



Plagiarism Checker X Originality Report

Similarity Found: 15%

Date: Selasa, Maret 07, 2023

Statistics: 721 words Plagiarized / 4935 Total words

Remarks: Low Plagiarism Detected - Your Document needs Optional Improvement.

Pengaruh **Kompensasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru Serta Staff Tata Usaha SMA Negeri 2 Playen** Gunungkidul Gilang Azis Ferdian¹, Epsilandri Septyarini², Jajuk Herawati³ 1,2,3Fakultas Ekonomi Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa e-mail: 1gilangazis24@gmail.com, 2epsilandriseptyarini@ustjogja.ac.id, 3jajukherawati@yahoo.co.id Abstrak Pada masa pandemi, guru honorer mendapatkan dampak yang sangat besar yaitu mengalami pemotongan kompensasi atau gaji dengan alasan yang kurang jelas. Pemotongan gaji saat pandemi merupakan pelanggaran hak seorang guru untuk mendapatkan hidup yang layak dan dapat mengurangi kepuasan kerja guru.

Salah satu cara untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai ataupun seorang guru yaitu dengan pemberian kompensasi yang layak dan setara dengan kinerja yang diberikan. Selain kompensasi, ada faktor lain yang mempengaruhi peningkatan ataupun penurunan kepuasan kerja seorang guru yaitu motivasi dan lingkungan **kerja. Metode penelitian yang** dipergunakan adalah kuantitatif dan analisis data melalui analisis statistik deskriptif, uji validitas, uji reliabilitas dan asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji multikolinieritas serta uji heteroskedastisitas dengan menggunakan aplikasi SPSS versi 25.

Hasil pada **penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja, motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, serta yang terakhir variabel kompensasi, motivasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.** Kata Kunci: Kompensasi, Motivasi, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja
Abstract During the pandemic, honorary teachers had a very big impact, namely they

experienced compensation or salary cuts for reasons that were not clear.

Cutting salaries during a pandemic is a violation of a teacher's right to a decent life and can reduce teacher job satisfaction. One way to increase the job satisfaction of an employee or a teacher is by providing appropriate compensation that is equal to the performance given. Apart from compensation, there are other factors that affect the increase or decrease in a teacher's job satisfaction, namely motivation and work environment.

The research method used is quantitative and data analysis through descriptive statistical analysis, validity test, reliability test and classic assumptions which include the normality test, multicollinearity test and heteroscedasticity test using the SPSS version 25 application. The results in this study indicate that compensation has a negative influence and not significant on job satisfaction, motivation has a positive and significant effect on job satisfaction, work environment has a positive and significant effect on job satisfaction, and finally the variables of compensation, motivation and work environment simultaneously have a positive and significant effect on job satisfaction. Keywords: Compensation, Motivation, Work Environment, Job Satisfaction

1.

Pendahuluan Pada masa pandemi, guru honorer mendapatkan dampak yang sangat besar yaitu mengalami pemotongan kompensasi atau gaji dengan alasan yang kurang jelas. Kompensasi merupakan sebuah bentuk penghargaan atau balas jasa atas penyelesaian pekerjaan dari karyawan terhadap perusahaan ataupun sebuah institusi (Agathanisa & Prasetio, 2018). Pemotongan gaji saat pandemi merupakan pelanggaran hak seorang guru untuk mendapatkan hidup yang layak. Fenomena tersebut mengakibatkan penurunan kepuasan pada guru. Guru merupakan sumber daya manusia yang sangat vital dalam sebuah organisasi pendidikan.

Sumber daya manusia yang berkualitas dan kompeten dapat meningkatkan efisiensi dan efektifitas sehingga kinerja perusahaan dapat lebih maksimal dalam mencapai tujuan (Puri S & Wisnu W, 2020). Guru mempunyai tanggung jawab moral yang besar terhadap murid, tetapi guru bukanlah satu-satunya faktor dalam keberhasilan pendidikan moral terhadap muridnya. Kepuasan kerja karyawan terhadap organisasi merupakan faktor yang berpengaruh bagi karyawan untuk memberikan yang terbaik bagi perusahaan atau instansi tempat mereka bekerja (Sarah & Alini, 2020).

Seorang guru harus memiliki kepuasan dalam pekerjaan yang dilakukannya. Guru yang mempunyai kepuasan kerja tinggi pasti memiliki prestasi kerja yang tinggi juga, namun jika seorang guru tidak puas dengan pekerjaannya, guru tersebut lama-kelamaan performa maupun prestasi kerjanya akan menurun. Salah satu cara untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai ataupun seorang guru yaitu dengan pemberian kompensasi yang layak dan setara dengan kinerja yang diberikan (Esti Widasih et al., 2017).

Pemberian kompensasi diharapkan dapat meningkatkan semangat guru dalam menyelesaikan pekerjaannya. Pemberian kompensasi juga diharapkan dapat meningkatkan kepuasan kerja seorang guru. Sebuah kompensasi juga harus adil dengan apa yang telah diberikan oleh guru tersebut. Selain kompensasi, ada faktor lain yang mempengaruhi peningkatan ataupun penurunan kepuasan kerja seorang guru yaitu faktor motivasi kerja. Motivasi adalah kemauan untuk melakukan usaha yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi yang dilakukan dengan cara memenuhi kebutuhan setiap individu (Rosalia et al., 2020).

Motivasi mempunyai pengaruh yang besar bagi seorang guru, dalam mencapai suatu tujuan atau target dalam keberhasilan pendidikan guru harus diberikan motivasi agar mereka semangat untuk mencapai tujuan tersebut. Jika seorang guru termotivasi dalam pekerjaannya maka guru tersebut akan memberikan kontribusi yang besar kepada institusi atau sekolah tempat mereka bekerja. Lingkungan kerja juga sangat

berpengaruh dalam kepuasan kerja seorang karyawan ataupun guru. Kondisi kerja atau keadaan **lingkungan kerja yang baik** sangat mendukung kelancaran dalam pelaksanaan tugas dan hal tersebut dapat memberikan kenyamanan bagi guru dalam bekerja sehingga timbul loyalitas dan kepuasan pada sekolah tempatnya bekerja (Damayanti & Ismiyati, 2020).

Menurut Wun & Masman (2020) **Lingkungan kerja yang baik** dapat membuat perasaan guru serta para staff tata usaha **menjadi lebih nyaman dan** aman sehingga pekerjaan dapat diselesaikan tepat pada waktu dan mereka akan memperoleh kepuasan kerja. **Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh** kompensasi, motivasi, **dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja guru** dan staff tata usaha **SMA Negeri 2 Playen** Gunungkidul. Dalam bekerja, kepuasan menjadi salah satu faktor penting untuk mencapai sebuah hasil yang maksimal.

Kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang ditimbulkan oleh sebuah kondisi pekerjaan yang dikerjakannya, serta berdampak pada hasil pekerjaan dari sebuah tindakan yang dilakukan seorang karyawan terhadap pekerjaan yang dimilikinya (Hermingsih & Purwanti, 2020). Kemudian menurut Ghazzawi (2008:3) dalam Tambengi et al. (2016) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah segala sikap yang ditunjukkan oleh pekerja. Kepuasan kerja adalah sikap seseorang dalam organisasi apapun terhadap pekerjaannya atau ditunjukkan dengan bagaimana perasaan seorang karyawan, berpikir serta bertindak dalam hidup merupakan faktor utama dan bagaimana seorang karyawan berpikir serta merasakan sebuah pekerjaan yang dijalannya.

Robbin (2018) dalam Tampubolon (2021) mengemukakan bahwa ada beberapa indikator kepuasan kerja yaitu pekerjaan itu sendiri, kesempatan promosi, pengawasan dan rekan kerja. Kompensasi adalah faktor yang penting bagi perusahaan dimana seorang pegawai yang sudah menyelesaikan pekerjaannya dengan bagus serta adanya peningkatan kapasitas dalam pekerjaannya maka akan diberikan upah yang sesuai (Lestari & Rachmasari, 2021). Selanjutnya menurut Tambengi et al. (2016) kompensasi merupakan sesuatu yang sangat penting, sebab besarnya sebuah kompensasi dianggap sebagai cerminan atas ukuran nilai karya bagi seorang karyawan itu sendiri atau keluarga maupun masyarakat luas.

Simamora (2006) dalam Harahap & Khair (2019) menjelaskan beberapa indikator untuk mengukur kompensasi yaitu gaji, insentif, tunjangan serta fasilitas. Motivasi adalah suatu kondisi yang dapat menggerakkan diri seorang karyawan secara individu ke arah atau tujuan sebuah organisasi tempat mereka bekerja (Puri S & Wisnu W, 2020). Menurut Pranitasari & Cici Bela Saputri (2020) motivasi merupakan suatu hal yang dapat menyebabkan, mendukung serta melakukan perilaku manusia agar dapat giat bekerja

dan memperoleh hasil yang maksimal.

Hasibuan (2014) dalam Al-jihad & Jaenab (2021) menjelaskan indikator motivasi yaitu kebutuhan fisik, keselamatan dan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan serta kebutuhan perwujudan diri. Lingkungan kerja dapat diartikan dengan sesuatu atau situasi yang ada disekitar para karyawan yang dapat mempengaruhi sebuah pekerjaan yang sedang mereka kerjakan (Sarah & Alini, 2020). Kemudian menurut Ong & Winata (2021) menyatakan bahwa lingkungan kerja segala sesuatu yang ada area kerja karyawan yang bisa mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan para karyawan. Menurut Suyono et al.

(2021) lingkungan kerja dapat diartikan sebagai segala sesuatu yang berhubungan dengan aspek fisik serta fisiologis yang secara langsung maupun tidak langsung dapat mempengaruhi seorang karyawan. Menurut Puri S & Wisnu W (2020) indikator kepuasan kerja adalah cahaya, sirkulasi udara, tingkat kebisingan dan aroma atau bau. Kompensasi merupakan faktor yang sangat penting bagi karyawan. Kepuasan seorang karyawan ditunjukkan dengan seberapa puas dengan kompensasi yang telah diberikan oleh perusahaan kepadanya.

Lestari & Rachmasari (2021) memperoleh hasil penelitian bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan Paperclip Cabang Kota Kasablanka. Hipotesis 1: Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Motivasi menurut Lestari & Rachmasari (2021) adalah sebuah dorongan dari rekan kerja atau dari seorang atasan agar karyawan tersebut lebih bersemangat saat menyelesaikan tugasnya. penelitian pada PT. Wahana Lintas Batam juga diperoleh hasil bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Yuvi & Ananda, 2021). Diperkuat lagi dengan penelitian dari Putra et al.

(2019) yang memperoleh hasil motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada guru SMK Negeri Pekanbaru. Hipotesis 2: Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Menurut Isyandi (2004:134) dalam Wun & Masman (2020) menjelaskan bahwa lingkungan kerja adalah semua sesuatu yang terdapat di lingkungan para karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas seperti kelembapan, temperatur, ventilasi, kebisingan, kebersihan, alat-alat yang tidak memadai dan penerangan atau cahaya. Maka jika lingkungan kerja tersebut tidak baik, hasil dari pekerjaan karyawan juga akan terganggu.

Sarah & Alini (2020) mendapat hasil penelitian lingkungan kerja mempunyai sebuah pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan Puskesmas Bojongsoang Kabupaten Bandung. Hipotesis 3: Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap

Kepuasan Kerja Sebuah balas jasa atau bisa disebut dengan kompensasi yang diberikan oleh perusahaan belum sepenuhnya jika ada faktor lain yang belum terpenuhi. Kompensasi jika bersamaan dengan pemberian **motivasi dan lingkungan kerja yang baik** maka seorang karyawan akan memberikan hasil yang maksimal kepada perusahaan tempat mereka bekerja.

Penelitian dari Nafila Oktavia, Syamsul Alam (2020) mendapatkan sebuah hasil bahwa lingkungan kerja, kompensasi dan motivasi secara bersama **memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Matahari Departemen Store Cabang Mall Panakukang Makasar**. Selain itu Qomariah (2018) mendapatkan hasil **lingkungan kerja, motivasi dan kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan CV. Bintang 9**. Hipotesis 4: **Kompensasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja**

2. Metode Penelitian Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode penelitian kuantitatif.

Sifat penelitian ini disebut dengan kuantitatif karena data yang akan dianalisis berupa angka-angka serta menggunakan analisis statistik (Damayanti & Ismiyati, 2020). **Dalam penelitian ini menggunakan** teknik pengambilan data Non-Probability Sampling atau menggunakan teknik sampling **jenuh**. **Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah** dengan kuesioner yang diberikan langsung kepada guru dan staff tata usaha. Populasi yang dipilih yaitu Guru dan Staff Tata Usaha **SMA Negeri 2 Playen** Gunungkidul dengan sampel sebanyak 50 orang. Program statistik yang digunakan adalah SPSS versi 25. Pengukuran kuesioner pada penelitian ini menggunakan skala likert.

Skala likert pada umumnya memberikan skor pada setiap jawaban yang diberikan oleh responden yaitu 1-5. 3. Hasil dan Pembahasan Penelitian ini memiliki **tujuan untuk mengetahui pengaruh variabel kompensasi, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja** baik secara parsial maupun secara simultan. Berdasarkan kuesioner yang telah diberikan kepada 50 responden, penulis mengelompokkan responden dengan beberapa karakteristik yang **disajikan dalam bentuk tabel** sebagai berikut: Tabel 1.

Karakteristik Responden

Karakteristik Responden	Frekuensi	Persentase (%)	Jenis Kelamin
Laki	18	36 %	Laki
Perempuan	32	64 %	Perempuan
Umur <30 Tahun	18	36 %	
31-40 Tahun	9	18 %	
41-49 Tahun	6	12 %	
>50 Tahun	20	40 %	
Pendidikan Akhir			
SMA/SLTA	3	6 %	
D3/ Diploma III	3	6 %	
S1/Strata 1	32	64 %	
S2/Strata 2	12	24 %	
Masa Kerja < 2 Tahun	5	10 %	
2-5 Tahun	9	18 %	
6-10 Tahun	7	14 %	
>10 Tahun	29	58 %	

%

__ Sumber: Data Primer diolah (2022) Karakteristik responden disajikan pada Tabel 1. Berdasarkan tabel karakteristik responden jenis kelamin mayoritas adalah perempuan dengan presentase 64%, sisanya sebanyak 36% berjenis kelamin laki-laki.

Mayoritas guru dan staff tata usaha SMA Negeri 2 Playen yang menjadi responden pada penelitian ini berumur 41-49 tahun dengan presentase 40%, dengan umur 50 tahun atau lebih sebanyak 30%, responden dengan usia 31-40 tahun sebanyak 12% dan sisanya 18% berusia kurang dari 30 tahun. Lalu untuk pendidikan terakhir responden banyak yang berasal dari lulusan S1 dengan presentase 64%. Selanjutnya dilihat dari lama bekerjanya mayoritas guru dan staff tata usaha SMA Negeri 2 Playen sudah bekerja selama lebih dari 10 tahun. Uji Validitas Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel

_Pertanyaan _r-hitung _r-tabel _Keterangan _Kompensasi_X1.1
 _0,800 _0,2787 _Valid _ (X1) _X1.2 _0,849 _0,2787 _Valid _ _X1.3 _0,820 _0,2787 _Valid _
 _X1.4 _0,763 _0,2787 _Valid _ _X1.5 _0,667 _0,2787 _Valid _ _X1.6 _0,658 _0,2787
 _Valid _ _X1.7 _0,804 _0,2787 _Valid _ _X1.8 _0,825 _0,2787 _Valid _ _X1.9 _0,856
 _0,2787 _Valid _ Motivasi_X2.1 _0,744 _0,2787 _Valid _ (X2) _X2.2 _0,841 _0,2787 _Valid
 _ _X2.3 _0,860 _0,2787 _Valid _ _X2.4 _0,891 _0,2787 _Valid _ _X2.5 _0,927 _0,2787
 _Valid _ _X2.6 _0,818 _0,2787 _Valid _ _X2.7 _0,758 _0,2787 _Valid _ _X2.8 _0,911
 _0,2787 _Valid _ Lingkungan_X3.1 _0,860 _0,2787 _Valid _ Kerja (X3) _X3.2 _0,839
 _0,2787 _Valid _ _X3.3 _0,856 _0,2787 _Valid _ _X3.4 _0,909 _0,2787 _Valid _ _X3.5

_0,896 _0,2787 _Valid _ _X3.6 _0,886 _0,2787 _Valid _ Kepuasan_Y.1 _0,883 _0,2787
 _Valid _ Kerja_Y.2 _0,880 _0,2787 _Valid _ (Y) _Y.3 _0,828 _0,2787 _Valid _ _Y.4 _0,853
 _0,2787 _Valid _ _Y.5 _0,947 _0,2787 _Valid _ _Y.6 _0,951 _0,2787 _Valid _ _Y.7 _0,926
 _0,2787 _Valid _ Sumber: Data Primer diolah (2022) Uji validitas digunakan untuk
 mengetahui valid atau tidaknya sebuah pernyataan didalam sebuah kuesioner. Jika
 pernyataan tersebut valid, maka kuesioner tersebut dapat digunakan untuk mengetahui
 apa yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.

Dari data yang sudah tersedia, dapat diketahui bahwa N = 50 yang merupakan total responden, sehingga r-tabel yang digunakan adalah sebesar 0,2787. Berdasarkan Tabel 2. Hasil uji validitas diatas dapat dikatakan seluruh instrumen penelitian valid karena nilai r – hitung lebih besar dari nilai r – tabel. Uji Reliabilitas Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui konsistensi jawaban kuesioner yang diperoleh dari responden pada penelitian ini.

Dalam mengukur setiap variabel pada penelitian ini agar semakin reliabel atau konsisten yaitu jika nilai Cronbach Alpha sebesar 0,6 atau lebih (Rustiandi & Utami, 2020). Hasil uji reliabilitas diperoleh sebagai berikut: Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas Variabel_Cronbach's Alpha_n item_Keterangan _Kompensasi_0,921_9_Reliabel _Motivasi_0,942_8_Reliabel _Lingkungan Kerja_0,937_6_Reliabel _Kepuasan Kerja_0,959_7_Reliabel _Sumber: Data Primer diolah (2022) Berdasarkan pada tabel 3. Hasil uji reliabilitas menunjukkan seluruh variabel menunjukkan nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,6.

Dari hal tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa seluruh variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel.

Uji Normalitas / Gambar 1. Grafik P-Plot Sumber: Data Primer diolah (2022) Dengan melihat dari grafik P-Plot dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini berdistribusi normal. Data tersebut dikatakan normal karena titik – titik pada grafik P-Plot menyebar diantara garis dan persebarannya mengikuti garis diagonal tersebut. Dari grafik tersebut menunjukkan bahwa regresi memenuhi uji normalitas dan konsisten. Uji Multikolinieritas Tabel 4. Hasil Uji Multikolinieritas Coefficientsa Model

Collinearity Statistics	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Kompensasi	.251	3.977
Motivasi	.125	7.968
Lingkungan Kerja	.157	6.371

Dependent Variable: Kepuasan Kerja Sumber: Data Primer diolah (2022) Hasil dari uji multikolinieritas menunjukkan bahwa nilai tolerance pada variabel independent yaitu kompensasi sebesar 0,251, pada variabel motivasi sebesar 0,125 dan pada variabel lingkungan kerja menunjukkan nilai tolerance sebesar 0,157. Dari hasil yang telah didapatkan, ketiga variabel independent dinyatakan tidak terjadi multikolinieritas atau tidak ada korelasi antar variabel independent.

Karena ketiga variabel independent memiliki nilai tolerance yang $> 0,10$. Pada hasil nilai VIF variabel kompensasi menunjukkan hasil sebesar 3,997, variabel motivasi sebesar 7,689 dan variabel independent lingkungan kerja memperoleh hasil nilai VIF sebesar 6,731. Dari hasil nilai VIF tersebut dapat disimpulkan tidak terdapat multikolinieritas antar variabel independent didalam model regresi. Karena hasil nilai VIF ketiga variabel < 10 . Uji Heteroskedastisitas / Gambar 2.

Scatterplot Sumber: Data Primer diolah (2022) Pada model regresi yang baik ditandai dengan tidak terjadinya heteroskedastisitas (Hermingsih & Purwanti, n.d., 2020). uji heteroskedastisitas yang dapat dilakukan yaitu mengamati persebaran titik pada scatterplot regresi. Dari hasil uji heteroskedastisitas, grafik scatterplot tersebut menunjukkan bahwa persebaran titik – titik menyebar secara acak dan tidak membentuk pola. Persebaran titik tersebut terletak diatas ataupun dibawah angka 0 pada sumbu Y.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat heteroskedastisitas dalam model regresi. Analisis Regresi Linier Berganda Tabel 5. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficientsa	Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)		-.171	.1708	-.100	.921			
2 Kompensasi		-.032	.089	-.036	.724			
3 Motivasi		.666	.136	.709	.4.910			
4 Lingkungan Kerja		.352	.164	.277	2.146			

a. R = .709. Adjusted R Square = .537.

Dependent Variable: Kepuasan Kerja Sumber: Data Primer diolah (2022) Dari hasil

analisis regresi linier berganda diperoleh persamaan yaitu: $Y = -0,171 - 0,032 + 0,666 + 0,352 + e$ Nilai konstanta (a) bertanda negatif, yaitu -0,171 yang dapat diartikan jika kompensasi, motivasi dan lingkungan kerja sama dengan nol (0) maka kepuasan kerja mengalami penurunan. Nilai koefisien regresi variabel kompensasi (X1) menunjukkan hasil sebesar -0,032, dapat diartikan jika kompensasi mengalami peningkatan sebesar 1%, maka kepuasan kerja (Y) akan mengalami penurunan sebesar -0,032%.

Dengan asumsi variabel yang lain (motivasi dan lingkungan kerja) tetap. Nilai koefisien regresi variabel motivasi (X2) menunjukkan hasil sebesar 0,666, dari hasil tersebut dapat diartikan setiap terjadi peningkatan sebesar 1% maka kepuasan kerja (Y) mengalami peningkatan sebesar 0,666. Nilai koefisien regresi pada variabel lingkungan kerja (X3) menunjukkan hasil sebesar 0,352, dari hasil tersebut dapat diartikan bahwa setiap terjadi peningkatan sebesar 1% maka kepuasan kerja (Y) mengalami peningkatan sebesar 0,352.

Uji T Uji t atau uji parsial digunakan untuk mencari tahu pengaruh variabel independent secara parsial atau secara individu terhadap variabel dependen (Damayanti & Ismiyati, 2020). Berdasarkan tabel 5. Uji t mendapatkan hasil bahwa t hitung variabel kompensasi sebesar -0,356, sedangkan nilai t tabel pada tingkat signifikansi 0,05 dan $df = 48 (50-2)$ sebesar 1,677 yang berarti bahwa $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ ($-0,356 < 1,677$). Sementara itu untuk nilai signifikansi sebesar 0,724 yang berarti lebih besar dari 0,05 ($0,724 > 0,05$).

Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak yang berarti kompensasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap variabel kepuasan kerja. Pada variabel motivasi t hitung adalah sebesar 4,910 sedangkan nilai t tabel berdasarkan nilai signifikansi 0,05 dan $df = 48 (50-2)$ sebesar 1,677 yang berarti $t \text{ hitung lebih besar daripada } t \text{ tabel}$ ($4,910 > 1,677$). Sedangkan untuk nilai signifikansi pada variabel motivasi sebesar 0,000 yang berarti lebih kecil dari 0,05. ($0,000 < 0,05$).

Sehingga dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak, yang dapat diartikan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja. Selanjutnya nilai t hitung variabel lingkungan kerja sebesar 2,146 sedangkan nilai t tabel berdasarkan nilai signifikansi 0,05 dan $df = 48 (50-2)$ sebesar 1,677 menunjukkan bahwa $t \text{ hitung lebih besar dari } t \text{ tabel}$ ($2,146 > 1,677$). Sementara itu nilai signifikansi pada variabel lingkungan kerja sebesar 0,037 yang berarti lebih kecil dari 0,05 ($0,037 < 0,05$).

Dari hal tersebut dapat diambil kesimpulan H_a diterima dan H_0 ditolak, yang dapat diartikan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Uji F Tabel 6. Hasil Uji F ANOVAa __ Model __ _ f _ Sig. __ _ Sum of

Squares_df_Mean Square_Regression_1219.165_3_406.388_112.050_.000b_ Residual_166.835_46_3.627_Total_1386.000_49_a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja_b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kompensasi, Motivasi_Sumber: Data Primer diolah (2022) Uji f atau uji simultan digunakan untuk mencari tahu variabel bebas secara bersama – sama memiliki pengaruh positif dan signifikan atau tidak terhadap variabel dependen (Rasyid et al., 2020). Berdasarkan hasil uji f pada tabel 4.14 dapat dilihat bahwa nilai F hitung sebesar 112,050 sementara itu, F tabel sebesar 2,812 yang diperoleh dari rumus $df_1 = K - 1$ dan $df_2 = n - K - 1$.

Dari hal tersebut dinyatakan bahwa F hitung lebih besar dari F tabel ($112,050 > 2,812$), maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Tingkat signifikansi pada tabel sebesar 0,000 lebih kecil daripada 0,05. Jadi secara simultan atau bersama – sama variabel kompensasi (X_1), motivasi (X_2) dan lingkungan kerja (X_3) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja (Y). Analisis Koefisien Determinasi (r^2) Tabel 7. Hasil Analisis Koefisien Determinasi Model Summaryb_Mode I_R_R Square_Adjusted R Square_Std. Error of the Estimate_1_.938a_.880_.872_1.904_a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kompensasi, Motivasi_b.

Dependent Variable: Kepuasan Kerja_Sumber: Data Primer diolah (2022) Jika koefisien determinasi berganda adalah satu, maka variabel bebas memberikan suatu informasi yang digunakan untuk memprediksi variabel terikat, sedangkan jika nilai koefisien determinasi adalah nol maka variabel bebas tidak dapat menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel terikat (Al-jihad et al., 2021). Berdasarkan hasil analisis koefisien determinasi (R^2), untuk mengetahui pengaruh variabel independent terhadap variabel bebas secara bersama – sama dilihat dari nilai R Square. Pada tabel ditunjukkan sebesar 0,880.

Dari hal tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel bebas secara simultan mempengaruhi variabel terikat sebesar 88% sedangkan 12% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Pembahasan Berdasarkan hasil uji hipotesis, menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja guru dan staff tata usaha SMA Negeri 2 Playen Gunungkidul. Hasil tersebut didukung dengan hasil uji hipotesis atau uji t menunjukkan bahwa t hitung variabel kompensasi sebesar -0,356, sedangkan nilai t tabel pada tingkat signifikansi 0,05 dan $df = 48$ ($50 - 2$) sebesar 1,677 yang berarti bahwa $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ ($-0,356 < 1,677$). Sementara itu untuk nilai signifikansi sebesar 0,724 yang berarti lebih besar dari 0,05 ($0,724 > 0,05$).

Dengan demikian, dapat diartikan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap kepuasan kerja, sehingga dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 1

ditolak. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Lestari & Rachmasari (2021), yang mendapatkan hasil bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Namun hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Saputra (2022), yang menemukan hasil bahwa kompensasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan uji hipotesis yang dilakukan dengan software SPSS versi 25 menunjukkan bahwa variabel motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Dibuktikan dengan t hitung variabel motivasi adalah sebesar 4,910 sedangkan nilai t tabel berdasarkan nilai signifikansi 0,05 dan $df = 48$ (50-2) sebesar 1,677 yang berarti t hitung lebih besar daripada t tabel ($4,910 > 1,677$). Sedangkan untuk nilai signifikansi pada variabel motivasi sebesar 0,000 yang berarti lebih kecil dari 0,05. ($0,000 < 0,05$). Nilai tersebut menunjukkan bahwa Hipotesis 2 diterima.

Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rustiandi & Utami (2020), pada penelitian tersebut mendapatkan hasil bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap instansi LPP TVRI stasiun Kalimantan Timur. Menurut Puri S & Wisnu W (2020) menyatakan bahwa motivasi adalah desakan yang alami untuk menjaga dan mendapatkan sebuah kepuasan dalam kehidupan. Jadi jika seorang guru ataupun staff tata usaha mendapatkan motivasi baik jaminan keselamatan dan rasa aman, mendapatkan teman kerja yang baik, kebutuhan fisik yang terpenuhi, mereka akan merasa puas dengan pekerjaan yang mereka miliki.

Sedangkan jika mereka tidak mendapatkan jaminan keselamatan dan rasa aman, kebutuhan fisik dan kebutuhan sosial tidak terpenuhi, maka kepuasan kerja akan rendah. Berdasarkan hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai t hitung variabel lingkungan kerja sebesar 2,146 sedangkan nilai t tabel berdasarkan nilai signifikansi 0,05 dan $df = 48$ (50-2) sebesar 1,677 menunjukkan bahwa t hitung lebih besar dari t tabel ($2,146 > 1,677$).

Sementara itu nilai signifikansi pada variabel lingkungan kerja sebesar 0,037 yang berarti lebih kecil dari 0,05 ($0,037 < 0,05$). Nilai tersebut menunjukkan bahwa Hipotesis 3 diterima. Hal tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Sarah & Alini (2020) yang memperoleh hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Puskesmas Bojongsoang Kabupaten Bandung. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja seseorang. Jika lingkungan kerja kurang nyaman maka para karyawan akan memiliki kepuasan kerja yang rendah.

Sebaliknya jika lingkungan kerja nyaman dan kondusif maka kepuasan kerja karyawan akan tinggi. Dari hasil uji f mendapatkan hasil bahwa kompensasi, motivasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru dan staff tata usaha SMA Negeri 2 Playen Gunungkidul. Dari uji f diketahui nilai F hitung sebesar 112,050 sementara itu, F tabel sebesar 2,812 yang diperoleh dari rumus $df_1 = K - 1$ dan $df_2 = n - K - 1$.

Dari hal tersebut dinyatakan bahwa F hitung lebih besar dari F tabel ($112,050 > 2,812$), maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Tingkat signifikansi pada tabel sebesar 0,000 lebih kecil daripada 0,05. Dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 4 pada penelitian ini diterima. Sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rasyid et al. (2020) yaitu, kompensasi lingkungan kerja dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Guru pada SMA Swasta Perkumpulan Amal Bakti 4 Sampali Medan. 4. Kesimpulan Berdasarkan hasil dari uji hipotesis dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel kompensasi memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja Guru serta Staff Tata Usaha SMA Negeri 2 Playen Gunungkidul.

Variabel motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Guru serta Staff Tata Usaha SMA Negeri 2 Playen Gunungkidul. Variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Guru serta Staff Tata Usaha SMA Negeri 2 Playen Gunungkidul. Serta variabel kompensasi, motivasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Guru serta Staff Tata Usaha SMA Negeri 2 Playen Gunungkidul.

Dari kesimpulan tersebut, peneliti memberikan saran yang dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi instansi tersebut pada masa mendatang. Berdasarkan hasil olah data yang telah dilakukan, pada variabel kompensasi ditemukan kuesioner dengan poin terendah yaitu pada kuesioner tunjangan kesehatan yang diberikan dapat mencukupi kebutuhan kesehatan saya. Hal tersebut dapat diartikan dengan kurang puasnya guru dan staff tata usaha SMA Negeri 2 Playen terhadap tunjangan kesehatan yang belum mampu mencukupi kebutuhan kesehatan mereka.

Diharapkan hal tersebut dapat dijadikan sebagai bahan evaluasi sehingga guru dan staff tata usaha SMA Negeri 2 Playen memperoleh kepuasan kerja yang tinggi agar dapat bekerja dengan baik. Referensi Agathanisa, C., & Prasetio, A. P. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Indogrosir Samarinda. Jurnal Mitra Manajemen, 2(4), 308–319. <https://doi.org/10.52160/ejmm.v2i4.113> Al-jihad, M., & Jaenab. (2021). Pengaruh motivasi kerja dan beban kerja terhadap kepuasan kerja pegawai badan pengelolaan keuangan dan aset daerah (bpkad) kota bima 1,2. 2(6), 224–238. Damayanti, E., & Ismiyati. (2020).

Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Guru. *Economic Education Analysis Journal*, 9(1), 33–49. <https://doi.org/10.15294/eeaj.v9i1.37165> Esti Widasih, Arisyahidin, & Sumardji. (2017). Analisis Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Pendidikan Kota Blitar. 6, 1–23. Harahap, D. S., & Khair, H. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 69–88. Hermingsih, A., & Purwanti, D. (n.d.). The Effect Of Compensation And Work Load On Job Satisfaction With Work Motivation As Moderating Variables. Hermingsih, A., & Purwanti, D. (2020).

Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Pemoderasi. *Jurnal Dimensi*, 9(3), 574–597. Lestari, S., & Rachmasari, P. (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Paperclip Cabang Kota Kasablanka). 3(2), 213–229. Nafila Oktavia, Syamsul Alam, A. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada Pt Matahari Departement Store Cabang Mall Panakukang Makassar. 17(September), 393–407. Ong, S., & Winata, V. (2021).

The Influence of Discipline , Work Environment , and Work Commitment on Job Satisfaction. 5(2), 174–179. Pranitasari, D., & Cici Bela Saputri. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *JRMSI - Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 11(1), 46–61. <https://doi.org/10.21009/jrmsi.011.1.03> Puri S, W., & Wisnu W, S. (2020). Pengaruh Mutasi, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Pt. Cipta Aneka Selera Indonesia. 25(1411), 19–28. Putra, R., Nyoto, Suyono, & Wulandari, E. (2019).

The Effect Of Motivation, Training, Organizational Culture, And Organizational Commitment On Work Satisfaction And Performance Of Teachers At Smk Negeri Pekanbaru. *Procuratio: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 7(3), 328–343. Qomariah, N. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. 3, 21–32. Rasyid, M. A., Tanjung, H., & Program. (2020). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru pada SMA Swasta Perkumpulan Amal Bakti 4 Sampali Medan Mhd. Andi Rasyid Hasrudy Tanjung. 3(1), 60–74. Rosalia, P. D., Mintarti, S., & Heksarini, A. (2020).

The Effect of Compensation and Motivation on Job Satisfaction and Employee Performance at SMK Medika Samarinda. *Saudi Journal of Business and Management*

Studies, 5(7), 448–454. <https://doi.org/10.36348/sjbms.2020.v05i07.009> Rustiandi, Y., & Utami, E. (2020). Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Lembaga Penyiaran Publik Televisi Republik Indonesia Stasiun Kalimantan Timur. *Borneo Student Research (BSR)*, 2(1), 2020. <https://journals.umkt.ac.id/index.php/bsr/article/view/1594> Saputra, A. A. (2022). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. 7(1), 2–12. Sarah, N., & Alini, G. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Puskesmas Bojongsoang Kabupaten Bandung.

EProceedings of Management, 7(2), 6658–6665. <https://openlibrarypublications.telkomuniversity.ac.id/index.php/management/article/download/14056/13796> Suyono, J., Eliyana, A., Ratmawati, D., & Elisabeth, D. R. (2021). Organization Commitment and Work Environment on Job Satisfaction?: The Mediating Role of Work Motivation. 12(02), 681–688. Tambengi, K. F. ., Kojo, C., & Rumokoy, F. S. (2016). Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Telekomunikasi Indonesia Tbk. Witel Sulut. *Jurnal EMBA*, 4(4), 1088–1097. Tampubolon, M. (2021).

Pengaruh Kompensasi, Iklim Kerja, dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Oleh: 2(1), 90–105. Wun, M. O., & Masman, R. R. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Penilaian Kinerja, Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan FEB Universitas Tarumanagara Di Jakarta. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, II(1), 90–101. <http://journal.untar.ac.id/index.php/JMDK/article/view/7429> Yuvi, & Ananda, T. (2021). Pengaruh Disiplin, Komunikasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Wahana Lintas Batam. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 3(2).

INTERNET SOURCES:

<1% - eprints.umpo.ac.id > 3060 > 2
<1% - e-repository.perpus.iainsalatiga.ac.id > 10244
1% - core.ac.uk > download > pdf
2% - media.neliti.com > media > publications
<1% - www.abacademies.org > articles > The-effect-of
<1% - www.ijrrjournal.com > IJRR_Vol
<1% - kumparan.com > berita-update > 5-cara-meningkatkan
<1% - www.neliti.com > publications > 372283
<1% - www.sodexo.co.id > kriteria-lingkungan-kerja-yang-baik

<1% - [www.neliti.com > publications > 253028](http://www.neliti.com/publications/253028)
<1% - [journals.ums.ac.id > index > dayasaing](http://journals.ums.ac.id/index/dayasaing)
<1% - [repositori.unud.ac.id > protected > storage](http://repositori.unud.ac.id/protected/storage)
<1% - [ebbank.stiebbank.ac.id > index > EBBANK](http://ebbank.stiebbank.ac.id/index/EBBANK)
<1% -
media.neliti.com/media/publications/353519-pengaruh-kompensasi-motivasi-dan-lingk-un-0cf50e18.pdf
<1% - [www.semanticscholar.org > paper > PENGARUH-LINGKUNGAN](http://www.semanticscholar.org/paper/PENGARUH-LINGKUNGAN)
<1% - [www.detik.com > edu > detikpedia](http://www.detik.com/edu/detikpedia)
<1% - [www.neliti.com > publications > 353519](http://www.neliti.com/publications/353519)
<1% - [a-research.upi.edu > operator > upload](http://a-research.upi.edu/operator/upload)
<1% - [dspace.uui.ac.id > bitstream > handle](http://dspace.uui.ac.id/bitstream/handle)
<1% - [anyflip.com > scggm > uuqb](http://anyflip.com/scggm/uuqb)
<1% - [text-id.123dok.com > document > dy491x6vz-uji](http://text-id.123dok.com/document/dy491x6vz-uji)
<1% - [www.studocu.com > id > document](http://www.studocu.com/id/document)
<1% - [123dok.com > article > uji-instrumen-penelitian-a](http://123dok.com/article/uji-instrumen-penelitian-a)
<1% - [qmc.binus.ac.id > 2014/11/01 > u-j-i-v-a-l-i-d-i-t-a](http://qmc.binus.ac.id/2014/11/01/u-j-i-v-a-l-i-d-i-t-a)
<1% - [www.spssindonesia.com > 2017 > 03](http://www.spssindonesia.com/2017/03)
<1% - [www.spssindonesia.com > 2014 > 02](http://www.spssindonesia.com/2014/02)
<1% - [eprints.walisongo.ac.id > id > eprint](http://eprints.walisongo.ac.id/id/eprint)
<1% - [www.statistikian.com > 2013 > 01](http://www.statistikian.com/2013/01)
<1% - [www.researchgate.net > publication > 319081398](http://www.researchgate.net/publication/319081398)
<1% - [publishing-widyagama.ac.id > ejournal-v2 > index](http://publishing-widyagama.ac.id/ejournal-v2/index)
<1% - [journal.universitassuryadarma.ac.id > index](http://journal.universitassuryadarma.ac.id/index)
<1% - [ejournal.bsi.ac.id > ejurnal > index](http://ejournal.bsi.ac.id/ejurnal/index)
<1% - [maglearning.id > 2019/07/12 > interpretasi-koefisien](http://maglearning.id/2019/07/12/interpretasi-koefisien)
<1% - [www.konsultanstatistik.com > 2020 > 11](http://www.konsultanstatistik.com/2020/11)
<1% - [lib.ui.ac.id > file](http://lib.ui.ac.id/file)
<1% - [staffnew.uny.ac.id > upload > 198401312014042002](http://staffnew.uny.ac.id/upload/198401312014042002)
1% - [123dok.com > article > uji-ketetapan-model-teknik](http://123dok.com/article/uji-ketetapan-model-teknik)
<1% - [www.researchgate.net > publication > 369006842](http://www.researchgate.net/publication/369006842)
<1% - [123dok.com > article > hasil-pengujian-hipotesis](http://123dok.com/article/hasil-pengujian-hipotesis)
<1% - [journal.uinsgd.ac.id > index > komitmen](http://journal.uinsgd.ac.id/index/komitmen)
<1% - [www.coursehero.com > file > p45o490](http://www.coursehero.com/file/p45o490)
<1% - [123dok.com > article > uji-mediasi-uji-hipotesis](http://123dok.com/article/uji-mediasi-uji-hipotesis)
<1% - [www.researchgate.net > publication > 369003321](http://www.researchgate.net/publication/369003321)
<1% - [accounting.binus.ac.id > 2021/08/12 > memahami](http://accounting.binus.ac.id/2021/08/12/memahami)
<1% - [www.sampoernauniversity.ac.id > id > variabel](http://www.sampoernauniversity.ac.id/id/variabel)
<1% - [repository.mercubuana.ac.id > 49129](http://repository.mercubuana.ac.id/49129)
<1% - [ojs.uph.edu > index > NCJK](http://ojs.uph.edu/index/NCJK)

<1% - eprints.umm.ac.id › 42486 › 3
<1% - www.researchgate.net › publication › 337857363
<1% - repository.widyatama.ac.id › xmlui › bitstream
<1% - dosenekonomi.com › ilmu-ekonomi › sda
<1% - eprints.ums.ac.id › 31908 › 9
<1% - eprints.ums.ac.id › 92674 › 1
<1% - www.semanticscholar.org › paper › Pengaruh-Kompensasi
<1% - download.garuda.kemdikbud.go.id › article
<1% - eprints.ums.ac.id › 41207/1/02
<1% - www.researchgate.net › publication › 349919283
<1% - www.researchgate.net › publication › 365887575
<1% - jurnal.umsu.ac.id › index › MANEGGIO
<1% - debian.stiesia.ac.id › index › icobuss1st
<1% - www.researchgate.net › publication › 358323316
<1% - www.researchgate.net › publication › 352961215_The
<1% - www.researchgate.net › publication › 359558496
<1% - www.questjournals.org › jrjm › papers
<1% - repository.ustjogja.ac.id › docload › pengaruh
<1% - www.researchgate.net › publication › 365573410
<1% - www.semanticscholar.org › paper › The-Effect-of
<1% - dspace.umkt.ac.id › handle › 463
<1% - www.sysrevpharm.org › articles › organization
<1% - ejournal.unsrat.ac.id › v3 › index
<1% - lintar.untar.ac.id › repository › penelitian