja ditentukan oleh pencapaian tujuan kerja. Target tersebut diperoleh dengan menggunakan perhitungan tertentu yang dianggap sebagai informasi rahasia di dalam organisasi. Imbalan yang akan diperoleh pekerja tidak bergantung pada tingkat atau kelas kelompoknya. Pekerja senior mungkin mendapat insentif lebih sedikit dibandingkan pekerja muda. Berdasarkan hasil observasi awal pada Haka Dimsum Shop, sejumlah besar pekerja menyatakan ketidakpuasannya terhadap keterlambatan pemberian imbalan, dan lebih jauh lagi, seluruh jumlah insentif tidak diterima. Namun realisasinya tidak sejalan dengan ketentuan yang ditetapkan oleh Haka Dimsum Shop. Dapat disimpulkan bahwa data pegawai yang mendapatkan Insentif yaitu: Tabel 1.2

Insentif pada Haka Dimsum Shop	7	KETERANGAN	2021	2022	2023	Bonus
Tidak Ada	Ada	Komisi	Tidak Ada	Tidak Ada	Ada	Pemberian
Penghargaan	Tidak Ada	Ada	Ada	Ada	Sumber: Haka Dimsum Shop, 2023	

Berdasarkan tabel diatas bahwa didalam 3 tahun terakhir terdapat adanya atau tidak ada didalam Insentif. Pada tahun 2021 tidak

REPORT #21988601

adanya bonus, komisi, dan pemberian penghargaan di karenakan adanya covid yang baru mereda, pada tahun 2022 adanya bonus dan pemberian penghargaan di beberapa cabang yang ada, dan di tahun 2023 secara keseluruhan Insentif yang diberikan ada semua seperti bonus, insentif, dan pemberian penghargaan. Disiplin kerja yang kuat dari seseorang akan menunjukkan ketelitian dan akuntabilitasnya terhadap tanggung jawab yang diberikan. Hal ini menumbuhkan semangat kerja, yang pada akhirnya menguntungkan bisnis dan personelnya. Disiplin mengacu pada kesadaran dan kepatuhan individu terhadap semua aturan relevan yang ditetapkan oleh perusahaan. Kesadaran mengacu pada pola pikir individu yang rela mematuhi segala aturan dan mengemban pemahaman rinci terkait tugas serta kewajibannya. Haka Dimsum Shop adalah salah satu tempat kedai makan yang memiliki tiga cabang di Tangerang Selatan, sesuai hasil observasi didapati berbagai permasalahan yang teridentifikasi dalam disiplin kerja, yakni kurangnya pemahaman sebagian pekerja mengenai perlunya menjaga disiplin kerja dengan baik. Hal ini dibuktikan dengan banyaknya pekerja yang mendapat surat peringatan ke-1 bahkan sampai surat peringatan ke-3. Tabel 1.3

Disiplin Kerja pada Haka Dimsum Shop	KETERANGAN	2021	2022	2023
Total Surat Peringatan Surat Peringatan ke - 1		21	23	374
Surat Peringatan ke - 2		28	34	39
Surat Peringatan ke - 3		101		18

REPORT #21988601

22 25 65 Sumber: Haka Dimsum Shop, 2023. Kepuasan kerja pada ambang batas tertentu mungkin menghalangi orang untuk mencari pekerjaan di tempat lain. Jika para pekerja di perusahaan merasa 8 puas, besar kemungkinan mereka akan tetap bekerja di perusahaan tersebut. Sedangkan berbagai faktor tertentu yang memengaruhi kepuasan kerja belum tentu terpenuhi. mereka yang merasa puas dengan perusahaannya akan menunjukkan rasa afiliasi dan dedikasi yang tinggi pada organisasi, berbeda dengan mereka yang merasa tidak puas. Terdapat fenomena yang terjadi di Haka Dimsum Shop yaitu terjadi penurunan kepuasan kerja. Hal ini terlihat dari kesalahan perhitungan gaji dan lamanya waktu penyelesaian tugas administratif sehingga mengakibatkan hasil kerja pegawai tidak optimal. Akibatnya, kepuasan kerja karyawan pun menurun. Gambar 1.1 Hasil Order Display System Haka Dimsum Shop Sumber : Haka Dimsum Shop, 2023 Berdasarkan gambar diatas ditandai dengan menurunnya kepuasan kerja karyawan pada Haka Dimsum Shop mempunyai target dalam membuat pesanan orderan customer dengan rentang waktu 15 menit – 25 menit makanan sudah tersedia semua di meja pelanggan. Apabila berwarna hijau pembuatan untuk orderan customer 1 – 15 menit, sedangkan warna kuning 15 – 25 menit dan apabila warna merah 25 menit sampai seterusnya. Hal ini mungkin menghambat produksi perusahaan ketika pekerja kurang menunjukkan akuntabilitas

terhadap tugas mereka. Menurunnya kepuasan kerja pegawai terlihat dari seringnya pekerja mengutamakan penyelesaian pekerjaannya dengan cepat dibandingkan dengan menunda tugas lainnya. Kepuasan kerja karyawan ialah faktor krusial yang perlu diperhatikan semua perusahaan, termasuk Haka Dimsum Shop, karena hal ini berdampak langsung pada kemampuan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Kebahagiaan 9 kerja pekerja yang puas terhadap perusahaan akan menimbulkan kinerja yang patut dicontoh bagi organisasi. Sesuai latar belakang yang telah dijelaskan tersebut, bahwa kinerja di Haka Dimsum Shop memang memiliki masalah, menurunnya kepuasan kerja tersebut diberi pengaruh oleh budaya organisasi, insentif, serta disiplin kerja yang diterapkan oleh Haka Dimsum Shop memang belum maksimal. Sehingga, penulis akan menjalankan penelitian dengan merumuskan judul “ Pengaruh Budaya Organisasi, Insentif, dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Haka Dimsum Shop. 1 2 5 8 14

38 “ 1.2 Rumusan Masalah Sesuai paparan pada latar belakang permasalahan, maka dapat di rumuskan permasalahan pokok pada penelitian ini, yakni: 1.

2 4 7 8 13 14 17 19 Apakah Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Haka Dimsum Shop? 2 4 7 8 12 13 14

17 19 32 2. Apakah Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Haka Dimsum Shop? 2 4 7 8 12 13 17 19 32 3.

Apakah Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Haka Dimsum Shop? 2

4 7 10 12 4. Apakah Budaya Organisasi, Insentif, dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Haka Dimsum Shop? 1.3. Tujuan Penelitian 1. 10 Guna melihat apakah

didapati pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Haka Dimsum Shop. 2. Guna melihat apakah didapati pengaruh Insentif Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Haka Dimsum Shop. 3. Guna melihat apakah didapati pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Haka Dimsum Shop. 4. Guna melihat apakah didapati pengaruh Budaya Organisasi, Insentif, dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Haka Dimsum Shop. 43 1.4 Manfaat Penelitian 1

Harapannya, hasil penyelidikan ini bisa memberi manfaat baik pada aspek teoritis serta praktis. 1. Manfaat teoritis Harapannya penelitian ini bisa dijadikan masukan atau rujukan bagi kemajuan ilmu manajemen dan memberikan sumbangan kajian ilmiah mengenai bagaimana pengaruh budaya organisasi, insentif, serta disiplin kerja pada kinerja karyawan pada Haka Dimsum Shop di Tangerang Selatan 2. Manfaat praktis 1. Bagi pembaca Harapannya penelitian ini bisa memberi temuan-temuan yang dapat digunakan sebagai sumber utama dan referensi dalam kegiatan ilmiah, seperti penyusunan skripsi. 2. Bagi Haka Dimsum Shop di Tangerang Selatan Harapannya penelitian ini bisa menjadi bahan pertimbangan bagi Haka Dimsum Shop di Tangerang Selatan untuk lebih mengoptimalkan Budaya Organisasi, Insentif, serta Disiplin Kerja agar bisa menghasilkan peningkatan Kepuasan Kerja yang lebih baik waktu mendatang.

4 13 24

54 1 1 BAB II TINJAUAN PUSTAKA 2.1 Kajian Teori 2.1 1 2 5 16 27 34 36 49 55 1

Manajemen Sumber Daya Manusia 1. 16 34 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia Secara khusus, manajemen sumberdaya manusia memahami hubungan antara manajemen dan kerja sama karyawan di suatu entitas. Perihal ini yang terjadi di dalam organisasi, sehingga dapat menjadikan terwujudnya tujuan-tujuan yang terdapat didalamnya. Pengelolaan serta pengaturan sumber energi manusia bersumber pada visi organisasi menggapai tujuan organisasi, hingga diperlukan pengetahuan, tata cara serta pendekatan pengelola sumber daya manusia. Sri (2019) Sesuai perspektif Edy (2021) manajemen sumber daya manusia ialah sesuatu perancangan, pengorganisasi, pengkoordinasi, pelaksana serta pemeriksaan terhadap pemasukan, pertumbuhan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, serta pembagian pegawai dalam pencapaian tujuan perusahaan. Sedangkan menurut Sri (2019) pengetahuan dan kemampuan yang di perlukan untuk mengendalikan metode pengelolaan sumber daya manusia secara optimal dalam memenuhi capaian tujuan khusus dikenal dengan manajemen sumberdaya manusia. Bersumber pada penafsiran manajemen sumberdaya manusia bagi semua pakar tersebut bisa ditarik simpulan kalau

manajemen sumber daya manusia ialah mengupayakan buat tingkatkan mutu kerja karyawan sehingga bisa tercapainya tujuan dari organisasi tersebut. 2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia Ada berbagai fungsi yang dinyatakan Sukmawati (2020) yaitu : 1. Perencanaan Mengatur pegawai secara efisien supaya cocok dengan yang dibutuhkan industri untuk menolong mewujudkan pencapaian perusahaan. 2. Pengorganisasian Semua karyawan harus memastikan aspek pekerjaan, ikatan kerja, pelimpahan wewenang, kompak, serta pengaturan dalam susunan 12 organisasi. Perancangan adalah proses merancang pegawai secara efisien serta efektif agar cocok dengan kepentingan perusahaan untuk membantu mewujudkan pencapaian perusahaan. 3. Pengarahan Tindakan memberikan intruksi kepada semua pegawai agar mereka mau berkontribusi dan membantu perusahaan, karyawan, dan masyarakat mencapai tujuan mereka dikena sebagai pengarahan. 4. Pengendalian Pengendalian adalah proses mengarahkan kontrol atas semua karyawan untuk memastikan bahwa mereka mematuhi kebijakan perusahaan dan melaksanakannya. 5. Pengadaan Pengadaan adalah penarikan, pemilihan, peletakan, penyesuaian, serta pengenalan karyawan untuk penuhi keperluan perusahaan sesuai dengan kebutuhan. 6. Pengembangan Pengembangan adalah pembelajaran serta pelatihan, pengembangan karyawan proses kenaikan keahlian teknis, teoritis, konseptual, serta moral mereka. 7. Kompensasi Kompensasi adalah pertukaran uang atau barang langsung serta tak langsung untuk layanan yang disediakan oleh pegawai untuk perusahaan dikenal dengan kompensasi. 8. Pengintegrasian Pengintegrasian adalah proses mempertemukan kebutuhan karyawan dengan kepentingan perusahaan guna menumbuhkan partisipasi yang harmonis dan saling menguntungkan. 9. Pemeliharaan Pemeliharaan merupakan sesuatu bentuk aksi untuk melindungi ataupun membetulkan kondisi raga, mental serta kesetiaan para wakil supaya senantiasa bekerjasama hingga pensiun. 10. Kedisiplinan 13 Disiplin adalah kemampuan utama serta metode untuk menggapai tujuan sebab tanpa disiplin yang baik menggapai tujuan yang sangat ekstrim susah. 11.

Pemberhentian adalah berhentinya ikutan pekerja dengan organisasi yang diketahui dengan sebutan pemecatan ataupun perpisahan. Kemauan karyawan, kemauan industri, kontrak kerja, pemutusan ikatan kerja, pensiun, serta aspek yang lain seluruh berkontribusi terhadap pemutusan ikatan kerja ini.

12. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia Sesuai perspektif Kadek (2019) tujuan manajemen sumberdaya manusia yaitu :

1. Saat merumuskan kebijakan sumberdaya manusia, manajemen harus menilai personel untuk memastikan bahwa organisasi mempertahankan tenaga kerja yang berpendidikan tinggi dan produktif, yang senantiasa sigap menghadapi pertukaran, dan yang secara hukum memenuhi tanggungjawab kerja mereka.
2. Semua prosedur dan kebijakan sumberdaya manusia yang membantu perusahaan memperoleh tujuannya harus diterapkan dan dipelihara.
3. Berkontribusi pada penciptaan strategi dan arah keseluruhan organisasi, khususnya dalam kaitannya dengan keterlibatan sumber daya manusia
4. Berikan manajer sumber daya manusia motivasi dan keadaan yang dia butuhkan untuk berhasil.
5. Tangani bermacam kondisi darurat dan titik kesulitan dalam hubungan perwakilan untuk memastikan bahwa pegawai tidak menghalangi organisasi dalam mencapai tujuan.
6. Berfungsi sebagai alat komunikasi antara karyawan dan manajemen perusahaan
7. Mempertahankan nilai dan tolak ukur organisasi dalam pengelolaan sumberdaya manusia.

2.1.2. Kepuasan Kerja

14 Natalia C. P. (2021) menegaskan bahwa semua individu memiliki kebutuhan yang melekat dalam kehidupannya. Manusia termotivasi untuk terlibat dalam aktivitas yang berbeda karena keinginannya untuk memuaskan keinginannya. Keinginan manusia sangat bervariasi, dan jumlah pemenuhannya berbeda-beda pada tiap individu. Kepuasan kerja ialah disposisi emosional yang baik atas pekerjaan seseorang, ini ditandai dengan rasa senang dan ketertarikan yang kuat terhadap tugas yang dilakukan. Sedangkan seperti yang dikemukakan oleh (Palendeng & Bernarto, 2021) kepuasan kerja merujuk kepada kondisi emosional yang menggembirakan yang didapat melalui evaluasi pekerjaan individu dan hasil- hasilnya, yang pada

dasarnya merupakan cerminan dari penilaian kualitas pribadi seseorang. Kepuasan kerja karyawan sangat bergantung pada atribut manusia, sikap, perilaku, serta faktor temporal dan lingkungan kerja. Kepuasan kerja dapat digambarkan sebagai sikap emosional yang mewakili pencapaian, pengendalian diri, dan prinsip etika karyawan yang memiliki ketertarikan kuat terhadap profesinya. 45 Kepuasan kerja mengacu kepada tingkat kepuasan dan kepuasan individu dalam melakukan tugas pekerjaannya. Seperti yang digagas oleh Hasibuan (2015) dalam Haryadi dan Wahyudi (2020) bahwa kepuasan kerja mengacu pada disposisi emosional dan kasih sayang mendalam yang dimiliki seseorang terhadap pekerjaannya. Meskipun demikian, kepuasan atau ketidakpuasan pekerja terhadap pekerjaannya bersifat subjektif dan bergantung pada persepsi mereka mengenai keselarasan atau ketidaksesuaian antara aspirasi mereka dan hasil yang dicapai. Menurut Greenberg & Baron (2008) dalam Haryadi dan Wahyudi (2020), kepuasan kerja merujuk kepada sikap baik atau negatif yang dimiliki individu atas pekerjaan. Parameter yang dimasukkan dalam penelitian ini meliputi sifat pekerjaan, remunerasi, tingkat pengawasan, dan peluang kemajuan (Haryadi & Wahyudi, 2020). Kepuasan kerja ialah kondisi emosional subjektif yang mungkin buruk atau baik dalam kaitannya dengan pekerjaan individu. Kepuasan kerja berfungsi sebagai ukuran sikap individu terhadap pekerjaannya, termasuk sentimen baik dan negatif. Kebahagiaan kerja ialah suatu pendekatan dalam mencapai efektivitas perusahaan. Peningkatan kepuasan kerja di lingkungan perusahaan 15 berpotensi memudahkan komunikasi yang efektif diantara karyawan dan Perusahaan sehingga berdampak pada peningkatan efisiensi operasional. Kepuasan kerja merupakan respon emosional terhadap suatu pekerjaan yang terpengaruh dengan penilaian berbagai faktor yang berkenaan pada pekerjaan. Memastikan kebahagiaan kerja sangat penting untuk menumbuhkan komitmen organisasi yang kuat. Kepuasan kerja mengacu pada disposisi emosional mengalami kesenangan dan kasih sayang terhadap pekerjaan seseorang. Pola pikir ini akan sangat mempengaruhi prestasi

kerja, disiplin, serta semangat kerja. Kepuasan kerja mempunyai dampak langsung terhadap kedisiplinan pegawai, artinya ketika pegawai merasa puas terhadap pekerjaannya maka tingkat kedisiplinannya tinggi. Sebaliknya ketika kepuasan kerja tidak tercapai maka disiplin pegawai cenderung buruk (Surito et al, 2019) Karyawan yang merasakan tingkat kebahagiaan yang signifikan secara inheren akan meningkatkan dedikasi dan loyalitas mereka terhadap perusahaan. 1. Indikator Kepuasan Kerja Menurut (Jufrien & Sitorus, 2021) kepuasan kerja ialah tindakan konkret yang ditunjukkan individu menjadi hasil kinerja kerjanya sesuai dengan tanggung jawabnya dalam organisasi. Lebih lanjut, penelitian ini merumuskan ukuran kepuasan kerja yang meliputi: 1. Tugas yang ada 2. Mutu pengawasan 3. Hubungan interpersonal bersama teman kerja 4. Prospek kemajuan 5. Kompensasi 2.1.3. Budaya Organisasi Budaya organisasi mengacu kepada pengaruh sosial yang kuat namun tak berwujud yang memotivasi individu di dalam organisasi untuk terlibat dalam aktivitas. Tanpa disadari, setiap orang dalam suatu perusahaan mengikuti norma- norma dan perilaku yang telah ditetapkan dan dianggap dapat diterima dan halal (Sutrisno, 2015) dalam Haryadi & Wahyudi (2020). Budaya organisasi menjelaskan dan menggambarkan seluk-beluk suatu organisasi. 16 Budaya organisasi dapat dinilai berdasarkan empat indikator utama: keterlibatan, konsistensi, fleksibilitas, dan tujuan (Haryadi & Wahyudi, 2020). Budaya organisasi berkaitan dengan cara individu memandang atribut budaya organisasi, bukan preferensi pribadi mereka terhadap budaya tersebut. Oleh karena itu, budaya dapat dicirikan sebagai ungkapan deskriptif. Budaya organisasi mengacu pada penafsiran bersama yang diemban oleh seluruh individu di dalam perusahaan. Budaya organisasi mengacu pada norma dan nilai yang ditetapkan yang memandu tindakan dan perilaku individu dalam suatu organisasi. Setiap individu akan menyesuaikan diri dengan budaya dominan agar dapat memperoleh penerimaan di lingkungan. Budaya organisasi berfungsi menjadi landasan dalam menyelesaikan permasalahan

internal dan eksternal. Hal ini dilaksanakan secara terus menerus oleh sebuah kelompok yang kemudian disebarkan terhadap anggota baru menjadi metode yang cocok guna memahami, menganalisis, serta merespon secara emosional atas tantangan-tantangan tersebut. Budaya organisasi ialah suatu perangkat nilai, keyakinan, prediksi, serta acuan yang ditetapkan serta diterima secara luas di dalam suatu organisasi. Aturan-aturan ini menentukan perilaku dan pengambilan keputusan para anggotanya. Masalah yang berkaitan dengan struktur, koordinasi, dan manajemen suatu organisasi. Budaya organisasi mencakup berbagai elemen fundamental dan difungsikan menjadi landasan dalam pembangunan lingkungan organisasi yang maksimal (Jufrizen & Rahmadhani, 2020). Menurut Mas'ud (2004) dalam (Hendra, 2020), budaya organisasi mengacu pada seperangkat nilai, makna, serta keyakinan bersama pada sebuah perusahaan. Ini difungsikan menjadi landasan perbuatan dan menjadi pembeda antar organisasi. Oleh karena itu budaya organisasi merupakan identitas atau karakter utama suatu perusahaan yang dijunjung dan dilestarikan. Ciri-ciri utama yang membedakan budaya organisasi meliputi: otonomi individu, kecenderungan mengambil risiko, bimbingan, kohesi, dukungan manajerial, pengawasan, identitas, struktur insentif, kapasitas menangani konflik, dan norma komunikasi. Selain itu, ada tujuh atribut berbeda yang mendefinisikan budaya organisasi: inovasi dan kemauan mengambil 17 risiko, ketelitian, fokus pada pencapaian hasil, penekanan pada orang, penekanan pada kerja tim, ketegasan, dan stabilitas. 1. Indikator Budaya Organisasi Hari (2019) menjelaskan indikator budaya organisasi mencakup: 1. Mempertimbangkan secara kreatif potensi bahaya, termasuk: 1. Mengembangkan konsep-konsep inovatif untuk meningkatkan kinerja perusahaan 2. Mengambil risiko dengan keberanian untuk mengembangkan ide-ide inovatif 3. Berfokus pada pencapaian hasil, seperti: 1) Menetapkan tujuan yang ingin dicapai perusahaan 2) Menjalankan penilaian atas perolehan pekerjaan yang sudah dijalankan 4. Memenuhi kebutuhan seluruh pegawai, yang meliputi; 3) Memastikan

kepuasan dalam keterlibatan dan pelaksanaan tugas 4) Memberikan penghargaan atas pencapaian pegawai 5. Teliti dalam melaksanakan tugas, termasuk: 1. Memastikan bahwa setiap tugas dilakukan dengan teliti 2.

Kebenaran hasil kerja 2.1.4. Insentif Insentif berfungsi sebagai mekanisme untuk memotivasi pekerja agar bekerja pada tingkat tertinggi dengan menawarkan pendapatan tambahan di luar kompensasi atau upah tetap. 21 Tujuan pemberian insentif adalah untuk memenuhi kebutuhan pekerja dan keluarganya.

Ungkapan "sistem insentif" mengacu pada sistem pembayaran gaji yang secara langsung ataupun tidak langsung memiliki kaitan pada profitabilitas perusahaan atau persyaratan kinerja karyawan. Kompensasi dan insentif saling berkaitan erat, dan insentif merupakan bagian penting dari kompensasi. Keduanya memainkan peran penting dalam mencapai sasaran serta tujuan organisasi secara menyeluruh. 18 Insentif bisa didefinisikan mengacu kepada remunerasi yang sesuai bagi pekerja yang melampaui tolok ukur kinerja mereka. Insentif berfungsi sebagai katalis bagi pekerja untuk meningkatkan kinerja mereka, sehingga mengarah pada peningkatan produktivitas staf secara keseluruhan. Insentif merupakan kompensasi lanjutan yang diberi untuk individu khusus yang telah melewati tingkat kinerja yang diharapkan. Insentif ini berfungsi sebagai mekanisme yang digunakan oleh para pendukung cita-cita adil untuk memberikan remunerasi. Sebagaimana dikemukakan Flippo dalam Hasibuan (2009), insentif digambarkan sebagai kompensasi yang pantas dan adil yang diberikan kepada karyawan terkait usahanya mencapai visi perusahaan. Sedangkan sebagaimana dikemukakan oleh Sikula dalam Hasibuan (2009), insentif mengacu pada semacam kompensasi atau penggantian yang diberikan sebagai pengakuan atas layanan yang diberikan. Berdasarkan pandangan para ahli, dapat disimpulkan bahwa insentif berfungsi sebagai sarana untuk memotivasi karyawan agar bekerja pada tingkat yang lebih tinggi, sehingga meningkatkan semangat dan motivasi mereka untuk bekerja secara efektif. 33 49 Dimana pada intinya pemberian insentif menguntungkan kedua belah pihak. Korporasi mengantisipasi

penerima insentif akan mengalami lonjakan semangat atau semangat yang akan memotivasi mereka untuk meningkatkan kinerja dan meningkatkan produktivitas. Hal ini pada gilirannya akan memungkinkan perusahaan mencapai tujuan yang diinginkan. Bagi pekerja, insentif berfungsi sebagai alat untuk memenuhi tuntutan mereka sendiri. 1. Indikator Insentif Sesuai perspektif Hasibuan (2013) , berbagai indikator insentif mencakup: 1. Kinerja, sistem insentif ini menetapkan korelasi langsung antara jumlah imbalan dan kinerja yang diperlihatkan individu terkait. Oleh karena itu, besaran insentif bergantung kepada kuantitas hasil yang dicapai selama masa kerja yang ditentukan oleh karyawan. Pendekatan ini bisa diimplementasikan saat hasil pekerjaan dinilai dengan penggunaan kuantitatif. Sehingga, strategi tersebut berpotensi memotivasi individu yang tidak begitu produktif agar mencapai peningkatan produktivitas. Lebih lanjut, ini sangat memberi keuntungan pada bagi individu yang mempunyai kecepatan luar biasa serta keterampilan tingkat lanjut. Sebaliknya, hal ini merugikan bagi pekerja yang memiliki kecepatan kerja yang lamban atau individu yang sudah lanjut usia. 2. Lama Kerja, besaran insentif ditentukan tergantung pada durasi penyelesaian tugas karyawan. Pendekatan penghitungan dapat digunakan setiap jam, harian, mingguan, atau bulanan. Biasanya, pendekatan ini digunakan ketika ada tantangan dalam melaksanakan strategi penawaran penghargaan berdasarkan kinerja. 3. Senioritas, sistem insentif ini ditentukan oleh senioritas ataupun durasi kerja karyawan di bisnis. Konsep dasarnya yakni pekerja senior memperlihatkan rasa setia yang kuat dari karyawan yang terlibat terhadap perusahaan tempat mereka bekerja. Ketika senioritas seorang karyawan meningkat, pengabdian mereka kepada perusahaan meningkat, dan mereka menjadi lebih stabil dan tenang di dalam organisasi. Kelemahan utama dari strategi ini adalah pekerja senior mungkin tidak memiliki talenta yang luar biasa atau unggul. Oleh karena itu, kemungkinan besar karyawan muda yang memiliki kemampuan luar biasa akan diawasi oleh karyawan senior

yang tidak memiliki kemampuan luar biasa. Mereka naik ke posisi kepemimpinan bukan karena kemampuan mereka, namun karena masa jabatan mereka yang luas. Dalam keadaan seperti itu, pekerja junior yang bermotivasi tinggi dan kompeten dapat memilih untuk keluar dari entitas bisnis ataupun agensi tersebut. **1 33 37** 4. Kebutuhan, menunjukkan bahwa insentif karyawan ditentukan oleh tingkat urgensi keinginan mereka akan standar hidup yang memuaskan. Hal ini berarti bahwa insentif yang diberikan adalah adil dan cukup untuk memenuhi persyaratan penting, dengan menyeimbangkan antara kelebihan dan kekurangan. Faktor-faktor tersebut memudahkan kemampuan pekerja untuk berkembang pada entitas bisnis. **15 21** 5. Keadilan dan Kelayakan Keadilan, pada suatu sistem insentif tidak memerlukan perlakuan yang sama bagi semua orang, namun harus didasarkan pada korelasi antara tingkat pengorbanan (input) dan imbalan (output) yang sesuai. Semakin besar pengorbanannya, semakin besar pula insentif yang 20 diharapkan. Sehingga, evaluasi harus fokus pada pengorbanan yang diminta oleh posisi tertentu. Persyaratan yang harus dipenuhi oleh individu yang menduduki suatu pekerjaan menentukan masukan untuk posisi tersebut. Akibatnya, semakin besar hasil yang diharapkan. Persepsi pekerja mengenai keadilan sangat mempengaruhi respon mereka terhadap insentif yang mereka terima, karena hal tersebut memainkan peranan penting dalam memotivasi mereka. Selain persoalan keadilan dalam menawarkan insentif, penting juga untuk mempertimbangkan masalah kepraktisan. Disarankan untuk melakukan perbandingan antara tingkat insentif yang ditawarkan oleh perusahaan kita dan yang diberikan oleh organisasi lain yang beroperasi di industri serupa. Jika insentif yang ditawarkan oleh perusahaan tersebut relatif lebih rendah dibanding yang diberi oleh perusahaan lainnya, hal tersebut dapat menyebabkan masalah seperti penurunan kinerja karyawan. Penurunan kinerja ini dapat terwujud dalam berbagai cara, yang berasal dari ketidakpuasan karyawan terhadap insentif yang ditawarkan. 6. Evaluasi jabatan, suatu proses yang bertujuan dalam

penilaian dan perbandingan nilai suatu peran kerja tertentu atas peran lainnya pada sebuah entitas bisnis. Hal tersebut pun mencakup keterlibatan penilaian nilai komparatif ataupun biaya suatu posisi dalam menciptakan hierarki saat menetapkan insentif (Almaududi et al., 2021). 2.1

47 5. Disiplin Kerja Salah satu aspek yang cukup memengaruhi

sumberdaya manusia yakni faktor kedisiplinan. Disiplin ialah aspek operasional kunci dalam pengelolaan sumber daya manusia. Menurut Siswanto (2013) dalam Nurjaya (2021) mengartikan disiplin kerja sebagai sikap menunjukkan rasa hormat, ketaatan, dan ketaatan pada peraturan baik tertulis ataupun tidak. Hal ini juga menyangkut kemampuan untuk memenuhi peraturan tersebut tanpa menghindari konsekuensi pelanggaran tugas dan tanggung jawab seseorang. Disiplin, sebagaimana didefinisikan Hasibuan (2016) dalam Nurjaya (2021) mengacu pada pengakuan dan kesiapan individu secara sadar untuk mematuhi kebijakan tempat kerja dan standar masyarakat. Sutrisno (2016) dalam 21 (Nurjaya, 2021) mengartikan disiplin kerja sebagai ketaatan individu terhadap norma dan prosedur yang telah ditetapkan, termasuk tindakan, perilaku, dan sikap yang selaras dengan aturan tertulis dan tak tertulis organisasi.

Menurut Rivai (2011) dalam (Nurjaya, 2021) menegaskan bahwa disiplin kerja berfungsi menjadi alat manajerial dalam menjalin komunikasi secara efektif dengan pekerja, memotivasi mereka untuk mengubah perilaku mereka, dan mendorong peningkatan pengetahuan dan kepatuhan terhadap semua hukum bisnis. Sedangkan Handoko (2014) dalam (Nurjaya, 2021) mengartikan disiplin sebagai praktik manajerial yang menegakkan norma-norma organisasi. Berdasarkan sudut pandang ini, standar peraturan perusahaan akan didasarkan pada sejauh mana pekerja mematuhi standar dan prosedur, serta efektivitas upaya perusahaan dalam menegakkan disiplin karyawan. Secara khusus, hal ini mencakup penilaian apakah karyawan telah menerapkan standar dan proses yang relevan dan seberapa berhasil perusahaan menindaklanjuti disiplin kerja karyawan: 7. Frekuensi kehadiran: Frekuensi kehadiran dijadikan faktor kunci pada

penilaian sejauh mana kedisiplinan pegawai. Frekuensi kehadiran yang semakin tinggi menunjukkan semakin tingginya disiplin kerja di kalangan karyawan. Indikator frekuensi kehadiran dinilai dengan mempergunakan dua metrik yakni kehadiran karyawan tepat waktu dan ketidakhadiran karyawan.

8. Tingkat kewaspadaan: Anggota staf karyawan yang secara konsisten menunjukkan ketelitian dan ketelitian dalam pekerjaannya menunjukkan tingkat kesadaran diri dan perhatian yang tinggi terhadap tugas-tugasnya. Tingkat perhatian karyawan dinilai melalui penggunaan dua indikator yakni Akurasi dan Perhitungan.

9. Ketaatan terhadap standar kerja: Pegawai harus menepati setiap standar kerja yang diatur sejalan atas peraturan serta instruksi kerja untuk mencegah kecelakaan kerja dan memastikan penghindarannya. Indikator yang digunakan untuk menilai kepatuhan terhadap standar kerja antara lain ketaatan terhadap norma dan prosedur kerja, serta rasa tanggung jawab.

10. Etika kerja: Setiap pegawai wajib memiliki etika kerja untuk menumbuhkan lingkungan yang harmonis dan saling menghormati di antara 22 pegawai. Pengukuran etos kerja mencakup beberapa variabel, antara lain terciptanya lingkungan yang harmonis dan penanaman sikap saling menghormati (Nurjaya, 2021).

2.2. Penelitian Terdahulu Penelitian terdahulu pada penelitian ini menjadi bahan acuan bagi peneliti untuk menghindari persamaan terhadap penelitian yang sebelumnya, sehingga peneliti perlu membuat tabel untuk menunjukkan perbedaan serta persamaan yang dimuat pada penelitian terdahulu dengan penelitian yang dijalankan oleh peneliti. Adapun tabel yang dipaparkan oleh peneliti yaitu mencakup :

Tabel 2.4 Penelitian Terdahulu

No	judul	Nama
1	Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi, dan Disiplin kerja, terhadap Kepuasan Kerja karyawan di Ma'had Abu Ubaidah Bin Al Jarrah Medan	(Hanafia, 2020)

Jurnal AKMAMI (Akuntansi, Ekonomi, Manajemen) Penelitian Kuantitatif Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan Ma'had Abu Ubaidah bin Al Jarrah Medan dipengaruhi oleh budaya

organisasi, motivasi, dan disiplin kerja. 2 Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kompetensi, dan (Ahmad et al., 2023) Jurnal Ekonomi dan Akuntansi Penelitian Kuantitatif Hasil penelitian ini memperlihatkan bahwasanya kepuasan kerja 23 Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Pada Yayasan Pengembangan Potensi Sumber Daya Manusia karyawan diberi pengaruh secara signifikan dan positif oleh budaya organisasi. 48 Kecerdasan emosional, di sisi lain, tidak memengaruhi kepuasan kerja secara signifikan dan positif.

3 Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Fasilitas kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada LPD di Kecamatan Buleleng (Dewi & Supartawan, 2023) Jurnal Riset Entrepreneurship Penelitian Kuantitatif Hasil penelitian memperlihatkan bahwasanya kepuasan kerja karyawan pada LPD di Kecamatan Buleleng diberi pengaruh oleh budaya organisasi, komitmen organisasi, dan fasilitas kerja. 4 Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja (Ayu Puspitas Sari et al., 2021) Penelitian Kuantitatif Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan signifikan oleh budaya organisasi dan motivasi kerja. 24 5 Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Guru Evi Damayanti (2020) Economic Education Analysis Journal Penelitian Kuantitatif Kepuasan kerja guru diberi pengaruh secara positif dan signifikan oleh budaya organisasi dan kompensasi lingkungan kerja. 18 6 Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Motivasi Pegawai Serta Dampaknya Terhadap Kepuasan Kerja Krisnaldy (2019) Jurnal Semarak Penelitian Kuantitatif Hasil penelitian memperlihatkan bahwasanya kepuasan kerja diberi pengaruh secara positif oleh iklim organisasi, lingkungan kerja, dan budaya organisasi. 7 Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompensasi Islami terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Koppontren Nuurl Inayah (2021) Jurnal Ekonomi Syariah Darussalam Secara simultan, kepuasan kerja karyawan diberi pengaruh secara signifikan oleh kompensasi Islami dan budaya organisasi. 8 Pengaruh Pengembangan Karier, Budaya Ganis Aliefiani Mulya Putri (2023) Penelitian Kualitatif Deskriptif Kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh

25 Organisasi, dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Literature Review MSDM) Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi dan Library Research pengembangan karier dan budaya organisasi. 9 Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kepuasan Kerja: Studi kasus pada karyawan Perusahaan Sektor Restoran Adelestari Surya (2023) Jurnal Penelitian Pendidikan Penelitian Kuantitatif Hasil penelitian menyatakan bahwasanya kepuasan kerja diberi pengaruh secara positif namun tidak signifikan oleh budaya kerja. 1 Pengaruh Insentif, Promosi Jabatan dan Profesionalisme Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Murex Dive Resort Rinny Binanggal (2024) Jurnal LPPM Bidang ekonomi, social, budaya, dan hukum. Penelitian kuantitatif Hasil penelitian yang didapatkan menunjukkan bahwa kepuasan karyawan pada Murex Drive Resort diberi pengaruh secara positif dan signifikan oleh insentif dan promosi jabatan. Sementara itu, profesionalisme memengaruhi kepuasan kerja secara positif 26 tetapi tidak signifikan. 11 Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Semangat Kerja melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada PT.Surya Kembar di Gianyar I Gusti Ayu Yurika Dewi (2024) Penelitian Kuantitatif Hasil penelitian memperlihatkan bahwasanya semangat kerja diberi pengaruh secara signifikan dan positif oleh budaya organisasi. 51

Begitu pula, kepuasan kerja juga memengaruhi semangat kerja secara signifikan dan positif. 46 Selain itu, budaya organisasi memengaruhi semangat kerja melalui kepuasan kerja secara tidak langsung. 26 39 12 Pengaruh insentif dan pengembangan karir terhadap Loyalitas karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening pada Cv Mala Sari Syati manaharawan siregar (2022) Jurnal ekonomi & Ekonomi Syariah Penelitian Kuantitatif Pada CV. Mala Sari, kepuasan kerja dipengaruhi secara positif oleh insentif dan pengembangan karir, dengan loyalitas karyawan menjadi variabel yang terpengaruh. 27 13 Pengaruh Insentif Finansial, Insentif Non Finansial, dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Perawat di rumah sakit Gunung Maria Tomohon Frankly Oktavian Palendeng (2021) Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Inovasi Universitas

Sam Ratulang Penelitian Kuantitatif Temuan penelitian ini memperlihatkan bahwasanya kepuasan kerja diberi pengaruh secara positif oleh insentif finansial, motivasi kerja, dan insentif non- finansial. 14 Pengaruh Insentif Finansial, Insentif Non Finansial, Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan I Gede Agus Surya Gunawan (2020) E-Jurnal Manajemen Penelitian Asosiatif Hasil penelitian memperlihatkan bahwasanya kepuasan kerja diberi pengaruh secara positif oleh insentif finansial, insentif non- finansial, dan motivasi kerja. 15 Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Insentif terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Febrian Enriko (2022) Jurnal Entrepreneur dan Manajemen Sains Penelitian Kuantitatif Hasil penelitian memperlihatkan bahwasanya kepuasan kerja diberi pengaruh secara positif dan signifikan oleh motivasi kerja, disiplin kerja, dan insentif. 28 16 Pengaruh Insentif dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Guru Sestriani, Tri Kurniawati, S.Pd, M.Pd (2019) Jurnal EcoGen Penelitian Kuantitatif Hasil penelitian memperlihatkan bahwasanya kepuasan kerja diberi pengaruh secara signifikan oleh insentif dan budaya organisasi. 26 42 17 Pengaruh Prestasi Kerja, Jaminan Sosial, dan Insentif Karyawan terhadap Kepuasan Kerja (Studi kasus PT. BSI KC Medan S Parman) Novia Sari (2023) Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam Penelitian Kuantitatif Kepuasan kerja karyawan diberi pengaruh secara signifikan oleh insentif karyawan, jaminan sosial, dan prestasi kerja secara bersamaan. 18 Pengaruh Gaji, Insentif, dan Bonus terhadap Kepuasan Kerja Mitra Pengemudi Grab Car PT. Solusi Transportasi Indonesia cabang Kota Manado Rizki Reinaldi Thanan (2021) Jurnal Administrasi Bisnis Penelitian Kuantitatif Secara keseluruhan, kepuasan kerja para driver Grab Car di Kota Manado dipengaruhi secara positif oleh gaji, insentif, dan bonus. 19 Pengaruh Supervisi Keperawatan, Insentif, dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Perawat Aynun Jariah (2022) Window of Nursing Journal Penelitian Kuantitatif Hasil penelitian memperlihatkan bahwasanya kepuasan kerja dipengaruhi oleh keperawatan dan 29 insentif, sementara

motivasi kerja tidak mempengaruhi kepuasan kerja. 52 2 Pengaruh Insentif dan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT BFI Finance Indonesia Tbk. Cabang Sunter Edward Efendi Silalahi (2023) Penelitian Kuantitatif Berdasarkan hasil dari penelitian ini, dinyatakan bahwasanya kepuasan kerja karyawan PT. BFI Finance Indonesia Tbk dipengaruhi secara signifikan secara bersamaan oleh pengembangan karir dan insentif. 21 Pengaruh Insentif, Iklim Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Kerja Pegawai Mutiara Ayu Hermawan (2023) Penelitian Kuantitatif Hasil penelitian ini memperlihatkan bahwasanya komitmen kerja diberi pengaruh secara signifikan oleh pemberian insentif, iklim organisasi, dan kepuasan kerja. 22 Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Risky pratama (2020) Jurnal Riset Penelitian kuantitatif Hasil pengujian simultan antara kepuasan kerja dengan disiplin 30 Karyawan Pizza Hut Jakarta Timur Manajemen kerja dan budaya organisasi memperlihatkan adanya pengaruh positif yang signifikan. 22 23 Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada CV Pintu Mas Bogor Ilham Kudratul Alam (2020) Penelitian Deskriptif Secara simultan, kepuasan kerja karyawan diberi pengaruh oleh lingkungan kerja, komitmen organisasi, dan disiplin kerja. 24 Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Indomarco Prismatama Kecamatan Pedurungan Ali Nurdin (2023) Jurnal Ilmiah Bidang Ilmu Ekonomi Penelitian Kuantitatif Hasil olah data menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan di PT. Indomarco Prismatama Kecamatan Pedurungan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh kompensasi dan disiplin kerja. 30 25 Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Amalia Nur Rochma (2020) Penelitian Kuantitatif Berdasarkan hasil penelitian, telah terbukti bahwa kepuasan kerja dipengaruhi secara 31 Kerja Karyawan pada PT PLN (PERSERO) UPT PURWOKERTO simultan oleh kompensasi, motivasi kerja, dan disiplin kerja. 26 Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT PETROLOG INDAH BALIKPAPAN

Rahmawati Dewi Safitri () Jurnal Media Riset Ekonomi Penelitian Kuantitatif Hasil penelitian memperlihatkan bahwasanya kepuasan kerja karyawan di PT. Petrolog Indah Balikpapan diberi pengaruh secara signifikan dan positif oleh disiplin kerja, motivasi, serta lingkungan kerja. 27 Pengaruh Disiplin Kerja, Kualitas Kerja dan Insentif terhadap Kepuasan Kerja Muslim Sipatuhar (2023) Jurnal Bisnis Mahasiswa Penelitian Kuantitatif Kepuasan kerja diberi pengaruh secara signifikan oleh disiplin kerja, kualitas kerja, dan insentif. 25 28 Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada pegawai karyawan PT Medico Berkat Abadi Yuzril Ihza Alfani Maulana (2023) Penelitian Kuantitatif Berdasarkan hasil penelitian, kepuasan kerja diberi pengaruh secara signifikan dan positif oleh motivasi kerja dan disiplin kerja. 29 Pengaruh Motivasi Annisa Dwinta Penelitian Hasil penelitian 32 Kerja, Disiplin Kerja, dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai puskesmas Pondok Tinggi (2022) Kuantitatif memperlihatkan bahwasanya kepuasan kerja diberi pengaruh secara signifikan oleh gaya kepemimpinan, disiplin kerja, serta motivasi kerja. 28 3 Pengaruh Spiritual Leadership, Work Ethics, dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT Rosalia Indah Transport Surakarta Rizal Budi Antoni (2023) Jurnal Penelitian dan Kajian Ilmiah Fakultas Ekonomi Penelitian Kuantitatif Secara bersamaan, kepuasan kerja karyawan di PT. 28 Rosalia Indah Transport Surakarta dipengaruhi secara signifikan oleh spiritual leadership, work ethics, dan disiplin kerja. Sumber : Data Publikasi, Diolah oleh peneliti (2024) Sesuai hasil kajian literatur terdahulu yang sudah di paparkan oleh peneliti diketahui bahwa didapati perbedaan dan persamaan dalam penelitian yang dijalankan oleh peneliti dengan penelitian yang terdahulu. Dalam perbedaannya ialah penelitian ini menggabungkan ketiga variabel yaitu Budaya Organisasi, Insentif, dan Disiplin Kerja. Sementara, persamaan yang didapat pada penelitian ini dengan penelitian sebelumnya ialah keduanya hendak mengetahui terkait dengan Kepuasan Kerja karyawan dalam sebuah perusahaan. Lebih lanjut, penelitian ini

juga hanya difokuskan kepada objek berupa karyawan Haka Dimsum Shop sehingga berbeda dengan penelitian sebelumnya.

2.3 Kerangka Berpikir

Kepuasan Kerja (Y) 33 Hubungan antara pengaruh organisasi, insentif, dan disiplin kerja memengaruhi kepuasan kerja karyawan secara signifikan. Organisasi yang memberikan struktur yang baik, komunikasi yang efektif, dan peluang pengembangan karir cenderung meningkatkan kepuasan kerja. Seiring itu, sistem insentif yang adil dan transparan dapat memberikan dorongan motivasional yang kuat bagi karyawan, menciptakan rasa dihargai dan diakui atas kontribusi mereka. Di sisi lain, penerapan disiplin kerja yang konsisten dan adil juga berperan dalam membentuk lingkungan kerja yang profesional dan meminimalkan konflik internal. Ketika ketiga faktor ini saling berinteraksi secara positif, karyawan cenderung merasa terlibat, termotivasi, dan meraih kepuasan kerja yang lebih tinggi, yang kemudian bisa menghasilkan peningkatan produktivitas dan retensi karyawan dalam jangka panjang. Sehingga, pemahaman yang baik mengenai dinamika kompleks diantara organisasi, insentif, serta disiplin kerja menjadi kunci dalam membentuk lingkungan kerja yang sehat serta mendukung keberhasilan bersama.

H4 Gambar 2.2 Kerangka Berfikir

Adanya kerangka berfikir seperti gambar di atas pada penelitian ini didapati empat variabel yang digunakan yakni terdapat Budaya Organisasi (X1), Insentif (X2), H3 Insentif (X2) Disiplin Kerja (X3) Budaya Organisasi (X1) H 2 H 1 34 Disiplin Kerja (X3), serta variabel terkait yaitu Kepuasan kerja (Y). Dapat diketahui juga bahwa Kepuasan kerja (Y) dipengaruhi oleh ketiga variabel tersebut.

2.4 Hipotesis Penelitian

Bersumber dari Unaradjan (2019), hipotesis mengacu kepada solusi sementara atas suatu permasalahan yang dibandung oleh seorang peneliti. Berasal melalui acuan teori ataupun analisis yang perlu dievaluasi keabsahannya. Faktanya harus dievaluasi sebab tanggapan yang diberi kini hanya didasarkan oleh hipotesis terkait, dan tidak didukung oleh bukti faktual yang dikumpulkan melalui pengumpulan data. Berdasarkan informasi

ini, dapat dibuat hipotesis berikut: 2.4.1 Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Budaya organisasi mencakup partisipasi seluruh pemangku kepentingan, termasuk pengalaman kolektif, filosofi, harapan, dan nilai-nilai yang mendasarinya. Diharapkan bahwa anggota organisasi akan menunjukkan sikap ini dalam pekerjaan dan interaksi mereka, baik secara internal ataupun eksternal, guna memenuhi capaian tujuan perusahaan secara efektif. H1 : Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja 2.4.2 Pengaruh Insentif terhadap Kepuasan Kerja Insentif ialah persepsi responden terhadap gaji yang diterima karyawan atas kinerja dan kontribusinya terhadap Perusahaan. H2 : Insentif berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja 2.4.3 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Sesuai perspektif Yuliantini & Santoso, (2020) disiplin kerja ialah strategi manajerial yang dipergunakan dalam berinteraksi secara efektif dengan pekerja guna memotivasi mereka untuk mengubah perilakunya, dengan tujuan mencapai peningkatan kesadaran dan keinginan mereka terkait pemenuhan kepatuhan standar perusahaan serta berbagai norma masyarakat. H3 : Disiplin Kerja berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja 35 2.4.4 Pengaruh Budaya Organisasi, Insentif, dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Teori keseimbangan menyebutkan bahwasanya kepuasan kerja karyawan berdasarkan pada individu tersebut merasakan keadilan atau tidak. Teori ini melibatkan tiga elemen keseimbangan yaitu input, outcomes, serta comparison. Adapun Budaya Organisasi, Insentif, dan Disiplin Kerja termasuk dalam elemen Input dan Outcomes Dimana ketiga factor tersebut dapat menciptakan Kepuasan Kerja pada karyawan Dimana karyawan merasa mendapatkan keadilan dalam bentuk Insentif dari Perusahaan. Artinya, terdapat hubungan yang positif Budaya Organisasi, Insentif, Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja. H4 : Budaya Organisasi, Insentif, dan Disiplin Kerja berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja.

5 20 24 27 29 31 36 3.1 Jenis Penelitian BAB III METODE PENELITIAN Dalam mengidentifikasi pengaruh Budaya Organisasi, Insentif, dan Disiplin kerja terhadap kepuasan kerja

pada karyawan di Haka Dimsum Shop. Peneliti menggunakan metode kuantitatif sebagai metode yang mendasari proses penelitian. Adapun pemaknaan kuantitatif juga didasarkan pada Sugiyono (2019) dimana penelitian ini mengumpulkan data berupa angka, melakukan pengujian dengan uji statistik, serta mengakhiri penelitian dengan kesimpulan atas hasil yang didapat. Pengumpulan data berupa angka dilakukan dengan penyebaran kuesioner kepada karyawan Haka Dimsum Shop, kemudian pengujian statistik dilakukan dengan analisis deskriptif disertai bantuan aplikasi SPSS. Penelitian dengan metode Kuantitatif dikarenakan penelitian ini tujuannya agar tahu pengaruh variabel X pada variabel Y. Terdapat tiga variabel X yang akan diuji pengaruhnya terhadap variabel Y yaitu Budaya Organisasi (X1), Insentif (X2), Disiplin kerja (X3) serta Kepuasan kerja (Y). 3.2 Objek Penelitian Objek penelitian ini yakni mengidentifikasi dan menganalisis karakteristik atau varian tertentu pada individu atau badan, sesuai pilihan peneliti, untuk kemudian diambil kesimpulan Sugiyono (2018). Jaya (2020) mengartikan objek penelitian sebagai permasalahan utama yang dikaji guna mendapat data yang diperlukan. Penelitian ini akan menyelidiki pengaruh Budaya organisasi, Insentif, serta Disiplin kerja terhadap kepuasan kerja yang dilakukan di Haka Dimsum Shop. Objek penelitian ditentukan berdasarkan kesesuaian dengan tujuan dari penelitian yang hendak dilakukan yakni Budaya Organisasi, Insentif, dan Kepuasan kerja. 53 56 3.3 Tempat dan Waktu

Penelitian 3.3 1 Tempat Penelitian 37 Dalam pemilihan lokasi penelitian, pengambilan keputusan didasarkan pada hipotesis empiris yang kemudian diubah menjadi data sementara. Penelitian ini dilaksanakan di Haka Dimsum Shop yang beralamat di Tangerang Selatan. 3.3.2 Waktu Penelitian Supriyadi (2019) mengartikan waktu penelitian sebagai jangka waktu mulai dari pengamatan paling awal yang dilakukan dalam persiapan penyusunan proposal hingga penyelesaian laporan penelitian. Waktu penelitian terhitung di mulai dari bulan Februari 2024 hingga terselesaikan penelitian ini. 1 4 17 29 53 58 3.4 Populasi dan Sampel 3.4 1

Populasi Hermawan (2019) mengartikan populasi sebagai suatu wilayah tertentu yang mencakup benda-benda atau orang-orang yang mengemban ciri dan ciri khas, yang dipelajari peneliti untuk memperoleh kesimpulan. 5 Pada penelitian populasinya adalah karyawan Haka Dimsum Shop yang berjumlah 99 seluruh karyawan Haka Dimsum Shop di Tangerang Selatan. 3.4.2 Sampel Pemanfaatan sampel memudahkan penelitian dengan mengatasi keterbatasan yang melekat dalam mempelajari populasi secara keseluruhan, seperti kendala waktu, kendala keuangan, dan sumber daya manusia yang terbatas. Teknik sampling yang dipergunakan pada penelitian ini melibatkan penggunaan teknik Purposive Sampling pada penelitian ini sampel nya yakni karyawan Haka Dimsum Shop di cabang Tangerang Selatan yang berada di daerah BSD, Bintaro, dan Alam Sutera yang berjumlah 99 karyawan dengan kriteria masa kerja di atas 2 tahun.

3.5 Teknik Pengumpulan Data Data ialah kumpulan informasi, angka, atau fakta yang dikumpulkan dari sumber tertentu dengan memanfaatkan penggunaan teknik tertentu. Data yang dikumpulkan pada penelitian ini yakni data primer yang didapat langsung melalui subjek penelitian dengan penggunaan teknik angket skala likert. 38 Sugiyono (2022) mendefinisikan kuesioner sebagai suatu metode pengumpulan data melalui penyajian suatu rangkaian pertanyaan tertutup ataupun atau terbuka agar diberikan kepada responden untuk dijawabnya. Teknik ini merupakan langkah atau tahapan sangat strategis pada penelitian dikarenakan inti dari penelitian ialah mengumpulkan data. Penelitian ini mempergunakan teknik penyebaran kuesioner penelitian pada karyawan Haka Dimsum Shop. Skala yang dipilih adalah skala likert yang dapat menilai sikap, perilaku, pandangan, serta persepsi individu dan masyarakat atas suatu fenomena atau permasalahan dimana indikator pada variabel akan digambarkan dalam bentuk instrument pernyataan. Berikut rincian penilaian skalanya : Tabel 3.5 Skala Likert Skala Interpretasi Skor STS Sangat tidak setuju 1 TS Tidak setuju 2 S Setuju 3 SS Sangat setuju 4 Sumber : (Sugiyono,2022) 3.6 Definisi Operasional Tabel 3.6

Operasional Variabel Variabel Definisi operasional Indikator Kepuasan Kerja (Y) Kepuasan kerja ialah sentimen yang menguntungkan terhadap hasil usaha seseorang, khususnya yang berkaitan dengan pekerjaannya, dan merupakan konsekuensi sederhana dari evaluasi atribut pribadinya Robbins & Judge (2013) 1.Pekerjaan itu sendiri 2.Kualitas Pengawasan 3.Hubungan Dengan Rekan Kerja 4.Peluang Promosi 5.Upah Budaya Organisasi (X1) Budaya organisasi mengacu pada perilaku berulang yang diadopsi oleh sekelompok orang di dalam organisasi, yang pada akhirnya berubah menjadi keyakinan dan gaya hidup bersama. Pola perilaku ini kemudian diabadikan oleh individu- individu berikutnya Sumber: Sulaksono Hari (2019:14) 1.Berorientasi Pada Hasil 2.Inovatif Hitung Resiko 3.Berorientasi Pada Semua Kepentingan Karyawan 4.Berorientasi Detail Pada Tugas Insentif (X2) Insentif merujuk pada kompensasi lanjutan yang diberi terhadap individu khusus yang telah melewati tingkat kinerja yang 1.Kinerja 2.Lama Kerja 3.Senioritas diharapkan 4.Kebutuhan 39 (Sarwoto, 2000) 5.Keadilan dan Kelayakan Keadilan 6.Evaluasi Jabatan Disiplin Kerja (X3) Disiplin kerja adalah pola pikir untuk menunjukkan rasa hormat, patuh, dan patuh terhadap norma tertulis maupun tidak tertulis Setyabudi Indartono (2018) 1.Frekuensi Kehadiran 2 **3** Tingkat Kewaspadaan 3 **3** 57 **57** Ketaatan Pada Standar Kerja 4 Etika Kerja 3.7 Variabel Penelitian Variabel penelitian mengacu pada item, karakter, ataupun nilai yang terkait dengan seseorang atau aktivitas yang menunjukkan variasi berbeda. Variasi tersebut sengaja dipilih oleh peneliti untuk dipelajari dan diambil simpulan. Peneliti menggunakan variasi tersebut untuk menarik kesimpulan, penelitian ini mencakup 4 (empat) variabel yakni satu variabel dependen (Y) serta 3 (tiga) variabel independen (X) 3.7.1 Variabel Dependen Menurut Mudiantono (2020) penyebutan lain untuk variabel dependen adalah variabel terikat. Variabel bebas dapat memengaruhi adanya variabel terkait. Variabel yang ditentukan untuk penelitian kali ini adalah Kepuasan kerja. 3.7 **44** **44** 2 Variabel Independen Variabel yang bisa memengaruhi variabel terikat ataupun

dependen adalah variabel independen. Menurut Erika (2021) variabel yang dapat berpengaruh pada transformasi dan munculnya variabel dependen yakni variabel independen. Yang akan menjadi variabel independen pada penelitian ini yakni Budaya organisasi, Insentif, serta Disiplin kerja.

3.8 Teknik Analisis Data Sesuai perspektif Nurlina (2020) analisis data ialah metode menelusuri dan mengurutkan dengan menggunakan informasi yang didapat dari hasil wawancara 40 dan analisis lapangan, sehingga lebih mudah dimengerti dan hasilnya bisa disebar luaskan kepada individu lain. 1. Analisis Statistik Deskriptif Bersumber dari Ghodang & Hantono (2020) statistik deskriptif ialah teknik yang dimanfaatkan guna mengumpulkan dan menampilkan data untuk memberikan wawasan yang berharga. Statistik deskriptif menyediakan penyajian kumpulan data yang berbeda secara ringkas dan terorganisir, memberikan informasi penting yang diperoleh dari data yang tersedia. Statistik deskriptif memberikan informasi tentang metrik formulasi data, ukuran distribusi data, dan tren dalam suatu kelompok data. 11 23 2. Analisis Regresi

Linear Berganda Sesuai perspektif Priyastama (2020) analisis regresi linear berganda ialah metode statistik yang dipergunakan dalam menganalisis korelasi diantara satu variabel dependen (terikat) serta dua ataupun lebih variabel independen (bebas). Tujuannya adalah guna memahami berapa jauhnya berbagai variabel independen memengaruhi variabel dependen dan untuk menghasilkan prediksi terkait nilai variabel dependen sesuai nilai-nilai variabel independennya. Persamaan regresi mencakup : Di mana: $a = \text{Konstanta}$ $b = \text{Koefisien regresi}$ $Y = \text{Variabel Dependen}$ $X_1, X_2 \text{ dan } X_3 = \text{Variabel Independen}$ $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$ 41 Se telah persamaan regresi diketahui, maka nilai koefisien variabel independen dipergunakan dalam menjelaskan korelasi diantara variabel independen dan dependen. 3. Uji Asumsi Klasik Sesuai perspektif Duli (2019) uji asumsi klasik ialah prasyarat statistik yang perlu diberi pemenuhan dalam analisis regresi linier berganda dengan memanfaatkan penggunaan metode kuadrat terkecil biasa (OLS) uji asumsi klasik

mencakup uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, uji normalitas, uji autokorelasi, serta uji linearitas. 1. Uji Normalitas Riyanto & Hatmawan (2020) mengungkapkan uji normalitas data sebagai suatu metode guna memahami apa data yang dikumpulkan mengikut distribusi normal ataupun tidak. Tes ini sangat penting untuk membuat kesimpulan statistik yang akurat. Normalitas residu dapat ditetapkan melalui penggunaan uji statistik non-parametrik Kolmogorov-Smirnov (K-S) yang disertakan dalam perangkat lunak SPSS. Sebuah sebaran data dikategorikan normal bila bernilai signifikansi melebihi 0,05. 2. Uji Heteroskedastisitas Menurut Widarjo dalam Duli (2019) uji heteroskedastisitas ditujukan guna mengetahui apakah terdapat disparitas varians antar residu pengamatan yang berbeda. Heteroskedastisitas dapat dideteksi dengan menggunakan pendekatan scatter plot, dimana nilai ZPRED (nilai prediksi) diplot terhadap nilai SRESID (nilai sisa). 3. Uji Multikolinearitas Menurut Priyastama (2020) multikolinearitas mengacu pada identifikasi korelasi yang kuat atau hampir sempurna di tengah variabel independen pada model regresi. **11 40** Persamaan model ideal ditandai dengan tidak adanya korelasi linier atau hubungan signifikan antar variabel independen. Menurut Singgih Santoso (2019) berpendapat bila multikolinearitas terkonfirmasi, disarankan untuk mengecualikan salah satu variabel independen yang sudah dicakup pada model dan kemudian melanjutkan dengan pembuatan model regresi lagi. Guna memahami terdapatnya multikolinearitas di model regresi, bisa dilakukan pengujian Nilai Toleransi atau Variance Inflation Factor (VIF) melalui penggunaan rumus ini: Sumber Singgih Santoso (2019) 4. Uji Auto Korelasi Uji autokorelasi menguji keterkaitan antara residu observasi yang satu dengan residu observasi yang lainnya. Uji autokorelasi dilakukan guna melihat apa didapati keterkaitan diantara kesalahan sisa periode t dengan kesalahan sisa periode $t-1$ di model regresi linier. 11. Uji Validitas dan Reliabilitas Kualitas data yang digunakan untuk mempelajari suatu hipotesis yang sangat menentukan kualitas pada

penelitian. Kualitas suatu penelitian bergantung pada alat yang dipergunakan dalam penghimpunan data. 1. Uji Validitas Rosnaini (2019) untuk dapat diketahui sebuah hasil kuesioner valid atau tidak dapat menggunakan uji validitas. Bagian-bagian instrument dikategorikan valid, bila koefisien korelasi (r hitung) $> r$ kritis (0,30) jika korelasi diantara poin dengan skor total kurang 0,30 berakibat bagian pada instrument dapat dikatakan tidak valid. 2. Uji Reliabilitas Uji reliabilitas diperlukan agar memperkirakan keberadaan data yang sudah diperoleh melalui kuesioner. Penelitian yang reliabel yaitu 43 penelitian yang jika dipergunakan berkali-kali dalam pengukuran objek yang serupa maka hasil yang akan didapat akan serupa. Sebuah metode yang dapat dipakai untuk menjalankan uji reliabilitas melalui uji statistik Cronbach's Alpha. Standar penilaian uji reliabilitas menurut Rosnaini (2019) bilamana hasil koefisien alpha $>$ taraf signifikansi 70% atau 0,70 yang dimana kuesioner reliabel atau tidak berubah dan dikatakan tidak reliabel atau tidak konsisten jika hasil koefisien alpha $<$ taraf signifikansi 70% atau 0,70. 3.10 Pengujian Hipotesis Saputra, dkk (2022) mendefinisikan pengujian hipotesis sebagai uji statistik yang dipergunakan dalam memahami besarnya pengaruh variabel X dan Y satu sama lain. Pengujian hipotesis merujuk pada pemeriksaan khusus yang dijalankan untuk tujuan analisis regresi. Dalam uji hipotesis terdapat 2 (dua) metode yaitu Uji t dan Uji f, penjelasannya yakni: 1. Uji T (Uji Parsial) Uji t dipergunakan dalam memahami pengaruh variabel independen yaitu Budaya Organisasi, Insentif, dan Disiplin Kerja secara individual. Uji t bisa dijalankan melalui perbandingan t hitung $Y = \bar{y} + \bar{x}_1 X_1 + \bar{x}_2 X_2$. Di tingkat signifikansi 5% melalui kriteria ini : 9 1. Bila $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan $p\text{-value} > 0.05$ maka H_1 diterima dan H_0 ditolak yang memuat arti variabel independen yaitu Budaya Organisasi, Insentif, dan Disiplin Kerja tidak memengaruhi Kepuasan Kerja secara signifikan. 2. Bila $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan $p\text{-value} < 0.05$ maka H_1 diterima dan H_0 ditolak yang memuat arti

variabel independen yaitu Budaya Organisasi, Insentif, dan Disiplin Kerja memengaruhi Kepuasan Kerja secara signifikan. 1. Uji F (Uji Simultan) Uji f dipergunakan dalam menguji kemampuan variabel independen yakni Budaya Organisasi, Insentif, serta Disiplin Kerja secara bersamaan mempengaruhi terhadap Kepuasan Kerja. Menurut Ghozali (2019) uji dapat dilakukan melalui perbandingan nilai Fhitung dengan Ftabel pada tingkat signifikansi kurang dari 0,05, dengan menggunakan kriteria pengujian sebagai berikut: 1. Bila nilai Fhitung melebihi nilai F kritis dan nilai p yang terkait dengan F-statistik tidak melebihi 0,05, berakibat hipotesis nol (H0) ditolak dan hipotesis alternatif (H1) diterima yang memuat arti variabel independen yaitu Budaya Organisasi, Insentif, Disiplin Kerja secara bersamaan memengaruhi Kepuasan Kerja. 2. Bila Fhitung tidak melebihi Ftabel dan p-value F-statistik melebihi 0,05, berakibat hipotesis alternatif (H1) ditolak dan hipotesis nol (H0) diterima yang memuat arti variabel independen yaitu Budaya Organisasi, Insentif, dan Disiplin Kerja secara bersamaan tidak memengaruhi Kepuasan Kerja.

5 a. 4 5 BAB

IV HASIL DAN ANALISIS PENELITIAN

4 1. Hasil Analisis Data Deskripsi data akan mencakup uraian responden dan analisis kuantitatif terhadap data penelitian, serta penjelasan pengujian hipotesis.

50 s. Identifikasi responden meliputi atribut jenis kelamin, usia, dan pendidikan. Analisis kuantitatif melibatkan evaluasi instrumen melalui pengujian untuk menentukan validitas dan reliabilitasnya.

20 **36** **41** Analisis yang dilakukan meliputi regresi berganda, pengujian asumsi klasik, uji t (Persial), dan uji f (simulta).

Penelitian ini ingin melihat hasil penelitian “Pengaruh Budaya Organisasi, Insentif Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Haka Dimsum S op” dan pengolahan datanya dijalankan melalui penggunaan perangkat lunak (software) SPSS (Statistical Product and Service Solution) Versi 25.0.

4.1.1. Karakteristik Responden

64 **98** 1. Jenis Kelamin Responden diklasifikasikan menjadi dua kelompok tergantung pada jenis kelamin mereka, yakni laki-laki dan perempuan. Rincian responden

berdasarkan jenis kelamin ialah: Tabel IV.7 Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frequency	Percent Valid	Percent Cumulative
Perempuan	37	37.4	37.4
Laki-laki	62	62.6	100.0
Total	99	100.0	100.0

Sumber: Data Diolah, 2024

Berlandaskan tabel yang tersedia, data memperlihatkan bahwasanya terdapat jumlah responden yang sama tergantung pada jenis kelamin. Secara spesifik responden laki-laki sebanyak 62 orang dan perempuan sebanyak 37 orang, sehingga totalnya sebanyak 99 orang, Hal tersebut

memperlihatkan bahwasanya sebagian besar Karyawan Pada Haka Dimsum Shop ialah Laki-laki. 2. Umur Responden Berdasarkan kelompok umur responden bisa diklasifikasikan sebagai berikut: Tabel IV.8 Karakteristik Responden Menurut Usia

Umur	Frequency	Percent Valid	Percent Cumulative
< 21 Tahun	22	22.2	22.2
21 - 30 Tahun	48	48.5	70.7
> 40	29	29.3	100.0
Total	99	100.0	100.0

Sumber: Data Diolah, 2024 Berlandaskan tabel yang tersedia, data memperlihatkan bahwasanya jumlah responden terbanyak ialah pada kelompok umur dibawah 21 tahun yaitu sebanyak 22 responden. Disusul oleh responden berusia antara 21-30 tahun yang berjumlah 48 responden.

Terakhir, ada 29 orang yang usianya di atas 40 tahun. Hal tersebut memperlihatkan bahwasanya rata-rata Karyawan Pada Haka Dimsum Shop adalah berumur antara 21 - 30 tahun.

4.1.2. Analisis Statistik Deskriptif 1. Uji Validitas 47 Ini merupakan uji untuk mengetahui seberapa baik suatu alat ukur dapat secara akurat mewakili pengertian fenomena atau peristiwa yang diukur. Validitas konstruk ditentukan dengan melakukan perhitungan atas korelasi antara setiap ukuran validitas dengan skor keseluruhan, yaitu nilai korelasi total item terkoreksi yang diperoleh dari software SPSS 25. Maka untuk

mengetahui besarnya validitas dijalankan uji signifikan dengan melakukan komparasi pada nilai r taksiran dengan nilai r tab **123** l. Dalam situasi ini, derajat kebebasan (df) sama dengan jumlah sampel (n) dikurangi d a. Dalam skenario ini, derajat kebebasan (df) dapat ditentukan dengan

mengurangkan 2 dari 99, sehingga menghasilkan $df = 97$. Dengan tingkat $\alpha 0,05$ maka didapat perolehan r_{tabel} dengan besaran 0,1975. Dengan memeriksa kolom item yang telah dikoreksi, terlihat bahwa pernyataan korelasi setiap item lebih tinggi dari nilai r_{tabel} , dan nilai r bertanda positif. Sehingga, kita bisa menarik kesimpulan bahwasanya item pertanyaan tersebut adalah asli. Tabel IV.9 Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi Variabel Corellation R_{tabel}

Keterangan Budaya Organisas i X1 0.501 0,1975 Valid 0.742 0,1975 Valid 0.504 0,1975 Valid 0.710 0,1975 Valid 0.703 0,1975 Valid 0.636 0,1975 Valid 0.734 0,1975 Valid 0.697 0,1975 Valid 0.758 0,1975 Valid 0.724 0,1975 Valid 0.723 0,1975 Valid 0.782 0,1975 Valid Sumber: Data Diolah, 2024 Pada tabel uji validitas variabel X1 terlihat bahwa nilai Correted Item- Total Correlation setiap item pertanyaan memiliki $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0.1975) itu 48 lebih besar. Maka semua item valid. Sehingga instrument bisa dipergunakan pada penelitian ini. Tabel IV.10 Uji Validitas Variabel Insentif Variabel Corellation R_{tabel} Keterangan Insentif X2 0.717 0,1975 Valid 0.638 0,1975 Valid 0.640 0,1975 Valid 0.669 0,1975 Valid 0.734 0,1975 Valid 0.667 0,1975 Valid 0.680 0,1975 Valid 0.658 0,1975 Valid 0.699 0,1975 Valid 0.659 0,1975 Valid 0.782 0,1975 Valid 0.668 0,1975 Valid 0.773 0,1975 Valid 0.789 0,1975 Valid Sumber: Data Diolah, 2024 Pada tabel uji validitas variabel X2 terlihat bahwa nilai Correted Item- Total Correlation setiap item pertanyaan memiliki $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0.1975) itu lebih besar. Maka semua item valid. Sehingga instrument bisa dipergunakan pada penelitian ini. Tabel IV.11 Uji Validitas Variabel Disiplin kerja Variabel Corellation R_{tabel} Keterangan Disiplin Kerja X3 0.700 0,1975 Valid 0.657 0,1975 Valid 0.739 0,1975 Valid 0.657 0,1975 Valid 0.637 0,1975 Valid 0.671 0,1975 Valid 0.736 0,1975 Valid 0.765 0,1975 Valid 0.721 0,1975 Valid 0.710 0,1975 Valid 0.573 0,1975 Valid 0.749 0,1975 Valid Sumber: Data Diolah, 2024 Pada tabel uji validitas variabel X3

terlihat bahwasanya nilai Correlated Item- Total Correlation setiap item pertanyaan mempunyai r hitung > r tabel 49 (0.1975) itu lebih besar. Maka semua item valid. Sehingga instrument bisa dipergunakan pada penelitian ini. Tabel IV.12 Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja Variabel Corellation Rtabel Keterangan Kepuasan Kerja Y 0.731 0,1975 Valid 0.673 0,1975 Valid 0.703 0,1975 Valid 0.742 0,1975 Valid 0.760 0,1975 Valid 0.579 0,1975 Valid 0.551 0,1975 Valid 0.671 0,1975 Valid 0.697 0,1975 Valid 0.699 0,1975 Valid 0.761 0,1975 Valid 0.715 0,1975 Valid 0.777 0,1975 Valid 0.681 0,1975 Valid 0.668 0,1975 Valid Sumber: Data Diolah, 2024

Pada tabel uji validitas variabel Y terlihat bahwasanya nilai Correlated Item- Total Correlation setiap item pertanyaan mempunyai r hitung > r tabel (0.1975) itu lebih besar. Maka semua item valid. Sehingga instrument bisa dipergunakan pada penelitian ini.

2. Uji Reliabilitas Uji reliabilitas instrument dapat dinilai dengan melihat besar kecilnya nilai Cronbach Alpha pada setiap variabel. Cronbach Alpha dimanfaatkan guna menilai konsistensi internal dan ketergantungan item. Oleh karena itu, alat ukur setiap variabel dianggap dapat dipercaya jika Cronbach Alpha melebihi 0,

0.75 99 0. Tabel 2 5 6 17 20 57 66 75 99 102 124 IV.13 Uji Reliabilitas

Reliability Statistics Cronbach's Alpha N of Items .973 53 Sumber: Data Diolah, 2024 50 Dari data pada tabel terlihat bahwasanya nilai Cronbach's alpha untuk seluruh variabel yang dievaluasi melebihi 0,70.

Sehingga, bisa dimaknai bahwasanya seluruh variabel pada penelitian ini yakni Budaya Organisasi, Insentif, Disiplin Kerja pada Kepuasan Kerja dinyatakan reliab

11 26 125 l. 11 26 111 125 .1.3. Uji Asumsi Klasik 111 1. Uji

Normalitas Uji Kolmogorov-Smirnov dimanfaatkan dalam penelitian ini guna menilai normalitas data Hal ini dijalankan dengan memeriksa signifikansi

residu yang diperoleh dari pengujian tersebut 26 52 . Residu yang diperoleh dilakukan uji normalitas data, dan hasil pengujian yang dihasilkan adalah: Tabel 1 2

3 5 6 7 8 9 11 12 13 15 17 21 23 26 28 31 34 37 38 39 45 47 48 52 57 58 59 63 66 67 70 76 77 80 83 86 89 94 97 105 120 IV.14 Uji Normalitas One-Sample

Kolmogorov-Smirnov Test Unstandardized Residual N 99 Normal Parameters a,b Me																																	1	2	3					
5	6	7	8	9	10	11	12	13	17	18	21	26	28	31	34	37	38	39	45	47	48	52	55	56	58	59	63	66	70	76										
77	83	85	86	95	97	100	105	n .0000000	St	1	3	5	6	8	9	10	11	13	17	18	26	28	31	34	37															
47	48	52	53	55	56	58	59	60	63	77	85	86	95	97	100	103	105	. Deviation	2.89078637																					
Most Extreme Differences Absolu									6	9	10	11	13	18	26	28	31	37	48	52	55	58	59	63	85	86														
95	97	100	103	e .066 Positi	26	48	52	86	100	e .053 Negativ	6	17	18	26	52	59	66																							
70	85	86	100	-.066 Test Statist	6	17	18	26	52	59	66	70	85	100	c .066 Asy	1	2																							
3	5	6	7	9	10	14	15	17	18	20	21	26	32	33	35	38	41	47	48	52	53	55	59	63	66	70	76	78	79	80										
82	85	95	107	108	p. Sig. (2-taile	1	2	3	5	6	7	8	9	10	14	15	17	18	20	21	26	32	33	34																
35	37	38	41	47	48	52	53	55	58	59	63	66	70	76	78	79	80	82	85	95	98	100	107	108																
.200 c,d a. Test distribution is Normal.						1	2	3	4	5	6	8	9	10	14	15	17	18	21	26	33	34																		
37	41	47	48	55	58	59	63	66	70	76	78	79	80	82	85	95	107	b. Calculated from data.																						
c. Lilliefors Significance Correction.						3	4	5	6	9	10	18	26	33	37	47	59	63	70	76	79	80																		
82	106	107	d. This is a lower bound of the true significan	e. Sumber: Data																																				

Diolah, 2024 Tabel diatas menampilkan hasil uji Kolmogorov-Smirnov yang memperlihatkan nilai signifikan dengan besaran 0,200. Nilai ini berada diatas ambang batas 0,05 ($0,200 > 0,05$). Sehingga, sisa data mengikuti distribusi normal yang menunjukkan bahwasanya model regresi menepati syarat normalitas. 51 2. Uji Multikolinearitas Tu i ju i an dari pe i ngu i jian ini adalah u i ntu i k me i ne i ntu i kan apakah ada du i a atau le i bih variabe i l be i bas yang be i rkore i lasi se i cara linie i r. U i ntu i k me i ne i mu i kan te i r dapat atau i tidaknya ge i jala mu i ltikolonie i ritas dalam mode i l pe i ne i litian dapat dilihat dari nilai tole i ransi (tole i rance i valu i e i) atau i nilai Variance i Inflation Factor (VIF). Batas tole i rance i $> 0,10$ dan batas VIF $< 10,00$, se i hingga bisa dimaknai tidak te i r dapat mu i ltikoline i aritas diantara variabe i l be i bas. Be i rikut i ini ialah hasil u i ji mu i ltikolonie i ritas pada pe i ne i litian ini ; Tabel IV.15 Uji Multikolinearitas Coefficients a Model Unstandardi

zed Coefficient s Stand ar dized Coeffi ci ents t Sig. Collinear
ity Statistic s B Std . Err or Beta Tole r anc e VIF 1

(Constant) 6.467 2.543 2.54 .013 4 Budaya .002 .144 .002 .014
.989 .152 6.59 Organisasi 9 Insentif .429 .134 .423 3.20 .002
.133 7.53 2 4 Disiplin .600 .109 .496 5.48 .000 .282 3.54 Kerja

3 5 a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Sumber: Data Diolah, 2024

Sesuai tabel tersebut, hasil uji multikolonieritas yang dijalankan
didapati bahwasanya nilai VIF (Variance Inflation Factor) variabel
Budaya Oganisasi X1 adalah 6.599, Variabel Insentif X2 adalah 7.534,
dan Disiplin Kerja X3 adalah 3.545, menunjukkan bahwa nilai Tolerance
Value X1 (0,152), X2 (0,133), X3 (0,282) dari ketiga variabel
tersebut memegang nilai melebihi 0,1 dan VIF di 52 bawah 10, maka

bisa ditarik kesimpulan bahwasanya model regresi tidak menunjukkan multikolinearit **3**

4 11 20 30 32 43 s. 3. Uji Heteroskedastisitas Uji heteroskedastisitas
dijalankan guna melihat apakah didapati perbedaan varian antar residu
pengamatan yang bervariasi pada model regre **3 4 11 20 30 32 43 61 101** i.

Homoskedastisitas ialah kondisi dimana varian residu antar pengamatan
tetap, sementara heteroskedastisitas merujuk kepada kondisi dimana varian residu berbe

3 4 11 20 30 32 43 a. Model regresi yang ideal ialah yang tidak
menunjukkan heteroskedastisitas **3 4 30** Uji Glejser bisa digunakan untuk
memastikan heteroskedastisita **4** . Kriteria pengambilan keputusan dalam

pengujian ini ialah bila nilai signifikansinya melebihi atau sama
dengan 0,05 maka bisa dimaknai bahwasanya tidak terjadi permasalahan heteroskedastisita
. Sebaliknya bila nilai signifikansinya tidak melebihi 0,05 maka

bisa dimaknai bahwasanya terjadi masalah heteroskedastisitas. Temuan uji
heteroskedastisitas yang didapat meliputi: Tabel **1 2 5 6 7 8 9 10 12 13 15 16 17 18**

19 21 22 23 24 25 27 28 29 33 35 36 39 40 41 42 44 45 46 49 50 51 53 54 55 56 57 60 61
67 68 69 71 72 73 74 84 91 92 117 IV.16 Uji heteroskedastisitas Coefficients

a Model Unstandardized Coefficients Standardized Coefficients t Sig. B S **1 8 13 22 23**

24 36 40 53 d. Error Beta 1 (Constant) 4.997 1.557 3.2 0 .002 Budaya
Organisasi -.128 .088 -.376 -1.462 .147 Insentif .061 .082 .204

.742 .460 Disiplin Kerja -.009 .067 -.026 -.136 .892 a. Dependent Variable: RES2 Sumber: Data Diolah, 2024 Tabel tersebut memperlihatkan bahwasanya nilai signifikansi variabel independen yaitu Budaya Organisasi (0,147>0,05), Insentif (0,460>0,05), dan Disiplin Kerja (0,892>0,05) semuanya berada di atas tingkat kepercayaan 5% 53 (0,05) 46 Oleh karena itu, bisa dimaknai bahwasanya model regresi tidak menunjukkan heteroskedastisitas 46 s.

.1.4. Uji Regresi Linear Berganda Penelitian ini memanfaatkan penggunaan persamaan regresi yang digabungkan dengan uji interaksi yang kerap disebut dengan Moderated Regression Analysis (MRA). MRA adalah metode regresi linier khusus yang menggabungkan istilah interaksi dalam persamaan regresi untuk menangkap perbedaan absolut antara variabel independen 25 n.

Hasil uji regresi diperlihatkan melalui tabel di bawah ini: Tabel 1 2 5 6 7 8 9 10 12 13 14 15 16 19 21 22 23 24 25 27 28 29 31 33 34 35 36 37 38 39 40 41 42 46 49 50 51 54 56 60 64 67 68 69 75 77 78 79 81 83 84 87 88 89 90 115

IV.17 Uji Regresi Linear Berganda Coefficients a Model Unstandardized Coefficients Standardized Coefficients t Sig. B S 1 5 8 13 14 16 19 22 23 24 25 27 29 35 36 40 51

78 81 d. Error Beta 1 (Constant) 6.467 2.543 2.5 25 4 .013 Budaya Organisa i .02 .14 .02 .04 .989 Insentif f .49 .14

.423 3.22 .002 Disiplin Ker a .60 .19 .496 5.4 3 .000 a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Sumber: Data Diolah, 2024 Tabel di atas menampilkan hasil analisis regresi linier. Koefisien variabel Budaya Organisasi menyentuh 0,082, variabel Insentif menyentuh 0,429, dan variabel Disiplin Kerja menyentuh 0,600. Nilai konstanta menyentuh 6,467. Sehingga, model persamaan regresinya yaitu: $Y = 6.467 + 0.082 X1 + 0.429 X2 + 0.600 X3 + e$ Koefisien yang diperoleh dari persamaan regresi linier berganda di atas bisa diinterpretasikan dengan: 54 1. Nilai konstanta dengan besaran 6.467 hal tersebut bisa menafsirkan bahwasanya bila variabel Budaya Organisasi, Insentif dan Disiplin Kerja dipandang konstan maka Y Kepuasan Kerja bernilai 6.467 2. Nilai koefisien regresi Budaya Organisasi dengan besaran 0,082 memegang nilai positif maknanya pengaruh Budaya Organisasi terhadap

kepuasan kerja ialah bersifat positif dan cukup kuat. 3. Nilai koefisien regresi Insentif dengan besaran 0,429 memegang nilai positif maknanya pengaruh Insentif terhadap Kepuasan Kerja ialah bersifat positif dan cukup kuat. Bila skor Insentif bertambah maka Kepuasan Kerja akan semakin tinggi. 4. Nilai koefisien regresi Disiplin Kerja dengan besaran 0.600 memegang nilai positif maknanya pengaruh Disiplin Kerja pada kepuasan kerja ialah bersifat positif dan sangat kuat

4.1.5. Hasil Pengujian Hipotesis 1. Uji T Uji-t mengevaluasi berapa jauhnya suatu variabel independen memengaruhi variabel dependen. Prosedurnya meliputi perumusan hipotesis nol (H_0) dan alternatif (H_a) untuk setiap variabel, dan penarikan kesimpulan dari hasil uji-t. Bila nilai t hitung (t hitung) tidak melebihi nilai t kritis (T tabel), maka H_0 diterima; apabila t hitung melebihi T tabel maka H_a diterima. Untuk mencari nilai T tabel, lihat tabel statistik dengan tingkat signifikansi 0,025 (untuk uji dua sisi) dan derajat kebebasan yang dihitung sebagai $n-k-1$ (misalnya, $99-2-1 = 96$). Nilai T tabel pada hal ini ialah 1,9

1	13	14	18	22	27	33	36	42	44	49	51	69	71	88	96	5. Tabel														
1	2	5	7	8	9	10	12	13	14	15	16	17	18	19	21	22	23	24	25	27	29	33	35	36	39	40	41	42	44	45
46	49	50	51	53	54	55	56	57	60	61	68	69	71	72	73	74	82	88	92	96	110	IV.18 Uji T								
																	55	Coefficients a Model Unstandardized Coefficients Standardized Coefficients t Sig. B S												
1	5	8	13	14	16	19	22	23	24	27	29	35	36	40	51	53	110	d. Error Beta 1												

(Constant) 6.467 2.543 2.5 4 .013 Budaya Organisasi .082 .144 .002 .014 .989 Insentif .429 .134 .423 3.202 .002 Disiplin Kerja .600 .109 .496 5.483 .000 a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Sumber: Data Diolah, 2024 Berlandaskan informasi pada tabel didapat nilai t tabel dengan $\alpha = 0,05$ dan $df_2 = 50-2-1 = 96$ sehingga didapat nilai t tabel dengan besaran 1,985. Berlandaskan tabel yang tersedia, variabel Budaya Organisasi (X_1) memegang nilai T hitung sebesar 0,014 yang bermakna T hitung melebihi T tabel ($0,014 < 1,985$). Selain itu nilai signifikan dengan besaran 0,989 juga melebihi ambang batas sebesar 0,05. Sehingga, kami bisa menerima premis bahwasanya Budaya

Organisasi memberi pengaruh yang terbatas namun positif dan tidak signifikan secara statistik pada Kepuasan Kerja. Tabel koefisien memperlihatkan bahwasanya variabel Insentif (X2) memegang nilai t hitung sebesar 1,985, hal tersebut memperlihatkan bahwasanya T hitung melebihi nilai T tabel (1,985 > 3,202) dengan tingkat signifikansi 0,000 yakni tidak melebihi 0,05. Hipotesis yang mengemukakan bahwasanya insentif memberi dampak positif dan besar pada kepuasan kerja mungkin bisa dikonfirmasi. Berdasarkan tabel koefisien, variabel Disiplin Kerja (X3) memegang nilai t hitung dengan besaran 1,985, hal tersebut memperlihatkan bahwasanya T hitung melebihi nilai T tabel (1,985 > 5,483). Hasil ini signifikan secara statistik dengan tingkat signifikansi 0,002, kurang dari ambang batas 0,05. Anggapan bahwa Disiplin Kerja memengaruhi Kepuasan Kerja secara positif dan besar dapat diterima.

56 2. Uji F Uji F menetapkan apakah berbagai variabel independen pada model secara bersamaan memengaruhi variabel dependen secara simultan. Digunakan untuk memutuskan diterima atau ditolaknya hipotesis nol (Ho) dengan cara melakukan komparasi pada nilai F hitung dengan nilai F tabel. Bila nilai Fhitung tidak melebihi nilai F tabel, maka hipotesis nol (Ho) diterima. Apabila F hitung teramati melebihi nilai F tabel kritis, maka hipotesis nol (Ho) ditolak. F tabel bisa ditemukan pada tabel statistik dengan menggunakan derajat kebebasan (k; n-k) = 2;99-2 df-2 sampai 97. Nila

i pada tabel F yang sesuai dengan derajat kebebasan tersebut adalah 3,0 7 14 18 22 44

71 103 119 0. Tabel 2 7 12 14 16 18 22 27 28 31 34 44 49 62 71 74 94 103 108 119

121 IV.19 Uji F ANOVA a Model Sum of Squares df Mean Square

F Sig. 1 Regression 2908.685 3 969.562 112.4 62 1 .000 b Residual 818.951

95 8.621 Total 3727.636 98 a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja b.

Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, Insentif

Sumber: Data Diolah, 2024 Uji F pada tabel yang tersedia

menggunakan tabel ANOVA (Analysis of Varianc). Pilihannya didasarkan pada nilai probabilitas signifikansi. Jika probabilitas signifikansi (sig.)

melebihi 0,05 maka hipotesis nol (Ho) diterima. Tetapi, bila probabilitas signifikansinya tidak melebihi 0,05, maka hipotesis nol ditolak. Temuan berikut memberikan hasil uji F yang dijalankan pada penelitian ini. Berdasarkan tabel diatas, nilai F hitung yang di peroleh sebesar 112.471 yang berarti > F tabel 3,090 dengan tingkat signifikansinya < 0,05, yakni dengan besaran 0,000. Hipoetesis yang dibangun yakni : 57 HO : Budaya Organisasi, Insentif, Disiplin Kerja secara simultan tidak memberi pengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada Haka Dimsum Shop. Ha : Budaya Organisasi, Insentif, Disiplin Kerja secara simultan memberi pengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada Haka Dimsum Shop. Berlandaskan hasil pengujian yang diberikan, nilai Fhitung menyentuh 112,471 melebihi nilai Ftabel dengan besaran 3,090. Selain itu, tingkat signifikansinya adalah 0,000, yang tidak melebihi ambang batas 0, **112** 5. Sehingga, kita bisa

menarik kesimpulan bahwasanya hipotesis nol (Ho) ditolak dan hipotesis alternatif (Ha) diterima Sehingga dinyatakan bahwasanya variabel Budaya Organisasi, Insentif, Disiplin Kerja memengaruhi Kepuasan Kerja pada Haka Dimsum Shop dengan bersamaan (simultan) secara signifik **19** n. 3. Uji Koefisien Determinan Koefisien determinasi (R²) mengkuantifikasi proporsi total variasi variabel dependen (Y) yang bisa diuraikan oleh variabel independen (X **1**

42 44 87 96 106 122). Tabel **1 2 6 7 10 12 14 15 16 24 29 31 42 44 45 47 48 50 54**

58 64 72 75 87 90 91 96 99 102 106 118 122 IV.20 Uji Koefisien Determinan

Model Summary Model R R Square Adjusted R Square S **1 2 6 7 10 12 14 16 24 29 31 42**

44 45 48 50 58 64 72 75 87 90 91 99 102 106 118 d. Error of the Estimate **1**

.883 a .78 .773 2.936 a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, Insentif Sumber: Data Diolah, 2024 Tabel tersebut memperlihatkan bahwasanya nilai koefisien determinasi (R Square) memperlihatkan pengaruh kedua variabel independen (Budaya Organisasi, Insentif dan Disiplin Kerja) pada variabel dependen (Kepuasan Kerja) dengan besaran 0,780 atau 78,0%. Temuannya menunjukkan bahwa 78,0% variansi variabel Kepuasan Kerja bisa diuraikan oleh gabungan pengaruh

ketiga 58 variabel independen pada penelitian ini yakni Budaya Organisasi, Insentif, serta Disiplin Kerja. Sisanya sebesar 22% dari varians disebabkan oleh berbagai faktor tambahan yang tidak dilibatkan pada analisis.

4.2. Pembahasan

4.2.1. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja

Berlandaskan hasil analisis terlihat bahwasanya variabel Budaya Organisasi (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Y) menyatakan secara parsial Budaya Organisasi memengaruhi Kepuasan Kerja secara positif dan tidak signifikan. Penelitian yang memperlihatkan bahwasanya variabel budaya organisasi memengaruhi kepuasan kerja secara positif dan tidak signifikan mungkin menunjukkan bahwa dalam konteks tersebut, aspek-aspek budaya organisasi yang diukur tidak memberi dampak yang kuat atau signifikan pada kepuasan kerja karyawan. Ini bisa disebabkan oleh berbagai faktor, seperti ketidaksesuaian antara nilai-nilai budaya yang ditekankan oleh organisasi dengan harapan atau preferensi individu, kurangnya implementasi yang konsisten dari budaya tersebut, atau faktor-faktor lain di dalam ataupun luar lingkungan kerja yang mempengaruhi persepsi dan pengalaman karyawan pada kepuasan kerja mereka. Hal tersebut di dukung dengan penelitian terdahulu Adelestari Surya (2023) hasil penelitian menyatakan bahwa budaya kerja memengaruhi Kepuasan Kerja secara positif namun tidak signifikan.

4.2.2. Pengaruh Insentif terhadap Kepuasan Kerja

Berlandaskan hasil analisis terlihat bahwasanya variabel Insentif (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y) memengaruhi Kepuasan Kerja secara positif dan signifikan dapat diterima. 59 Penelitian memperlihatkan bahwasanya variabel insentif memengaruhi kepuasan kerja secara positif dan signifikan di perusahaan menunjukkan bahwa pemberian insentif atau penghargaan kepada karyawan secara konsisten dapat meningkatkan tingkat kepuasan kerja mereka **93** Insentif ini dapat berupa bonus, pengakuan atas kinerja yang baik, promosi, atau bentuk apresiasi lainnya yang dirasakan oleh karyawan sebagai penghargaan atas kontribusi dan usaha mere **104** a. Hal ini mendorong motivasi dan keterlibatan karyawan dalam pekerjaan mereka, meningkatkan

rasa nilai diri, dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif. f. Dengan demikian, perusahaan dapat mempertimbangkan strategi insentif yang efektif sebagai satu diantara cara dalam memberi peningkatan pada kepuasan kerja dan kinerja keseluruhan. Hal ini didukung dengan penelitian terdahulu yang dijalankan oleh Rinny Binanggal (2024) mengemukakan bahwasanya Insentif memiliki hasil yang positif dan signifikan.

4.2.3. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Berlandaskan hasil analisis terlihat bahwasanya variabel Disiplin Kerja (X3) terhadap Kepuasan Kerja (Y) memengaruhi Kepuasan Kerja secara positif dan signifikan dapat diterima. Hasil penelitian yang memperlihatkan bahwasanya variabel disiplin kerja memengaruhi kepuasan kerja di perusahaan secara positif dan signifikan memperlihatkan bahwasanya tingkat disiplin kerja yang tinggi dalam organisasi dapat secara positif memengaruhi kepuasan kerja karyawan.

113 n. Disiplin kerja

mencakup aspek- aspek seperti ketepatan waktu, kualitas kerja, tanggung jawab, serta komitmen pada tugas dan tujuan perusahaan.

n. 60 Karyawan yang

menjaga disiplin kerja yang tinggi berkecenderungan merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka sebab mereka merasa dihargai serta diakui atas dedikasi dan kontribusi mereka. Selain itu, disiplin kerja yang kuat bisa membentuk lingkungan kerja yang lebih teratur dan produktif, yang pada gilirannya bisa memberi peningkatan pada kepuasan kerja secara keseluruhan. Sehingga, penting bagi perusahaan untuk mempromosikan budaya kerja yang menekankan pentingnya disiplin kerja dan untuk memberikan dukungan serta penghargaan kepada karyawan yang menunjukkan tingkat disiplin yang tinggi dalam pelaksanaan tugas mereka. Hal tersebut dikuatkan dengan penelitian terdahulu yang dijalankan oleh Rahmawati Dewi Safitri (2020) bahwasanya Disiplin Kerja memengaruhi Kepuasan Kerja secara positif dan signifikan.

4.2.4. Pengaruh Budaya Organisasi, Insentif, Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Berlandaskan hasil pengujian diatas dapat dikatakan bahwasanya variabel Budaya Organisasi, Insentif, Disiplin Kerja secara bersamaan

(simultan) memberi pengaruh signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja pada Haka Dimsum Shop. Hasil penelitian yang memperlihatkan bahwasanya variabel budaya organisasi, insentif, dan disiplin kerja memengaruhi kepuasan kerja dengan bersamaan secara positif dan signifikan di perusahaan menyoroti pentingnya kombinasi faktor-faktor ini dalam menciptakan lingkungan kerja yang mempromosikan kepuasan dan kesejahteraan karyawan. Organisasi dengan budaya organisasi yang kuat dan positif akan menetapkan struktur nilai, norma, dan perilaku yang dipertahankan dalam 61 organisasi. Ketika budaya organisasi tersebut sejalan dengan harapan dan preferensi karyawan, hal itu dapat meningkatkan motivasi, keterlibatan, dan kepuasan kerja mereka. Insentif yang diberikan dengan tepat dapat memberikan dorongan ekstra bagi karyawan untuk memenuhi capaian kinerja yang lebih baik dan merasa dihargai atas kontribusi mereka. Insentif ini bisa berupa bonus, pengakuan atas kinerja yang baik, atau kesempatan untuk meningkatkan karir. Selain itu, disiplin kerja yang diterapkan secara konsisten menciptakan lingkungan kerja yang terstruktur, produktif, dan menghargai tanggung jawab individu. Karyawan yang merasa di lingkungan kerja yang teratur dan disiplin berkecenderungan merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka. Dengan demikian, kombinasi budaya organisasi yang positif, insentif yang memotivasi, dan disiplin kerja yang konsisten menciptakan kondisi yang mendukung kepuasan kerja karyawan secara keseluruhan. Sehingga, penting bagi perusahaan untuk menaruh perhatian dan pengelolaan terhadap faktor-faktor ini secara holistik untuk menghasilkan lingkungan kerja yang mempromosikan kepuasan dan kesejahteraan karyawan. Hal tersebut dikuatkan dengan penelitian terdahulu yang dijalankan oleh Febrian Enriko (2022) mendapati hasil bahwasanya Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Insentif memengaruhi Kepuasan Kerja secara positif dan signifikan.

6.2 BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan Sesuai hasil analisis data pada bab 4 terkait Pengaruh Budaya Organisasi, Insentif, dan Disiplin Kerja

terhadap Kepuasan Kerja karyawan paada Haka Dimsum Shop dengan melibatkan 99 responden. Penelitian ini dimaksudkan untuk memberikan kesimpulan yang akan mengatasi permasalahan yang ada, yakni: **65 116** 1. Budaya Organisasi (X1) berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada Haka Dimsum Sh p. Hal tersebut menunjukkan bahwa bahwasanya Budaya Organisasi meningkatkan Kepuasan Kerja karyawan pada Haka Dimsum Sh **65 73 81** p. 2. Insentif (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y) pada Haka Dimsum Shop Hal tersebut memperlihatkan bahwasanya pemberian Insentif kepada karyawan bisa meningkatkan Kepuasan Kerja karyawan pada Haka Dimsum Sh **65 114** p. 3. Disiplin Kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y) pada Haka Dimsum Sh p. Hal tersebut memperlihatkan bahwasanya Disiplin Kerja bisa mengoptimalkan Kepuasan Kerja karyawan pada Haka Dimsum Shop. 4. Hasil uji secara serempak antara Budaya Organisasi, Insentif, dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja membuktikan berpengaruh positif dan signifikan secara bersamaan terhadap peningkatan Kepuasan Kerja karyawan pada Haka Dimsum Shop. Hal tersebut menunjukkan bahwa Budaya Organisasi, Insentif, dan Disiplin Kerja kepada karyawan bisa meningkatkan Kepuasan Kerja karyawan pada Haka Dimsum Shop. 5.2. Saran 5.2.1 Bagi Perusahaan 63 Sesuai hasil analisis data terk it “ Pengaruh Budaya Organisasi, Insentif, dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja karyawan pada Haka Dimsum Sh p.” maka terdapat saran yang bisa diberikan pada penelitian ini yakni : 1. Disarankan untuk Haka Dimsum Shop memberi peningkatan pada Kepuasan Kerja karyawan dengan memberikan Insentif, fasilitas, dan lingkungan kerja yang baik. 2. Disarankan untuk perusahaan membuat sistem penghargaan terhadap kinerja karyawan yang telah mencapai target kerja, untuk meningkatkan Kepuasan Kerja dan mengurangi turnover. 3. Disarankan untuk perusahaan agar memberikan arahan kepada seluruh karyawan Haka Dimsum Shop sehingga memberikan dorongan kepercayaan dan peningkatan atas keahlian yang diemban. 5.2.2 Bagi Peneliti Selanjutnya 1. Peneliti selanjutnya

REPORT #21988601

harapannya bisa menganalisis peran keterlibatan Karyawan dalam mengurangi turnover di Haka Dimsum Shop. 2. Peneliti selanjutnya harapannya bisa menambah variabel lainnya yang memengaruhi turnover di Haka Dimsum Sh



REPORT #21988601

Results

Sources that matched your submitted document.

● IDENTICAL ● CHANGED TEXT

INTERNET SOURCE		
1.	0.88% repository.unika.ac.id	● ●
	http://repository.unika.ac.id/29493/5/17.D1.0046-Novita%20Raharja-BAB%20IV_..	
INTERNET SOURCE		
2.	0.85% repository.uinsaizu.ac.id	●
	https://repository.uinsaizu.ac.id/19509/1/ERIKA%20TSARI_PENGARUH%20CONT..	
INTERNET SOURCE		
3.	0.85% ettheses.iainponorogo.ac.id	●
	http://ettheses.iainponorogo.ac.id/27890/1/TESIS_RISCKA.pdf	
INTERNET SOURCE		
4.	0.83% repository.upi-yai.ac.id	●
	http://repository.upi-yai.ac.id/680/1/Cover%2C%20Lembar%20Pengesahan%2C..	
INTERNET SOURCE		
5.	0.83% repository.unbari.ac.id	●
	http://repository.unbari.ac.id/2518/1/SKripsi-Eko%20wahyudi%2817008612014...	
INTERNET SOURCE		
6.	0.8% repository.bsi.ac.id	●
	https://repository.bsi.ac.id/repo/files/379334/download/FILE_12-BAB-IV-PEMBA...	
INTERNET SOURCE		
7.	0.73% journal.sinov.id	●
	https://journal.sinov.id/index.php/jurimbik/article/download/523/565	
INTERNET SOURCE		
8.	0.73% eprints.kwikkiangie.ac.id	●
	http://eprints.kwikkiangie.ac.id/4558/4/BAB%20III%20METODE%20PENELITIAN...	
INTERNET SOURCE		
9.	0.69% ejurnal.unikarta.ac.id	●
	https://ejurnal.unikarta.ac.id/index.php/jemi/article/download/1398/1226/4531	



REPORT #21988601

INTERNET SOURCE		
10. 0.69%	jurnal.fe.umi.ac.id https://jurnal.fe.umi.ac.id/index.php/CSEJ/article/download/582/394	●
INTERNET SOURCE		
11. 0.67%	etheses.uin-malang.ac.id http://etheses.uin-malang.ac.id/2777/1/10510138.pdf	●
INTERNET SOURCE		
12. 0.66%	jurnal.politeknik-kebumen.ac.id https://jurnal.politeknik-kebumen.ac.id/E-Bis/article/download/1664/836/	●
INTERNET SOURCE		
13. 0.65%	media.neliti.com https://media.neliti.com/media/publications/401923-none-fc165e33.pdf	●
INTERNET SOURCE		
14. 0.64%	journal-laaroiba.com https://journal-laaroiba.com/ojs/index.php/alkharaj/article/download/223/554	● ●
INTERNET SOURCE		
15. 0.64%	jim.unisma.ac.id https://jim.unisma.ac.id/index.php/jrm/article/download/22258/16589	●
INTERNET SOURCE		
16. 0.62%	jurnal.ugn.ac.id https://jurnal.ugn.ac.id/index.php/jurnalLPPM/article/view/1201/977	●
INTERNET SOURCE		
17. 0.61%	jurnal.ubd.ac.id https://jurnal.ubd.ac.id/index.php/pros/article/download/1353/779	●
INTERNET SOURCE		
18. 0.61%	journal.ipm2kpe.or.id https://journal.ipm2kpe.or.id/index.php/JOMB/article/download/4716/2946	● ●
INTERNET SOURCE		
19. 0.58%	publish.ojs-indonesia.com https://publish.ojs-indonesia.com/index.php/SINOMIKA/article/download/920/6...	●
INTERNET SOURCE		
20. 0.57%	dspace.uui.ac.id https://dspace.uui.ac.id/bitstream/handle/123456789/6522/SKRIPSI%20%28WOR..	●



REPORT #21988601

INTERNET SOURCE		
21. 0.57%	jurnal.univpgri-palembang.ac.id <i>https://jurnal.univpgri-palembang.ac.id/index.php/Ekonomika/article/download..</i>	●
INTERNET SOURCE		
22. 0.57%	journal.yrpiiku.com <i>https://journal.yrpiiku.com/index.php/msej/article/download/2482/1459/16217</i>	● ●
INTERNET SOURCE		
23. 0.56%	etheses.uin-malang.ac.id <i>http://etheses.uin-malang.ac.id/661/8/10510003%20Bab%204.pdf</i>	●
INTERNET SOURCE		
24. 0.56%	eprints.uniska-bjm.ac.id <i>https://eprints.uniska-bjm.ac.id/11373/1/Noor%20Khalisa%20(%20Skripsi%20)...</i>	●
INTERNET SOURCE		
25. 0.55%	ibn.e-journal.id <i>https://ibn.e-journal.id/index.php/ESENSI/article/download/534/413/</i>	●
INTERNET SOURCE		
26. 0.54%	eprints.poltektegal.ac.id <i>http://eprints.poltektegal.ac.id/539/1/Pengaruh%20Pendapatan%2C%20Manfaa..</i>	●
INTERNET SOURCE		
27. 0.52%	media.neliti.com <i>https://media.neliti.com/media/publications/29937-ID-pengaruh-budaya-organ...</i>	●
INTERNET SOURCE		
28. 0.52%	ojs.unpkediri.ac.id <i>https://ojs.unpkediri.ac.id/index.php/manajemen/article/download/12026/843/</i>	●
INTERNET SOURCE		
29. 0.52%	repository.unbari.ac.id <i>http://repository.unbari.ac.id/2748/1/ROSIDAH%20%201900861201121.pdf</i>	●
INTERNET SOURCE		
30. 0.51%	eprints.kwikkiangie.ac.id <i>http://eprints.kwikkiangie.ac.id/567/9/BAB%20III.docx</i>	●
INTERNET SOURCE		
31. 0.51%	repository.umpalopo.ac.id <i>http://repository.umpalopo.ac.id/4600/2/Jurnal%20Publish.pdf</i>	●



REPORT #21988601

INTERNET SOURCE		
32. 0.5%	perpustakaan.pancabudi.ac.id https://perpustakaan.pancabudi.ac.id/dl_file/penelitian/18977_4_BAB_IV.pdf	●
INTERNET SOURCE		
33. 0.5%	journal-laaroiba.com https://journal-laaroiba.com/ojs/index.php/elmal/article/download/1126/1133	●
INTERNET SOURCE		
34. 0.5%	jurnal.amikwidyaloka.ac.id https://jurnal.amikwidyaloka.ac.id/index.php/awl/article/download/272/216/805	●
INTERNET SOURCE		
35. 0.47%	sa.lamsama.or.id https://sa.lamsama.or.id/storage/pengajuan_files_243/645d70c983c4e_Modul%...	●
INTERNET SOURCE		
36. 0.46%	ejournal.stiepancasetia.ac.id https://ejournal.stiepancasetia.ac.id/jieb/article/download/278/264/	●
INTERNET SOURCE		
37. 0.46%	journal-stiyappimakassar.ac.id https://journal-stiyappimakassar.ac.id/index.php/Jimas/article/download/259/..	●
INTERNET SOURCE		
38. 0.45%	repositori.uma.ac.id https://repositori.uma.ac.id/jspui/bitstream/123456789/19300/2/128320165%20...	●
INTERNET SOURCE		
39. 0.45%	dspace.uui.ac.id https://dspace.uui.ac.id/bitstream/handle/123456789/14968/05.%204%20bab%2..	●
INTERNET SOURCE		
40. 0.45%	repository.untag-sby.ac.id http://repository.untag-sby.ac.id/16345/8/JURNAL.pdf	●
INTERNET SOURCE		
41. 0.45%	jom.unri.ac.id https://jom.unri.ac.id/index.php/JOMFSIP/article/viewFile/32436/31222	●
INTERNET SOURCE		
42. 0.45%	ejournal.unsrat.ac.id https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/emba/article/view/47983/42650	● ●



REPORT #21988601

INTERNET SOURCE		
43. 0.44%	kc.umn.ac.id https://kc.umn.ac.id/21882/9/BAB_III.pdf	●
INTERNET SOURCE		
44. 0.44%	ejournal.undiksha.ac.id https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/JJPE/article/view/21592/14009	● ●
INTERNET SOURCE		
45. 0.44%	jurnal.peneliti.net https://jurnal.peneliti.net/index.php/JIWP/article/download/8784/5479/	●
INTERNET SOURCE		
46. 0.44%	repo.iain-tulungagung.ac.id http://repo.iain-tulungagung.ac.id/1679/2/BAB%20IV%20dan%20BAB%20V.pdf	●
INTERNET SOURCE		
47. 0.43%	repository.bakrie.ac.id https://repository.bakrie.ac.id/5290/3/02%20BAB%20IV.pdf	●
INTERNET SOURCE		
48. 0.43%	erepository.uwks.ac.id https://erepository.uwks.ac.id/17544/5/BAB%204.pdf	●
INTERNET SOURCE		
49. 0.43%	repository.umy.ac.id http://repository.umy.ac.id/bitstream/handle/123456789/30631/j.%20BAB%20V...	●
INTERNET SOURCE		
50. 0.43%	ibn.e-journal.id https://ibn.e-journal.id/index.php/ESENSI/article/download/232/202/	●
INTERNET SOURCE		
51. 0.42%	ejournal.unsrat.ac.id https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/emba/article/view/49678/43448	●
INTERNET SOURCE		
52. 0.41%	ejournal.upbatam.ac.id https://ejournal.upbatam.ac.id/index.php/scientia_journal/article/download/49...	●
INTERNET SOURCE		
53. 0.41%	repository.unib.ac.id https://repository.unib.ac.id/8180/1/IV%20CV%20CLAMP%20CI-14-hen-FE.pdf	●



REPORT #21988601

INTERNET SOURCE		
54.	0.41% repository.uir.ac.id https://repository.uir.ac.id/16470/1/185210156.pdf	●
INTERNET SOURCE		
55.	0.41% repository.uinjkt.ac.id https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/26790/1/SLAMET%2..	●
INTERNET SOURCE		
56.	0.4% journal.cattleyadf.org https://journal.cattleyadf.org/index.php/Jasmien/article/download/394/300/	●
INTERNET SOURCE		
57.	0.4% repository.uinsaizu.ac.id https://repository.uinsaizu.ac.id/7970/1/Amalia%20Nur%20Rochma_Pengaruh%..	●
INTERNET SOURCE		
58.	0.4% journals.stie-yai.ac.id https://journals.stie-yai.ac.id/index.php/JRAA/article/download/463/375/	●
INTERNET SOURCE		
59.	0.39% jurnal.unived.ac.id https://jurnal.unived.ac.id/index.php/prof/article/download/4056/4009/	●
INTERNET SOURCE		
60.	0.38% ejournal.upbatam.ac.id https://ejournal.upbatam.ac.id/index.php/scientia_journal/article/download/42...	●
INTERNET SOURCE		
61.	0.38% gicipress.com https://gicipress.com/wp-content/uploads/2019/08/Jurnal-Vol-11.pdf	●
INTERNET SOURCE		
62.	0.37% journal.unita.ac.id https://journal.unita.ac.id/index.php/benefit/article/download/81/75/	●
INTERNET SOURCE		
63.	0.36% jurnal.iicet.org https://jurnal.iicet.org/index.php/j-edu/article/download/4230/2106	●
INTERNET SOURCE		
64.	0.36% repository.uinjkt.ac.id https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/54566/1/DEWI%20R...	●



REPORT #21988601

INTERNET SOURCE		
65.	0.34% ejurnal-unespadang.ac.id https://ejurnal-unespadang.ac.id/index.php/MJ/article/view/383/390	●
INTERNET SOURCE		
66.	0.34% ema-jurnal.unmerpas.ac.id http://ema-jurnal.unmerpas.ac.id/index.php/ekonomi/article/download/429/103	●
INTERNET SOURCE		
67.	0.34% repository.uinsu.ac.id http://repository.uinsu.ac.id/5445/1/skripsi%20sonya.pdf	●
INTERNET SOURCE		
68.	0.33% repository.umpalopo.ac.id http://repository.umpalopo.ac.id/3615/1/Jurnal_Mutmainna_191120109.pdf	●
INTERNET SOURCE		
69.	0.33% stiealwashliyahsibolga.ac.id https://stiealwashliyahsibolga.ac.id/jurnal/index.php/jesya/article/download/11..	●
INTERNET SOURCE		
70.	0.32% jurnal.darmajaya.ac.id https://jurnal.darmajaya.ac.id/index.php/JurnalBisnis/article/download/3528/16..	●
INTERNET SOURCE		
71.	0.32% jurnal.uhn.ac.id https://jurnal.uhn.ac.id/index.php/jsp/article/download/518/209/	● ●
INTERNET SOURCE		
72.	0.32% www.slideshare.net https://www.slideshare.net/slideshow/modul-statistikaiipart2/61306455	●
INTERNET SOURCE		
73.	0.32% repofeb.undip.ac.id https://repofeb.undip.ac.id/4214/6/16.%20S%3DFulltext%20PDF%20Bookmark...	●
INTERNET SOURCE		
74.	0.31% repository.umsu.ac.id http://repository.umsu.ac.id/bitstream/handle/123456789/11347/SKRIPSI.pdf?s...	●
INTERNET SOURCE		
75.	0.3% journal.stieken.ac.id https://journal.stieken.ac.id/index.php/penataran/article/download/855/781/17...	●



REPORT #21988601

INTERNET SOURCE		
76.	0.29% repository.unika.ac.id http://repository.unika.ac.id/20131/5/14.D1.0204%20EVAN%20BUDI%20PRATAM..	●
INTERNET SOURCE		
77.	0.29% tambara.e-journal.id https://tambara.e-journal.id/medikonis/article/download/81/58/	●
INTERNET SOURCE		
78.	0.28% journal-stiyappimakassar.ac.id https://journal-stiyappimakassar.ac.id/index.php/srj/article/download/506/518..	●
INTERNET SOURCE		
79.	0.28% jurnal.politeknik-kebumen.ac.id https://jurnal.politeknik-kebumen.ac.id/E-Bis/article/download/1597/809/	●
INTERNET SOURCE		
80.	0.27% jurnal.stie-aas.ac.id https://jurnal.stie-aas.ac.id/index.php/jei/article/download/9667/3964	●
INTERNET SOURCE		
81.	0.26% jarma.triatmamulya.ac.id https://jarma.triatmamulya.ac.id/index.php/Management/article/download/34/...	●
INTERNET SOURCE		
82.	0.26% jurnal.pertiwi.ac.id https://jurnal.pertiwi.ac.id/index.php/economicus/article/download/142/121/681	●
INTERNET SOURCE		
83.	0.24% repositori.uma.ac.id https://repositori.uma.ac.id/bitstream/123456789/18651/1/188330015%20-%20...	●
INTERNET SOURCE		
84.	0.23% media.neliti.com https://media.neliti.com/media/publications/103128-ID-faktor-faktor-yang-mem..	●
INTERNET SOURCE		
85.	0.23% eprints.upj.ac.id https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/4275/24/11.%20BAB%20IV.pdf	●
INTERNET SOURCE		
86.	0.23% jurnalisticomah.org https://jurnalisticomah.org/index.php/jipp/article/download/106/106/315	●



REPORT #21988601

INTERNET SOURCE		
87. 0.23%	download.garuda.kemdikbud.go.id http://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=3456802&val=301...	●
INTERNET SOURCE		
88. 0.22%	repository.unika.ac.id http://repository.unika.ac.id/30326/5/18.D1.0159-Patrick%20Elson%20Sugiharto..	●
INTERNET SOURCE		
89. 0.22%	eprints.walisongo.ac.id https://eprints.walisongo.ac.id/id/eprint/3770/5/052411153%20-%20Bab%204.p..	●
INTERNET SOURCE		
90. 0.22%	journal-nusantara.com https://journal-nusantara.com/index.php/EKOMA/article/download/3654/2955/7..	●
INTERNET SOURCE		
91. 0.22%	repository.unama.ac.id http://repository.unama.ac.id/1213/2/Bab%205.pdf	●
INTERNET SOURCE		
92. 0.21%	journal.unita.ac.id https://journal.unita.ac.id/index.php/bemj/article/download/856/585/	●
INTERNET SOURCE		
93. 0.21%	jonedu.org https://jonedu.org/index.php/joe/article/download/3730/3094/	●
INTERNET SOURCE		
94. 0.2%	repository.unika.ac.id http://repository.unika.ac.id/13294/5/12.60.0248%20Christina%20Thiveny%20P...	●
INTERNET SOURCE		
95. 0.2%	jurnal.univpgri-palembang.ac.id https://jurnal.univpgri-palembang.ac.id/index.php/Ekonomika/article/download..	●
INTERNET SOURCE		
96. 0.19%	www.ijcoreit.org https://www.ijcoreit.org/index.php/coreit/article/viewFile/321/463	● ●
INTERNET SOURCE		
97. 0.19%	jsmk.ulm.ac.id https://jsmk.ulm.ac.id/index.php/jsmk/article/download/45/77/255	●



REPORT #21988601

INTERNET SOURCE

98. **0.18%** dspace.uui.ac.id

<https://dspace.uui.ac.id/bitstream/handle/123456789/18281/05.4%20bab%204.p..>



INTERNET SOURCE

99. **0.18%** ejournal.stie-trianandra.ac.id

<https://ejournal.stie-trianandra.ac.id/index.php/jupsim/article/download/854/663..>



100.

INTERNET SOURCE

0.17% ejournal.esaunggul.ac.id

<https://ejournal.esaunggul.ac.id/index.php/johm/article/viewFile/6435/3874>



101.

INTERNET SOURCE

0.17% repository.stiemahardhika.ac.id

<http://repository.stiemahardhika.ac.id/1006/3/14210083%20-%20JURNAL%20A...>



102.

INTERNET SOURCE

0.17% journal.uniku.ac.id

<https://journal.uniku.ac.id/index.php/jrka/article/download/4858/2723>



103.

INTERNET SOURCE

0.17% ejournal.upbatam.ac.id

https://ejournal.upbatam.ac.id/index.php/scientia_journal/article/download/28...



104.

INTERNET SOURCE

0.17% ejournal.stie-trianandra.ac.id

<https://ejournal.stie-trianandra.ac.id/index.php/makreju/article/download/2604/...>



105.

INTERNET SOURCE

0.17% ejournal.universitaskarimun.ac.id

<https://ejournal.universitaskarimun.ac.id/index.php/OJSM/article/download/413...>



106.

INTERNET SOURCE

0.16% repository.uki.ac.id





107.

INTERNET SOURCE

0.16% repository.usm.ac.id

<https://eskripsi.usm.ac.id/files/skripsi/B11A/2015/B.131.15.0106/B.131.15.0106-0..>

109.

INTERNET SOURCE

0.14% dspace.uii.ac.id

<https://dspace.uii.ac.id/bitstream/handle/123456789/5043/05.1%20bab%201.pdf..>
<https://journal.lppmunindra.ac.id/index.php/JABE/article/download/10406/4230>

110.

INTERNET SOURCE

0.14% pasca-umi.ac.id

<https://pasca-umi.ac.id/index.php/jms/article/download/805/843/3372>

111.

INTERNET SOURCE

0.14% repository.umy.ac.id

<https://repository.umy.ac.id/bitstream/handle/123456789/28129/BAB%20V.pdf?..>

112.

INTERNET SOURCE

0.13% jurnal.ubd.ac.id

<https://jurnal.ubd.ac.id/index.php/pros/article/download/2540/1688/7688>

113.

INTERNET SOURCE

0.13% repository.unpam.ac.id

https://repository.unpam.ac.id/11143/4/Budaya%20Organisasi_Mukrodi.pdf

114.

INTERNET SOURCE

0.12% jurnal.uss.ac.id

<https://jurnal.uss.ac.id/index.php/jmec/article/view/536>

115.

INTERNET SOURCE

0.11% jamas.triatmamulya.ac.id

<https://jamas.triatmamulya.ac.id/index.php/AMAS/article/download/44/38>

116.

INTERNET SOURCE

0.11% etheses.uin-malang.ac.id

<http://etheses.uin-malang.ac.id/45381/1/18510103.pdf>

117.

INTERNET SOURCE

0.11% repo.uinsatu.ac.id

<http://repo.uinsatu.ac.id/4755/6/BAB%20IV.pdf>



PLAGIARISM
CHECK.ORG



REPORT #21988601

118.

INTERNET SOURCE

0.1% journal.uin-alauddin.ac.id

<https://journal.uin-alauddin.ac.id/index.php/lamaisyir/article/download/4421/4...>

0.1% repository.iainpare.ac.id

<https://repository.iainpare.ac.id/id/eprint/2460/5/16.2300.172%20BAB%204.pdf>



119.

INTERNET SOURCE

0.1% stiealwashliyahsibolga.ac.id

<https://stiealwashliyahsibolga.ac.id/jurnal/index.php/jesyja/article/download/60..>

0.09% etheses.uin-malang.ac.id

<http://etheses.uin-malang.ac.id/42156/1/03410003.pdf>



122.

INTERNET SOURCE

0.09% stiealwashliyahsibolga.ac.id

<https://stiealwashliyahsibolga.ac.id/jurnal/index.php/jesyja/article/download/92..>



123.

INTERNET SOURCE

0.08% etheses.iainkediri.ac.id

<https://etheses.iainkediri.ac.id/1436/4/932134915%20-%20BAB%20III%20.pdf>



124.

INTERNET SOURCE

0.06% www.journal.stimaimmi.ac.id

<https://www.journal.stimaimmi.ac.id/index.php/aliansi/article/download/428/p...>



125.

INTERNET SOURCE

0.02% repository.stiesia.ac.id

<https://repository.stiesia.ac.id/id/eprint/3490/2/PENDAHULUAN.pdf>



● QUOTES

INTERNET SOURCE

1. 1.1% repository.uin-suska.ac.id

<http://repository.uin-suska.ac.id/55776/2/SKRIPSI%20LENGKAP%20KECUALI%2...>

INTERNET SOURCE

2. 0.68% repository.unhas.ac.id

http://repository.unhas.ac.id/22892/2/A012181059_tesis_27-10-2022%201-2.pdf

0.6% repository.unpas.ac.id

<http://repository.unpas.ac.id/63399/>



PLAGIARISM
CHECK.ORG

INTERNET SOURCE

4. 0.58% repository.upbatam.ac.id

REPORT #21988601

<http://repository.upbatam.ac.id/1415/1/cover%20s.d%20bab%20III.pdf>

INTERNET SOURCE

5. 0.57% dspace.uui.ac.id

<https://dspace.uui.ac.id/bitstream/handle/123456789/6522/SKRIPSI%20%28WOR..>

INTERNET SOURCE

6. 0.55% repository.unpas.ac.id

<http://repository.unpas.ac.id/37851/1/BAB%20II.pdf>

INTERNET SOURCE

7. 0.51% www.sps-perbanas.ac.id

<http://www.sps-perbanas.ac.id/jrpma/index.php/jrpma/article/download/158/1...>

INTERNET SOURCE

8. 0.47% repository.stiedewantara.ac.id

<http://repository.stiedewantara.ac.id/2027/3/9.%20BAB%20I.pdf>

INTERNET SOURCE

9. 0.41% repository.upi.edu

http://repository.upi.edu/17172/4/S_AD_P_1000479_Chapter3.pdf

INTERNET SOURCE

10. 0.4% repository.upbatam.ac.id

<http://repository.upbatam.ac.id/3126/1/cover%20s.d%20bab%20III.pdf>

INTERNET SOURCE

11. 0.4% eprints.kwikkiangie.ac.id

<http://eprints.kwikkiangie.ac.id/4058/4/BAB%20III%20METODE%20PENELITIAN...>

INTERNET SOURCE

12. 0.39% journal.uir.ac.id

<https://journal.uir.ac.id/index.php/kiat/article/download/2790/3092>

INTERNET SOURCE

13. 0.38% repository.upbatam.ac.id

<http://repository.upbatam.ac.id/973/1/cover%20s.d%20bab%20III.pdf>

INTERNET SOURCE

14. 0.38% ettheses.uin-malang.ac.id

<http://ettheses.uin-malang.ac.id/2777/1/10510138.pdf>

INTERNET SOURCE

15. 0.38% repository.unbari.ac.id

<http://repository.unbari.ac.id/2518/1/SKripsi-Eko%20wahyudi%2817008612014...>



REPORT #21988601

INTERNET SOURCE

16. **0.37%** repository.unbari.ac.id

<http://repository.unbari.ac.id/2212/1/Wanda%20Mustikaningrum%20Puji%20les..>

INTERNET SOURCE

17. **0.36%** jurnal.darmajaya.ac.id

<https://jurnal.darmajaya.ac.id/index.php/kpm/article/download/3495/1591>

INTERNET SOURCE

18. **0.35%** www.journal.ikopin.ac.id

<https://www.journal.ikopin.ac.id/index.php/fairvalue/article/download/1211/11...>

INTERNET SOURCE

19. **0.33%** media.neliti.com

<https://media.neliti.com/media/publications/24178-ID-analisis-pengaruh-buday...>

INTERNET SOURCE

20. **0.33%** ettheses.uin-malang.ac.id

<http://ettheses.uin-malang.ac.id/35093/7/16510139.pdf>

INTERNET SOURCE

21. **0.3%** repository.stieyapan.ac.id

<http://repository.stieyapan.ac.id/id/eprint/101/1/KINERJA%20KARYAWAN%20DI...>

INTERNET SOURCE

22. **0.3%** journals.upi-yai.ac.id

<https://journals.upi-yai.ac.id/index.php/IKRAITH-EKONOMIKA/article/view/1031>

INTERNET SOURCE

23. **0.27%** eprints.kwikkiangie.ac.id

<http://eprints.kwikkiangie.ac.id/3958/4/BAB%20III%20METODE%20PENELITIAN...>

INTERNET SOURCE

24. **0.26%** repository.iainpare.ac.id

<http://repository.iainpare.ac.id/id/eprint/2030/1/15.2400.018.pdf>

INTERNET SOURCE

25. **0.26%** ibn.e-journal.id

<https://ibn.e-journal.id/index.php/ESENSI/article/download/232/202/>

INTERNET SOURCE

26. **0.25%** jurnal.stie-aas.ac.id

<https://jurnal.stie-aas.ac.id/index.php/jei/article/download/9667/3964>



REPORT #21988601

INTERNET SOURCE

27. **0.25%** repositori.uma.ac.id

<https://repositori.uma.ac.id/jspui/bitstream/123456789/10817/1/148320017%20...>

INTERNET SOURCE

28. **0.24%** ejournal.unsa.ac.id

<https://ejournal.unsa.ac.id/index.php/smooting/article/view/1145>

INTERNET SOURCE

29. **0.24%** e-journal.uajy.ac.id

<http://e-journal.uajy.ac.id/29580/4/19%2003%2024954%203.pdf>

INTERNET SOURCE

30. **0.22%** repository.uinsaizu.ac.id

<https://repository.uinsaizu.ac.id/7970/>

INTERNET SOURCE

31. **0.21%** repo.darmajaya.ac.id

<http://repo.darmajaya.ac.id/7402/11/BAB%20III%20Rizky.pdf>

INTERNET SOURCE

32. **0.21%** karyailmiah.unisba.ac.id

<https://karyailmiah.unisba.ac.id/index.php/manajemen/article/view/24277/0>

INTERNET SOURCE

33. **0.21%** repository.uir.ac.id

<https://repository.uir.ac.id/3199/5/bab2.pdf>

INTERNET SOURCE

34. **0.2%** repository.stei.ac.id

<http://repository.stei.ac.id/9092/3/BAB%202.pdf>

INTERNET SOURCE

35. **0.16%** repository.stei.ac.id

<http://repository.stei.ac.id/8525/3/Bab2.pdf>

INTERNET SOURCE

36. **0.15%** ejurnal.stie-trianandra.ac.id

<https://ejurnal.stie-trianandra.ac.id/index.php/jupsim/article/download/854/663..>

INTERNET SOURCE

37. **0.14%** repository.um-surabaya.ac.id

https://repository.um-surabaya.ac.id/1353/3/BAB_II.pdf



REPORT #21988601

INTERNET SOURCE

38. **0.14%** eprints.unmas.ac.id

<https://eprints.unmas.ac.id/379/2/3965%20FEB-MAN%20Bab%201-2.pdf>

INTERNET SOURCE

39. **0.13%** jurnal.stie-aas.ac.id

<https://jurnal.stie-aas.ac.id/index.php/jei/article/view/9667>

INTERNET SOURCE

40. **0.12%** repo.darmajaya.ac.id

<http://repo.darmajaya.ac.id/14473/9/BAB%20III.pdf>

INTERNET SOURCE

41. **0.11%** www.academia.edu

https://www.academia.edu/25598039/Jurnal_Bhumi_Mei_2016

INTERNET SOURCE

42. **0.11%** www.mendeley.com

<https://www.mendeley.com/catalogue/584bd09b-0311-3436-8162-8a0e77acd31...>

INTERNET SOURCE

43. **0.11%** repo.undiksha.ac.id

<https://repo.undiksha.ac.id/2871/3/1613021037-BAB%201%20PENDAHULUAN.p...>

INTERNET SOURCE

44. **0.11%** eprints.kwikkiangie.ac.id

<http://eprints.kwikkiangie.ac.id/4022/4/BAB%20III%20METODE%20PENELITIAN...>

INTERNET SOURCE

45. **0.1%** media.neliti.com

<https://media.neliti.com/media/publications/287273-pengaruh-motivasi-kerja-k...>

INTERNET SOURCE

46. **0.1%** jurnal.ibik.ac.id

<https://jurnal.ibik.ac.id/index.php/jimkes/article/download/400/365/1244>

INTERNET SOURCE

47. **0.1%** ejournal.goacademica.com

<https://ejournal.goacademica.com/index.php/ja/article/download/361/340/>

INTERNET SOURCE

48. **0.1%** eprints.unmas.ac.id

<https://eprints.unmas.ac.id/2115/2/R.4443%20FEB-MAN%20BAB%20I-II.pdf>



REPORT #21988601

INTERNET SOURCE

49. **0.1%** repository.uinjkt.ac.id

<https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/26790/1/SLAMET%2..>

INTERNET SOURCE

50. **0.09%** dspace.uui.ac.id

<https://dspace.uui.ac.id/bitstream/handle/123456789/18281/05.4%20bab%204.p..>

INTERNET SOURCE

51. **0.09%** journal.unesa.ac.id

<https://journal.unesa.ac.id/index.php/jim/article/download/17602/8187/62566>

INTERNET SOURCE

52. **0.08%** ejurnal.politeknikpratama.ac.id

<https://ejurnal.politeknikpratama.ac.id/index.php/jekombis/article/download/2...>

INTERNET SOURCE

53. **0.06%** repository.umsu.ac.id

<http://repository.umsu.ac.id/jspui/bitstream/123456789/23164/1/SKRIPSI%20DA..>

INTERNET SOURCE

54. **0.04%** www.academia.edu

https://www.academia.edu/13371115/BAB_II_TINJAUAN_PUSTAKA_2.1_Kajian_...

INTERNET SOURCE

55. **0.03%** e-jurnal.lppmunsera.org

<https://e-jurnal.lppmunsera.org/index.php/SM/article/download/2277/1737/>

INTERNET SOURCE

56. **0.03%** repository.umsu.ac.id

http://repository.umsu.ac.id/bitstream/handle/123456789/15425/SKRIPSI_MAY...

INTERNET SOURCE

57. **0.02%** portaluqb.ac.id:808

<http://portaluqb.ac.id:808/155/4/BAB%20II%20.pdf>

INTERNET SOURCE

58. **0.02%** repositori.uma.ac.id

<https://repositori.uma.ac.id/jspui/bitstream/123456789/19868/1/188600304%20...>