

Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada PT. KB Bank Tbk Jakarta

by Eva Oktafianingsih

Submission date: 02-Sep-2024 03:34PM (UTC+0700)

Submission ID: 2443055390

File name: epuasanKerjaPegawaiPadaPT.KBBankTbkJakarta_EvaOkta_turnitin.docx (67.07K)

Word count: 2712

Character count: 15626

Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada PT. KB Bank Tbk Jakarta

Eva Oktafianingsih
Universitas Bina Sarana Informatika

22 **Suharini**
Universitas Bina Sarana Informatika

Alamat: Jl. Ir H. Juanda No. 39, Cemp. Putih, Kec. Ciputat Tim., Tangerang Selatan, Banten
Korespondensi penulis: evaoktfngsheo@gmail.com

Abstract. *The development of human resources within a company is an effort to enhance the quality of human resources aimed at improving the quality of workers. Every company hopes and strives to advance by implementing various structured methods in education, training, and development programs to enhance employee performance. The purpose of this research is to determine the influence of motivation and work environment on employee job satisfaction at PT. KB Bank Tbk Jakarta. The data collection method in this study was conducted by distributing questionnaires to 70 respondents who are employees of PT. KB Bank Tbk Jakarta. The method used is a quantitative method with a saturated sampling technique. The data utilized consists of primary and secondary data. The results of this study indicate that motivation and work environment have a positive and significant impact on job satisfaction.*

Keywords: *Motivation, Work Environment, Job Satisfaction*

Abstrak. Pengembangan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan merupakan upaya untuk mengembangkan kualitas sumber daya manusia yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas para pekerja. Setiap perusahaan mengharapkan dan berusaha untuk meningkatkan perusahaan dengan melakukan berbagai cara yang terstruktur dalam program pendidikan, pelatihan dan pengembangan guna meningkatkan kinerja karyawan. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada PT. KB Bank Tbk Jakarta. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menyebar kuesioner kepada 70 Responden pegawai PT. KB Bank Tbk Jakarta. Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan teknik pengambilan sampel jenuh. Data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

Kata kunci: Motivasi, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja

LATAR BELAKANG

Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam perusahaan merupakan upaya untuk mengembangkan kualitas sumber daya manusia yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas para pekerja. Tujuan perusahaan dapat diraih apabila didukung dengan kinerja yang baik dan lebih produktif sesuai dengan tujuan perusahaan. Sumber daya manusia yang berkembang akan membantu pegawai mempunyai kapasitas kerja yang lebih baik dan tetap termotivasi. Dan kepuasan kerja (*Job Satisfaction*) karyawan harus diciptakan

sebaik-baiknya supaya moral kerja, dedikasi, kecintaan, dan kualitas karyawan meningkat.

setiap perusahaan mengharapkan dan berusaha untuk meningkatkan perusahaan dengan melakukan berbagai cara yang terstruktur dalam program pendidikan, pelatihan dan pengembangan guna meningkatkan kinerja karyawan. Bagi pegawai, bila adanya motivasi kerja dijadikan alat untuk meningkatkan kegairahan kerja, meningkatkan kecintaan pegawai terhadap pekerjaannya serta meningkatkan partisipasi pegawai terhadap perusahaan.

“motivasi adalah sebuah upaya dorongan, serta upaya dan keinginan yang terdapat dalam diri manusia yang mengaktifkan, serta memberi daya, serta dapat mengarahkan beberapa perilaku manusia untuk melaksanakan tugas-tugas yang diberikan secara baik di dalam lingkup pekerjaannya.” (Adinata & Turangan, 2023)

Lingkungan kerja yang kondusif memberi rasa aman dan memungkinkan untuk dapat bekerja optimal. Mangkunegara menyampaikan bahwa “faktor lingkungan kerja dalam organisasi sangat menunjang bagi individu dalam mencapai prestasi kerja.” (Hartadi, 2023)

Kepuasan kerja di definisikan sebagai pemikiran, perasaan, dan kecenderungan tindakan seseorang yang merupakan sikap seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja berkaitan dengan keadaan emosional pekerja, dimana terjadi atau tidak terjadi titik tertentu antara segala sesuatu berupa jasa yang diberikan oleh pekerja dengan tingkat kepuasan yang diberikan oleh perusahaan kepada pegawainya sangat mempengaruhi tingkat kepuasan yang berdampak dari sikap yang ditunjukkan pegawai terhadap pekerjaannya. (Sutrisno et al., 2022)

Keberhasilan perusahaan dalam kemampuan untuk tumbuh dan berkembang dengan memperhatikan pentingnya motivasi serta lingkungan kerja yang terjadi pada ruang lingkup tersebut. Sehingga perusahaan mampu memberikan kepuasan kerja yang diperlukan oleh karyawan.

Berdasarkan latar belakang yang telah peneliti uraikan diatas, maka peneliti mengambil penelitian yang berjudul **“Pengaruh Motivasi dan Lingkungan kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada PT. KB Bank Tbk Jakarta.”**

KAJIAN TEORITIS

A. Motivasi

Menurut Siswanto mengatakan bahwa motivasi adalah “sebagai keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia memberikan energi, mendorong kegiatan, dan mengarah atau menyalurkan perilaku kearah mencapai kebutuhan yang memberi kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan.” (Syahrudin & Hamzah, 2023)

Dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah segala sesuatu yang berada di perusahaan yang memiliki pengaruh terhadap pegawai dalam menjalankan dan menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan untuk mencapai tujuan pada suatu perusahaan.

B. Lingkungan Kerja

Menurut Schultz “menyebutkan bahwa lingkungan kerja dapat diartikan sebagai suatu kondisi yang berkaitan dengan ciri-ciri tempat bekerja terhadap perilaku ataupun sikap karyawan. Hal tersebut berhubungan dengan terjadinya perubahan-perubahan psikologis karena hal-hal yang dialami dalam pekerjaan atau dalam suatu keadaan tertentu yang harus diperhatikan, yang mencakup kebosanan dalam bekerja, pekerjaan yang monoton serta kelelahan dalam bekerja.” (Lindasari et al., 2022)

5 Lingkungan kerja berperan penting untuk menciptakan dan meningkatkan kepuasan kerja para pegawai. Pegawai yang puas akan lebih loyal terhadap organisasi, sehingga demikian pegawai dapat melaksanakan tugas dan tanggungjawab dengan baik.

C. Kepuasan Kerja

Menurut Hasibuan “menjelaskan mengenai kepuasan kerja merupakan sikap yang menyenangkan serta mencintai pekerjaan yang bisa mencerminkan melalui pesan kerja, ketaatan, dan hasil kerja.” (Yaningsih & Triwahyuni, 2022)

D. Hipotesis Penelitian

2 Hipotesis penelitian ini untuk menguji ada tidaknya pengaruh antara variabel independen (X) yaitu Motivasi (X_1), Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kepuasan Kerja pegawai

sebagai variabel dependen (Y). Adapun yang menjadi hipotesis nol (H_0) dan hipotesis alternatif (H_a) dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Motivasi terhadap Kepuasan Kerja

$H_{01} : \beta_1 \neq 0$, “Diduga tidak terdapat pengaruh antara Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai”

$H_{a1} : \beta_1 = 0$, “Diduga terdapat pengaruh antara Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai”

2. Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

$H_{02} : \beta_1 \neq 0$, “Diduga tidak terdapat pengaruh antara Lingkungan kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai”

$H_{a2} : \beta_1 = 0$, “Diduga terdapat pengaruh antara Lingkungan kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai”

3. Motivasi dan Lingkungan kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

$H_{03} : \beta_1 \neq 0$, “Diduga tidak terdapat pengaruh antara Motivasi dan Lingkungan kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai”

$H_{a3} : \beta_1 = 0$, “Diduga terdapat pengaruh antara Motivasi dan Lingkungan kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai”

METODE PENELITIAN

Bagian penelitian ini menggunakan metode kuantitatif deskriptif. Teknik pengumpulan data menggunakan angket (kuesioner) dimana kuesioner tersebut di distribusikan langsung kepada subjek penelitian kemudian dikumpulkan setelah responden menjawab. Jumlah responden penelitian ini sebanyak 70 orang dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Dimana skala likert 1-5 digunakan dalam penelitian ini terbagi menjadi Sangat Setuju (5), Setuju (4), Netral (3), Tidak Setuju (2), Sangat Tidak Setuju (1). Uji validitas dan reliabilitas instrument penelitian ini menggunakan aplikasi SPSS versi 26.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Karakteristik Responden

1. Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah Orang	Presentase
1	Laki-laki	48	68,6%
2	Perempuan	22	31,4%
	Jumlah	70	100%

Sumber : Data Primer yang diolah (2024)

2. Usia Responden

No.	Usia	Jumlah Karyawan	Presentase
1	20 – 25 Tahun	11	15,7%
2	26 – 30 Tahun	22	31,4%
3	31 – 40 Tahun	21	30%
4	>40 Tahun	16	22,9%
	Jumlah	70	100%

Sumber : Data Primer yang diolah (2024)

3. Pendidikan Terakhir

No	Pendidikan	Jumlah Karyawan	Presentase
1	SMA/SMK	8	12%
2	D3	10	15%
3	D4	22	42%
4	S1	25	31%
	Jumlah	70	100%

Sumber : Data Primer yang diolah (2024)

4. Masa Berkerja

No	Lama Bekerja	Total	Presentase
1	Lama Kerja 1-2 Tahun	12	17,1%
2	Lama Kerja 3-5 Tahun	27	38,6%
3	Lama Kerja > 6 Tahun	31	44,3%
	Jumlah	70	100%

Sumber : Data Primer yang diolah (2024)

B. Deskripsi Data Penelitian

Analisa Deskriptif adalah jawaban responden dari masing-masing pertanyaan yang telah disampaikan dalam penelitian yang diinterpretasikan berdasarkan tabel kriteria Sangat baik, Baik, Netral, Tidak Baik, Sangat Tidak Baik.

1. Motivasi (X₁)

⁶ Berdasarkan hasil jawaban kuesioner yang telah diterima dari responden, maka diperoleh hasil untuk variabel Motivasi sebagai berikut

Pernyataan	Tanggapan					Jumlah
	STS	TS	N	S	SS	
X _{1.1}	0	1	20	43	6	264
X _{1.2}	0	1	15	38	16	279
X _{1.3}	0	0	21	39	10	269
X _{1.4}	0	0	10	46	14	284
X _{1.5}	0	0	17	37	16	279
X _{1.6}	0	0	20	38	12	272
X _{1.7}	0	0	13	45	12	279
X _{1.8}	1	5	29	26	9	247
X _{1.9}	0	0	20	34	16	276
X _{1.10}	0	0	19	35	16	277
Jumlah						2726

Sumber : Data Primer yang diolah (2024)

2. Lingkungan Kerja (X₂)

⁶ Berdasarkan hasil jawaban kuesioner yang telah diterima dari responden, maka diperoleh hasil untuk variabel Motivasi sebagai berikut

Sumber : Data Primer yang diolah (2024)

3. Kepuasan Kerja (Y)

⁶ Berdasarkan hasil jawaban kuesioner yang telah diterima dari responden, maka

Pernyataan	Tanggapan					Jumlah
	STS	TS	N	S	SS	
X _{2.1}	0	3	14	35	18	278
X _{2.2}	1	5	13	37	14	268
X _{2.3}	0	6	21	24	19	266
X _{2.4}	0	5	16	28	21	275
X _{2.5}	0	7	25	19	19	260
X _{2.6}	0	3	13	42	12	273
X _{2.7}	1	3	10	29	27	288
X _{2.8}	1	2	10	43	14	277
X _{2.9}	0	3	14	37	16	276
X _{2.10}	0	6	11	28	25	282
Jumlah						2743

diperoleh hasil untuk variabel Motivasi sebagai berikut

Pernyataan	Tanggapan	Jumlah
------------	-----------	--------

	STS	TS	N	S	SS	
Y.1	0	3	20	28	19	273
Y.2	0	3	13	37	17	278
Y.3	0	3	21	24	22	275
Y.4	0	3	18	27	22	278
Y.5	0	3	16	28	23	281
Y.6	0	3	21	26	20	273
Y.7	0	2	17	27	24	283
Y.8	1	3	14	38	15	275
Y.9	0	3	13	38	16	277
Y.10	0	3	21	25	21	274
Jumlah						2726

Sumber : Data Primer yang diolah (2024)

C. Uji Validitas

Pengujian ini dilakukan peneliti dengan membandingkan nilai r hitung dengan nilai r_{tabel} . Nilai r hitung pada penelitian ini merupakan data primer dengan hasil korelasi jawaban responden pada masing-masing pernyataan disetiap indikator variabel yang dianalisis menggunakan SPSS Versi 26 for Windows. Besarnya nilai r_{tabel} dengan tingkat signifikan 5% dengan menggunakan rumus sebagai berikut: $(\alpha; n - 2)$ dimana:

α = Tingkat signifikan 5%

n = Jumlah sampel = 70

k = Jumlah variabel dalam penelitian = 2

$r_{tabel} = n - 2 = 0,235$

Variabel	Pernyataan	r hitung	r tabel	Kesimpulan
Motivasi (X1)	X1	330**	0,235	Valid
	X2	558**		Valid
	X3	512**		Valid
	X4	589**		Valid
	X5	633**		Valid
	X6	445**		Valid
	X7	624**		Valid
	X8	333**		Valid
	X9	527**		Valid
	X10	310**		Valid
Lingkungan	X1	770**		Valid
	X2	547**		Valid
	X3	616**		Valid

Kerja (X₂)	X4	691**	0,235	Valid
	X5	569**		Valid
	X6	719**		Valid
	X7	648**		Valid
	X8	808**		Valid
	X9	758**		Valid
	X10	649**		Valid
Kepuasan Karyawan (Y)	Y1	486**	0,235	Valid
	Y2	652**		Valid
	Y3	808**		Valid
	Y4	457**		Valid
	Y5	389**		Valid
	Y6	790**		Valid
	Y7	339**		Valid
	Y8	664**		Valid
	Y9	632**		Valid
	Y10	802**		Valid

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 26 (2024)

D. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas merupakan suatu perhitungan kuesioner dalam penelitian menggunakan SPSS versi 26 *for Windows* dapat dilihat dari hasil nilai *Cronbach's Alpha*. Berikut hasil uji reliabilitas variabel pada output SPSS:

Varabel	Crobach's Alpha	Batas	Keterangan
Motivasi (X ₁)	0,624	0,06	Reliabel
Lingkungan Kerja (X ₂)	0,862	0,06	Reliabel
Kepuasan Kerja (Y)	0,804	0,06	Reliabel

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 26 (2024)

E. Uji Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate

1	.664 ^a	.442	.425	3.82962
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja , Motivasi				
b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja				
Sumber : Hasil Olah Data SPSS 26 (2024)				

Diketahui bahwa nilai R Square sebesar 0,442 atau 44,2% yang mana menunjukkan bahwa antar variabel X₁ (Motivasi) dan variabel X₂ (Lingkungan Kerja) terhadap Kepuasan Kerja sebesar 44,2%²⁸ sedangkan sisanya 56,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dilakukan dalam penelitian ini.

F. Uji Hipotesis

1. Uji F (Simultan)

Pengujian hipotesis F digunakan untuk mengetahui seberapa besar variabel bebas terhadap variabel terikat secara bersamaan atau simultan dalam satu penelitian dengan cara membandingkan hasil nilai F_{hitung} dengan F_{tabel}. Prasyarat yang harus dipenuhi adalah sebagai berikut :

- Jika nilai F_{hitung} > F_{tabel} dan nilai signifikansi < 0,05 artinya terdapat pengaruh secara bersamaan atau simultan antara variabel bebas terhadap variabel terikat.
- Jika nilai F_{hitung} < F_{tabel} dan nilai signifikansi > 0,05²⁴ artinya tidak terdapat pengaruh secara bersamaan atau simultan antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	776.820	2	388.410	26.484	.000 ^b
	Residual	982.622	67	14.666		
	Total	1759.443	69			

- Dependent Variable: Kepuasan Kerja
 - Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja , Motivasi
- Sumber : Hasil Olah Data SPSS 26 (2024)

2. Uji T (Parsial)

Coefficients ^a				
Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.

		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.519	5.507		.094	.925
	Motivasi	.780	.157	.509	4.958	.000
	Lingkungan Kerja	.222	.089	.254	2.479	.016

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 26 (2024)

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa :

1. Hasil perhitungan Uji F diatas dapat diketahui $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($26,484 > 3,13$) dan nilai signifikansi $< 0,05$ atau 5% ($0,00 < 0,05$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dapat disimpulkan bahwa Motivasi (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y).
2. Dari hasil Uji T diketahui nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,958 > 1,996$) dan nilai signifikansi $< 0,05$ atau 5% ($0,000 < 0,05$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dapat disimpulkan bahwa Motivasi (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y).
3. Dari hasil Uji T diketahui $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,479 > 1,996$) dan nilai signifikansi $< 0,05$ atau 5% ($0,016 < 0,05$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y).

KESIMPULAN DAN SARAN

Pada dasarnya banyak faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Namun, setiap perusahaan atau instansi memiliki perbedaan faktor yang lebih dominan dalam mempengaruhi kepuasan kerjanya. Seperti halnya pada hasil penelitian ini, berdasarkan pembahasan dan analisis data yang telah dilakukan bahwa :

1. Dari hasil penelitian ini diketahui bahwa variabel Motivasi (X_1) berpengaruh positif dan signifikan dari hasil uji t secara parsial signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) pada PT. KB Bank Tbk. Hal ini dibuktikan dari hasil uji T dapat

diketahui $T_{hitung} = 4,958$ lebih besar dibandingkan $T_{tabel} = 1,996$ dan nilai signifikansi = $0,000$ lebih kecil dari $0,05$ atau 5% , maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Demikian disimpulkan bahwa Motivasi (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y), artinya bahwa variabel Motivasi (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja (Y).

2. Dari hasil penelitian ini diketahui bahwa variabel Lingkungan Kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan dari hasil uji t secara parsial signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) pada PT. KB Bank Tbk. Hal ini dibuktikan dari hasil uji T dapat diketahui $T_{hitung} = 2,479$ lebih besar dari $T_{tabel} = 1,996$ dan nilai signifikansi = $0,016$ lebih kecil dari $0,05$ atau 5% , maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya bahwa variabel Lingkungan Kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja (Y).

3. Motivasi dan Lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. KB Bank Tbk. Hasil ini dapat dilihat dari nilai $F_{hitung} = 26,484$ lebih besar dari $F_{tabel} = 3,13$ dan nilai signifikansinya sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi (X_1) dan Lingkungan kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y).

Diharapkan bahwa perusahaan dapat meningkatkan pelayanan terhadap lingkungan kerja, karena variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh dominan dalam mempengaruhi kepuasan kerja.

DAFTAR REFERENSI

- Adinata, M. C., & Turangan, J. A. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT X. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 5(1), 195–201. <https://doi.org/10.24912/jmk.v5i1.22567>

- Hartadi, A. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 2(1), 14–19. <https://doi.org/10.57151/jeko.v2i1.156>
- Lindasari, K., Herawati, J., & Septyarini, Epsilandri. (2022). Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan: *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 4(5), 1392–1411. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v4i5.965>
- Sutrisno, S., Herdiyanti, H., Asir, M., & ... (2022). Dampak Kompensasi, motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan: Review Literature. *Management ...*, 3(November), 3476–3482. <https://journal.yrpiiku.com/index.php/msej/article/view/1198%0Ahttps://journal.yrpiiku.com/index.php/msej/article/download/1198/809>
- Syahrudin, A., & Hamzah, A. (2023). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kelautan Dan Perikanan Kabupaten Takalar. *Ojs.Stieamkop.Ac.Id*, 4(1), 109–199. <https://ojs.stieamkop.ac.id/index.php/ecotal/article/view/313>
- Yaningsih, T. A., & Triwahyuni, E. (2022). Pengaruh Pengawasan, Beban Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Akmenika: Jurnal Akuntansi Dan Manajemen*, 19(1), 604–613. <https://doi.org/10.31316/akmenika.v19i1.2636>

Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada PT. KB Bank Tbk Jakarta

ORIGINALITY REPORT

25%

SIMILARITY INDEX

25%

INTERNET SOURCES

15%

PUBLICATIONS

10%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	www.jurnal.stie-aas.ac.id Internet Source	1%
2	repository.unikal.ac.id Internet Source	1%
3	ejurnalunsam.id Internet Source	1%
4	ojs.stkip-ypup.ac.id Internet Source	1%
5	Submitted to IAIN Bone Student Paper	1%
6	vibdoc.com Internet Source	1%
7	publish.ojs-indonesia.com Internet Source	1%
8	Submitted to Universitas Slamet Riyadi Student Paper	1%
9	eprints.unwahas.ac.id Internet Source	1%

10	journal.csspublishing.com Internet Source	1 %
11	ejurnal.ung.ac.id Internet Source	1 %
12	jurnal.stietribuana.ac.id Internet Source	1 %
13	jurnal.utu.ac.id Internet Source	1 %
14	journals.asianindexing.com Internet Source	1 %
15	ojs.akbpstie.ac.id Internet Source	1 %
16	journals.upi-yai.ac.id Internet Source	1 %
17	aksiologi.org Internet Source	1 %
18	ejournal.unsa.ac.id Internet Source	1 %
19	www.it.uu.se Internet Source	1 %
20	www.sciencegate.app Internet Source	1 %
21	dokumen.tech Internet Source	1 %

22	ejournal.itn.ac.id Internet Source	1 %
23	ejournal.stieppi.ac.id Internet Source	1 %
24	eprints.itn.ac.id Internet Source	1 %
25	proceedingsiches.com Internet Source	1 %
26	digilib.uns.ac.id Internet Source	1 %
27	economicsbosowa.unibos.id Internet Source	1 %
28	infeb.org Internet Source	1 %
29	ojs.stiem-bongaya.ac.id Internet Source	1 %
30	ojs.unm.ac.id Internet Source	1 %
31	repository.unmas.ac.id Internet Source	1 %

Exclude quotes On

Exclude matches < 1%

Exclude bibliography On