

PENGARUH KESEJAHTERAAN, SENIORITAS DAN PROMOSI JABATAN TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN PT. CATUR SENTOSA ADIPRANA TBK, CABANG MANADO

THE INFLUENCE OF WELFARE, SENIORITY AND PROMOTION ON EMPLOYEE MORALE AT PT. CATUR SENTOSA ADIPRANA TBK MANADO BRANCH

Oleh:

Yolanda R. Hasani¹
Bernhard Tewal²
Mac D. B. Walangitan³

¹²³Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Sam Ratulangi Manado

E-mail:

¹renatayolanda87@gmail.com

²bernhardtewal@unsrat.ac.id

³macd_walangitan@yahoo.com

Abstrak: Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan hal yang penting dalam perusahaan untuk mencapai tujuan. Umumnya perusahaan mengharapkan karyawan memiliki semangat kerja dan kinerja karyawan yang optimal agar dapat bersaing dan berkembang. Oleh karena itu, penting untuk memahami faktor-faktor yang dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan, diantaranya yaitu kesejahteraan, senioritas dan promosi jabatan yang akan mempengaruhi semangat kerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kesejahteraan, senioritas dan promosi jabatan terhadap semangat kerja karyawan PT. Catur Sentosa Adiprana Tbk Cabang Manado. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan pendekatan asosiatif deskriptif yang bertujuan untuk melihat hubungan antar variabel. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda. Hipotesis penelitian dibuktikan dengan uji-t. Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 49 orang. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner yang dibagikan kepada karyawan PT. Catur Sentosa Adiprana Tbk Cabang Manado. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial kesejahteraan dan promosi jabatan berpengaruh positif signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Senioritas secara parsial berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap semangat kerja karyawan.

Kata Kunci: kesejahteraan, senioritas, promosi jabatan, semangat kerja

Abstract: Human Resource Management (HR) is important for a company to achieve its goals. Generally, companies expect employees to have optimal work enthusiasm and employee performance so they can compete and develop. Therefore, it is important to understand the factors that can influence employee morale, including welfare, seniority and job promotions which will influence employee morale. This research aims to determine the influence of welfare, seniority and promotion on the work spirit of PT employees. Catur Sentosa Adiprana Tbk Manado Branch. This research is quantitative research using a descriptive associative approach which aims to see the relationship between variables. The data analysis technique uses multiple linear regression analysis. The research hypothesis is proven by t-test. This research used a sample of 49 people. The data collection method in this research uses a questionnaire distributed to PT employees. Catur Sentosa Adiprana Tbk Manado Branch. The results of this research show that partially welfare and job promotions have a significant positive effect on employee morale. Seniority partially has an insignificant negative effect on employee morale.

Keywords: welfare, seniority, promotion, morale

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Semangat kerja dapat diartikan sebagai kegairahan atau antusiasme karyawan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya di dalam organisasi. Organisasi yang mampu meningkatkan semangat kerja karyawan akan mendapatkan keuntungan karena output yang dihasilkan memiliki kualitas yang baik, karyawan memiliki tingkat

kehadiran yang baik, disiplin yang tinggi, dan mematuhi peraturan yang berlaku. Sebaliknya, karyawan yang kurang memiliki semangat kerja cenderung memiliki tingkat kehadiran yang rendah, sering terlambat, dan kurang fokus dalam menjalankan tugasnya. Untuk meningkatkan semangat kerja karyawan, terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi, diantaranya yaitu kesejahteraan, senioritas dan promosi jabatan.

Program kesejahteraan yang diberikan oleh perusahaan dapat meningkatkan semangat kerja karyawan dan memotivasi mereka untuk bekerja lebih produktif. Program kesejahteraan merupakan salah satu cara yang efektif dalam memelihara sikap karyawan agar merasa puas, nyaman serta senang dalam bekerja (Zagoto dan Kasmiruddin, 2018). Perusahaan dapat memberikan kesejahteraan yang cukup memadai dalam bentuk tunjangan kesehatan, asuransi kesehatan, tunjangan pendidikan, program pensiun, dan sebagainya. Selain itu, perusahaan juga dapat menumbuhkan semangat kerja yang berkualitas dengan memberikan lingkungan kerja yang positif, memberikan kesempatan untuk mengembangkan keterampilan dan pengetahuan karyawan, serta memberikan penghargaan dan insentif bagi karyawan yang berkinerja baik.

Senioritas dapat dilihat dari beberapa faktor, seperti usia, masa kerja, dan pengalaman. Biasanya, senioritas diakui dengan memberikan keuntungan tertentu, seperti kenaikan gaji atau posisi jabatan yang lebih tinggi. Senioritas pada hakekatnya merupakan bentuk penghargaan organisasi terhadap karyawan atas kesetiaan dan dedikasinya terhadap organisasi. Senioritas juga dapat diartikan sebagai bentuk penghargaan organisasi terhadap karyawan yang telah memberikan kontribusi dan kesetiaan yang baik dalam jangka waktu yang lama. Seorang karyawan yang telah bekerja cukup lama di suatu perusahaan biasanya akan memiliki kemampuan yang lebih tinggi karena pengalaman dan pengetahuan yang berkaitan dengan pekerjaannya, meskipun berada di jabatan yang sama (Purwaningsih dan Magdalena, 2017).

Faktor lain yang dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan adalah promosi jabatan. Promosi jabatan merupakan bentuk penempatan karyawan yang dilakukan oleh perusahaan untuk menyesuaikan kebutuhan perusahaan dengan kompetensi, kemampuan, dan potensi karyawan yang ada. Hasibuan (2002) mengatakan bahwa karyawan yang dipromosikan pada jabatan yang tepat, dapat semakin meningkatkan kinerja yang dihasilkan dan bila ada kesempatan bagi karyawan dipromosikan berdasarkan asas keadilan, karyawan akan terdorong bekerja lebih giat, bersemangat, disiplin, dan berprestasi kerja sehingga sasaran perusahaan secara optimal dapat dicapai.

Penelitian ini meneliti objek di PT. Catur Sentosa Adiprana Tbk Cabang Manado, yang merupakan perusahaan holding dan operasional yang memiliki beberapa entitas perusahaan yang bergerak di bidang perdagangan barang industri, terutama bahan bangunan dan barang konsumsi. Beberapa contoh produk yang ditawarkan yaitu semen, pasir, cat, kayu, besi, pipa, perlengkapan rumah tangga seperti meja, kursi, lemari dan lain sebagainya. PT. Catur Sentosa Adiprana Tbk Cabang Manado beralamat di Jl. Ring Road Samping Pintu Tol, Malendeng, Kec. Tikala, Kota Manado, Sulawesi Utara. Berdasarkan observasi awal yang dilakukan peneliti terhadap beberapa karyawan PT. Catur Sentosa Adiprana Tbk Cabang Manado, diketahui bahwa masih ada permasalahan yang terjadi berkaitan dengan semangat kerja karyawan seperti masalah motivasi dan kesungguhan dalam bekerja yaitu terjadi kemalasan pada beberapa karyawan, masih ada karyawan yang tidak datang tepat waktu atau terlambat. Dalam hal masalah kesenangan dan kepuasan kerja juga terdapat masalah, yaitu masih ada karyawan yang kurang puas dengan tindakan perusahaan dalam menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan dan mendukung kebahagiaan karyawan. Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa karyawan diketahui program kesejahteraan yang ada pada PT. Catur Sentosa Adiprana Tbk Cabang Manado bersifat adil dan transparan. Namun masih ada masalah yang berkaitan dengan gaji, terdapat beberapa karyawan yang kurang puas dengan gaji yang mereka terima karena mereka merasa belum mencukupi untuk memenuhi kebutuhan hidup mereka. Berdasarkan wawancara selanjutnya diketahui bahwa prestasi kerja lebih diutamakan dari pada tingkat usia dan masa kerja karyawan. Selain masalah-masalah diatas, ada juga karyawan yang memberikan tanggapan tentang masalah promosi jabatan dalam hal pengalaman kerja, seperti karyawan merasa perusahaan kurang dalam memberikan pengakuan dan kesempatan pengembangan berdasarkan pengalaman kerja karyawan, sehingga adanya karyawan yang sudah lama bekerja tetapi belum dipromosikan hal ini kadang membuat karyawan tersebut mengeluh akan pekerjaannya. Berdasarkan apa yang telah di jelaskan dan di simpulkan bahwa semangat kerja karyawan dalam perusahaan tidak lepas dengan adanya faktor kesejahteraan, senioritas dan promosi jabatan. Dalam hal ini peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Kesejahteraan, Senioritas dan Promosi Jabatan terhadap Semangat Kerja Karyawan PT. Catur Sentosa Adiprana Tbk Cabang Manado".

Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui:

1. Pengaruh kesejahteraan terhadap semangat kerja karyawan PT. Catur Sentosa Adiprana Tbk, Cabang Manado

2. Pengaruh senioritas terhadap semangat kerja karyawan PT. Catur Sentosa Adiprana Tbk, Cabang Manado
3. Pengaruh promosi jabatan terhadap semangat kerja karyawan PT. Catur Sentosa Adiprana Tbk, Cabang Manado

TINJAUAN PUSTAKA

Semangat Kerja

Semangat kerja adalah suatu suasana kerja yang terdapat di dalam suatu organisasi yang menunjukkan antusiasme dalam melakukan pekerjaan dan mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik dan produktif (Busro, 2018:325). Indikator semangat kerja dalam penelitian ini meliputi: motivasi dan dorongan bekerja, kesungguhan, kesenangan dan kepuasan kerja (Hutabarat, 2022).

Kesejahteraan

Program kesejahteraan adalah salah satu cara yang efektif untuk memelihara sikap karyawan agar merasa nyaman, puas serta senang dalam bekerja (Zagoto dan Kasmiruddin, 2018). Kesejahteraan merupakan balas jasa yang meliputi materi dan non-materi yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan (Hasibuan, 2019). Indikator kesejahteraan dalam penelitian ini meliputi: gaji/upah, tunjangan, asuransi kesehatan, fasilitas dan jaminan hari tua (Hasibuan, 2019).

Senioritas

Senioritas berasal dari kata senior, bermakna lebih tua atau lebih senior dalam hal usia atau pengalaman atau menandakan tingkatan perbandingan dari terhadap sesuatu yang setara. Senioritas merupakan masa kerja seseorang di suatu perusahaan yang seiring berjalannya waktu akan membawa seseorang naik pangkat dan menduduki posisi yang lebih tinggi dari bawahan lainnya (Hariyanti dan Giantari, 2019). Indikator senioritas dalam penelitian ini meliputi: usia, pengalaman dan masa kerja (Dessler, 2015).

Promosi Jabatan

Promosi jabatan dapat menjadi motivasi bagi karyawan untuk meningkatkan semangat kerja, karena mereka merasa diakui dan dihargai atas prestasi dan kontribusi yang telah diberikan. Promosi biasanya diimbangi dengan kenaikan kompensasi bagi karyawan bersangkutan (Sedarmayanti, 2017:135). Promosi jabatan adalah perpindahan seseorang dari jabatan yang lebih rendah ke jabatan yang lebih tinggi di dalam suatu organisasi. (Hasibuan, 2019). Indikator promosi jabatan dalam penelitian ini meliputi: kejujuran, loyalitas, tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan inisiatif (Hutabarat, 2022).

Penelitian Terdahulu

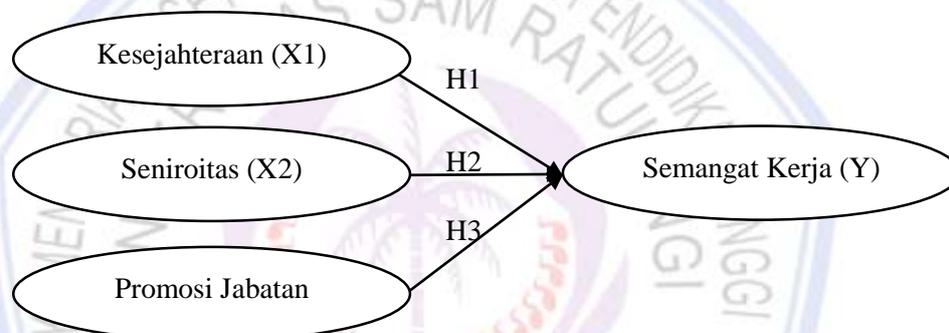
Penelitian Pratiwi dan Firgiyani (2021) bertujuan untuk mengetahui Pengaruh motivasi dan kesejahteraan terhadap semangat kerja dan implikasinya terhadap kinerja. Penelitian ini menggunakan analisis jalur (path analisis) dan pengujiannya menggunakan uji F test dan t test. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa motivasi termasuk dalam kategori tinggi, kesejahteraan pegawai termasuk dalam kategori sangat tinggi, Semangat kerja pegawai termasuk dalam kategori tinggi dan kinerja pegawai termasuk dalam kategori tinggi. Secara keseluruhan dapat disimpulkan terdapat pengaruh motivasi terhadap semangat kerja, terdapat pengaruh kesejahteraan terhadap semangat kerja, terdapat pengaruh semangat kerja terhadap Kinerja terdapat pengaruh secara simultan motivasi dan kesejahteraan terhadap semangat kerja, terdapat pengaruh secara simultan motivasi dan kesejahteraan terhadap semangat kerja dan implikasinya terhadap kinerja.

Penelitian Murtisaputra dan Ratnasari (2018) bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara lingkungan kerja, insentif, komunikasi dan senioritas terhadap semangat kerja karyawan Ramayana Department Store Cabang Kota Tanjungpinang. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif dengan metode kuesioner, dan studi pustaka yang dilakukan secara sistematis. Sampel pada penelitian ini yaitu sebanyak 89 orang karyawan serta pengolahan data menggunakan program komputer SPSS versi 2.00. Penelitian ini telah memenuhi syarat validitas dan reliabilitas. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji asumsi klasik, regresi linier berganda, uji hipotesis dan analisis koefisien determinasi. Hasil dari penelitian ini yaitu berdasarkan pengujian secara Parsial ternyata hasil penelitian membuktikan bahwa variabel lingkungan kerja (X1), insentif (X2), komunikasi (X3), dan senioritas (X4) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap semangat. Berdasarkan pengujian simultan ternyata hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel bebas (lingkungan kerja, insentif,

komunikasi dan senioritas) secara bersama-sama berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan Ramayana Departement Store Cabang Kota Tanjungpinang. Hasil pengujian determinasi (R^2) menunjukkan variabel independen yaitu lingkungan kerja, insentif, komunikasi, dan senioritas memberi sumbangan pengaruh kepada variabel dependen yaitu semangat kerja sebesar 69.4% sedangkan sisanya 30.6% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Penelitian Setiawan (2018) bertujuan untuk mengetahui apakah promosi jabatan dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai di Lingkungan Universitas Pembangunan Panca Budi Medan. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah angket (Questioner), studi dokumen dan wawancara (Inteview). Sedangkan teknik analisis data yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji regresi linier berganda, uji F dan uji t. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa variabel promosi jabatan dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja pegawai di Lingkungan Universitas Pembangunan Panca Budi Medan. Hasil regresi linier berganda menunjukkan bahwa promosi jabatan dan lingkungan kerja menunjukkan hubungan yang searah. Variabel promosi jabatan mempengaruhi semangat kerja sebesar 0,925 dan lingkungan kerja mempengaruhi semangat kerja sebesar 0,290. Berdasarkan hasil uji F dapat dibuktikan bahwa promosi jabatan dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai di Lingkungan Universitas Pembangunan Panca Budi Medan. Nilai R-Square yang diperoleh adalah sebesar 63,41%. Sisanya 36,59% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti kompensasi, disiplin kerja, motivasi dan lainnya.

Model Penelitian



Gambar 1. Model Penelitian

Sumber: Penelitian, 2023

Hipotesis

- H1: Kesejahteraan berpengaruh positif signifikan terhadap Semangat Kerja Karyawan PT. Catur Sentosa Adiprana Tbk, Cabang Manado
- H2: Senioritas berpengaruh positif signifikan terhadap Semangat Kerja Karyawan PT. Catur Sentosa Adiprana Tbk, Cabang Manado
- H3: Promosi Jabatan berpengaruh positif signifikan terhadap Semangat Kerja Karyawan PT. Catur Sentosa Adiprana Tbk, Cabang Manado

METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif deskriptif. Metode asosiatif deskriptif bertujuan untuk melihat hubungan antar variabel penelitian baik variabel dependent maupun independent.

Populasi, Sampel dan Teknik Sampling

Menurut Sugiyono (2019), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan karyawan PT. Catur Sentosa Adiprana Tbk Cabang Manado yang berjumlah 49 orang karyawan. Sugiyono (2019) menjelaskan bahwa sampel

merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 49 orang karyawan. Teknik *sampling* yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh. Teknik *sampling* jenuh adalah teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2019).

Data dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer adalah sumber data yang langsung diperoleh dari pengumpul data. Data primer dalam penelitian ini yaitu data variabel penelitian meliputi kesejahteraan, senioritas, promosi jabatan dan semangat kerja karyawan. Data sekunder adalah data yang telah diolah oleh pihak lain dan siap digunakan. Data sekunder dapat diperoleh dari sumber seperti dokumen, arsip, literatur, dan lain sebagainya yang relevan dengan topik penelitian yang sedang dilakukan.

Teknik Pengumpulan Data dan Pengukuran Variabel

Dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data digunakan dengan menggunakan penelitian kepustakaan dan penelitian lapangan. Penelitian kepustakaan dilakukan melalui studi literatur dengan cara mempelajari, meneliti, dan mengkaji literatur yang relevan melalui buku, jurnal, artikel dan penelitian sebelumnya. Sedangkan penelitian lapangan yaitu berupa observasi dan penyebaran kuesioner kepada responden. Kuesioner berisi pernyataan tentang karakteristik responden dan pernyataan indikator variabel. Pengukuran indikator variabel menggunakan Skala Likert: Sangat Setuju (bobot 5), Setuju (bobot 4), Netral (bobot 3), Tidak Setuju (bobot 2) dan Sangat Tidak Setuju (bobot 1).

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik statistik yaitu uji validitas dan reliabilitas untuk kuesioner, dan analisis regresi linier berganda dengan uji-F untuk kelayakan model dan uji-t untuk pembuktian hipotesis. Analisis regresi linier berganda merupakan analisis untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yang jumlahnya lebih dari satu terhadap variabel terikat.

Uji Asumsi Klasik

Untuk menguji kelayakan model regresi yang digunakan, maka harus terlebih dahulu memenuhi uji asumsi klasik. Terdapat tiga jenis pengujian pada uji asumsi klasik ini, diantaranya:

Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel dependen dan variabel independen mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah model regresi yang memiliki distribusi normal. Uji normalitas dapat dilakukan dengan melihat grafik normal probability plot, jika titik-titik atau data berada di dekat atau mengikuti garis diagonalnya maka dapat dikatakan bahwa nilai residual berdistribusi normal. Sebaliknya, jika titik-titik menjauh atau tersebar dan tidak mengikuti garis diagonal maka hal ini menunjukkan bahwa nilai residual tidak berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah terdapat korelasi yang kuat antara dua atau lebih variabel independen dalam model regresi. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas dapat dilihat pada besaran *Variance Inflation Factor (VIF)* dan *Tolerance*. Apabila nilai *VIF* < 10 dan atau nilai *Tolerance* > 0,1 maka dapat disimpulkan tidak terdapat masalah multikolinieritas, begitupula sebaliknya.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lainnya. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dilihat melalui grafik *scatterplot*.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kesejahteraan (X1), senioritas (X2), dan promosi jabatan (X3) terhadap semangat kerja karyawan (Y). Persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3X_3 + e$$

Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien korelasi (R) ini digunakan untuk mengukur kuatnya hubungan antar variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel tidak bebas (Ghozali, 2018). Jika koefisien korelasi (r) makin besar atau mendekati seratus persen (100%) maka hubungannya semakin kuat sedangkan jika koefisien (r) mendekati 0 (nol) maka dapat dikatakan hubungannya semakin lemah. Koefisien determinasi (R²) pada dasarnya digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menjelaskan variasi dari variabel independen (Ghozali, 2018). Nilai R² yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas.

Pengujian Kelayakan Model

Uji F (Simultan)

Uji-F atau uji kelayakan model digunakan untuk menentukan apakah model regresi dapat atau layak digunakan dalam penelitian ini atau tidak. Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai Fhitung dengan Ftabel pada derajat kesalahan 5% ($\alpha = 0.05$).

Pengujian Hipotesis

Uji t (Parsial)

Ghozali (2018) menyatakan uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa besar pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan menggunakan signifikansi level, alpha 5% ($\alpha = 0,05$).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel dan Daftar Pernyataan	r _{hitung}	Sig
Kesejahteraan (X1)		
X1.1 Gaji/upah yang saya terima sebanding dengan kontribusi dan tanggung jawab saya	0.812	0.000
X1.2 Saya merasa gaji/upah yang saya terima mencukupi untuk memenuhi kebutuhan hidup saya	0.576	0.000
X1.3 Tunjangan yang saya terima membantu meningkatkan motivasi saya dalam bekerja	0.692	0.000
X1.4 Saya merasa sistem tunjangan yang diterapkan oleh perusahaan adil dan transparan	0.691	0.000
X1.5 Asuransi kesehatan yang disediakan oleh perusahaan membantu saya dalam mengatasi biaya kesehatan dan memberikan perlindungan yang memadai bagi saya	0.435	0.002
X1.6 Perusahaan memberikan akses mudah dan prosedur yang jelas untuk klaim asuransi kesehatan	0.538	0.000
X1.7 Fasilitas yang disediakan oleh perusahaan, seperti tempat kerja yang nyaman, ruang istirahat memengaruhi tingkat kepuasan saya dalam bekerja	0.465	0.001
X1.8 Fasilitas yang disediakan oleh perusahaan memenuhi harapan dan kebutuhan saya sebagai karyawan	0.595	0.000
X1.9 Perusahaan memberikan informasi dan pengelolaan yang jelas terkait dengan jaminan hari tua	0.632	0.000
X1.10 Jaminan hari tua yang diberikan perusahaan memberikan kepastian dan persiapan untuk masa depan finansial saya	0.675	0.000
Senioritas (X2)		
X2.1 Usia saya mempengaruhi persepsi dan perlakuan yang di terima di tempat kerja	0.682	0.000
X2.2 Perusahaan memperhatikan kebutuhan yang terkait dengan usia saya	0.798	0.000
X2.3 Pengalaman saya berkontribusi terhadap pelaksanaan tugas dan tanggung jawab saat ini	0.551	0.000
X2.4 Pengalaman saya diakui dan dihargai di tempat kerja		
X2.5 Saya merasa masa kerja saya dihargai dan diakui oleh perusahaan	0.688	0.000

X2.6 Perusahaan memberikan kesempatan untuk pengembangan karir berdasarkan masa kerja saya	0.672 0.656	0.000 0.000
Promosi Jabatan (X3)		
X3.1 Saya selalu mengutamakan kejujuran dalam setiap aspek pekerjaan saya	0.441	0.001
X3.2 Perusahaan mendorong dan menerapkan kejujuran di seluruh tingkatan organisasi	0.844	0.000
X3.3 Saya setia dan loyal terhadap organisasi tempat saya bekerja saat ini	0.652	0.000
X3.4 Saya siap bekerja keras dan loyal untuk mencapai tujuan perusahaan	0.844	0.000
X3.5 Tingkat pendidikan saya relevan dengan pekerjaan yang saya lakukan di perusahaan ini	0.722	0.000
X3.6 Pendidikan saya memberikan kontribusi positif terhadap kinerja dalam bekerja diperusahaan ini	0.563	0.000
X3.7 Saya menganggap pengalaman kerja saya sebagai aset yang berharga dalam melaksanakan tugas saya di tempat kerja.	0.622	0.000
X3.8 Perusahaan memberikan pengakuan dan kesempatan pengembangan berdasarkan pengalaman kerja karyawan	0.512	0.000
X3.9 Saya mampu mengambil tindakan dengan inisiatif untuk mengatasi masalah dan mencapai tujuan	0.515	0.000
X3.10 Perusahaan mengakui dan memberikan dukungan terhadap inisiatif yang diambil oleh karyawan	0.617	0.000
Semangat Kerja (Y)		
Y1 Saya merasa antusias dan termotivasi setiap hari untuk datang bekerja	0.768	0.000
Y2 Perusahaan menciptakan lingkungan kerja yang mendorong motivasi dan dorongan kerja yang tinggi	0.751	0.000
Y3 Saya selalu berusaha melakukan pekerjaan dengan kesungguhan yang tinggi	0.614	0.000
Y4 Saya bekerja keras dalam segala hal yang saya lakukan untuk mencapai tujuan perusahaan	0.565	0.000
Y5 Saya menikmati pekerjaan saya dan merasa senang saat melakukannya.		
Y6 Perusahaan menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan dan mendukung kebahagiaan karyawan	0.820 0.772	0.000 0.000
Y7 Saya merasa diakui dan dihargai atas kontribusi saya di tempat kerja	0.820	0.000
Y8 Perusahaan berupaya meningkatkan kepuasan kerja karyawan secara keseluruhan	0.705	0.000

Sumber: Data hasil olahan SPSS, 2023

Berdasarkan data tabel 1 terlihat bahwa korelasi dari masing-masing item terdapat total skor untuk variabel X1, X2, X3 dan Y, seluruhnya menghasilkan $r_{hitung} \geq r_{tabel} = 0.281$ dengan nilai signifikan ≤ 0.05 . Dengan demikian maka keseluruhan item pernyataan variabel penelitian adalah valid.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha Cronbach's	Keterangan
X1	0.815	Reliabel
X2	0.745	Reliabel
X3	0.824	Reliabel
Y	0.874	Reliabel

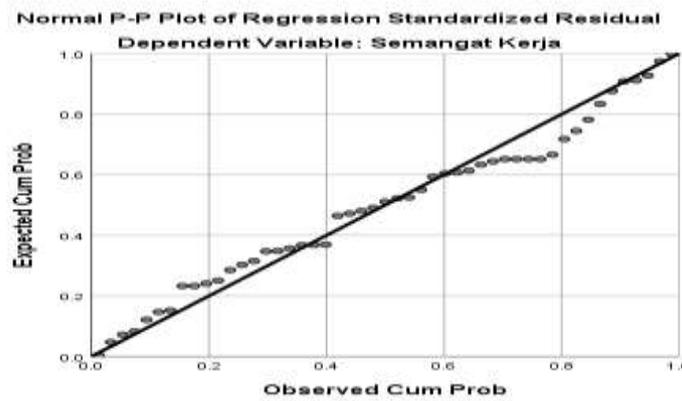
Sumber: Data hasil olahan SPSS, 2023

Berdasarkan data tabel 2 hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua variabel memiliki koefisien *alpha* yang cukup besar yaitu diatas 0.60 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing-masing variabel dari kuesioner adalah *reliabel*.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Berdasarkan gambar 2 *Normal Probability Plot* terlihat bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal mengikuti arah garis diagonal, menunjukkan pola distribusi normal, sehingga model regresi memenuhi asumsi normalitas.



Gambar 2. Normal Probability Plot
 Sumber: Data hasil olahan SPSS, 2023

Uji Multikolinieritas

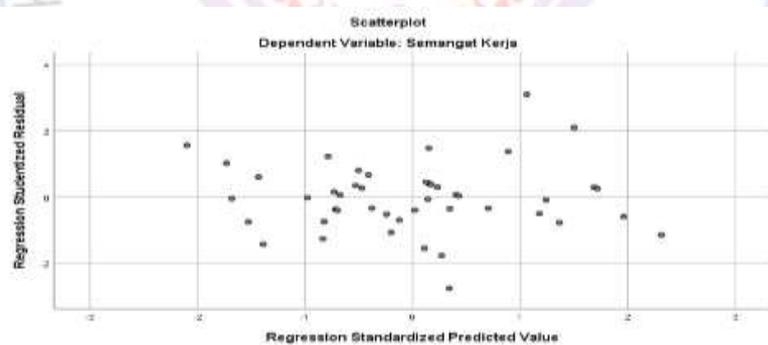
Berdasarkan data tabel 3 terlihat bahwa nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) untuk variabel kesejahteraan, senioritas, dan promosi jabatan $VIF \leq 10$ serta nilai *tolerance*-nya $\geq 0,1$ sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat multikolinieritas dalam penelitian ini.

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	VIF	Tolerance	Keterangan
Kesejahteraan (X1)	1.299	0.770	Tidak terjadi multikolinieritas
Senioritas (X2)	1.539	0.650	Tidak terjadi multikolinieritas
Promosi Jabatan (X3)	1.435	0.697	Tidak terjadi multikolinieritas

Sumber: Data hasil olahan SPSS, 2023

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 3. Scatterplot
 Sumber: Data hasil olahan SPSS, 2023

Berdasarkan gambar 3 *Scatterplot* terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak dan tidak menunjukkan pola tertentu. Hal ini menunjukkan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Hasil Pengujian Model dengan Uji F

Tabel 4. Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig
1 Regression	367.530	3	122.510	27.909	.000 ^b
Residual	197.531	45	4.390		
Total	565.061	48			

Sumber: Data hasil olahan SPSS, 2023

Berdasarkan data tabel 4 hasil uji F menunjukkan bahwa nilai $f_{hitung} = 27.909 \geq$ nilai $f_{tabel} = 2.81$

dengan tingkat signifikan $0.000 \leq 0.05$ dari hasil ini menyatakan model regresi ini layak digunakan.

Hasil Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 5. Hasil Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi (R²)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.806 ^a	.650	.627	2.09513

Sumber: Data hasil olahan SPSS, 2023

Berdasarkan data tabel 5 dapat dilihat bahwa koefisien korelasi berganda variabel indenpenden (X1, X2, X3) sebesar 0.806, artinya korelasi terjadi antara variabel kesejahteraan, senioritas dan promosi jabatan dengan semangat kerja adalah searah. Hal ini menunjukkan bahwa kesejahteraan, senioritas dan promosi jabatan secara simultan mempunyai hubungan cukup kuat. Berdasarkan data tabel 5, dapat dilihat bahwa nilai koefisien determinasi atau *R Square* sebesar 0.650 atau 65%. Hal ini menunjukkan bahwa kontribusi variabel bebas, yaitu kesejahteraan, senioritas dan promosi jabatan terhadap naik/turunnya variabel terikat yaitu semangat kerja sebesar 65% dan sisanya 35% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil Regresi Linier Berganda dan Uji t (secara parsial)

Tabel 6. Hasil Regresi Linier Berganda dan Uji – t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-3.367	3.760		-.895	.375
Kesejahteraan	.379	.089	.427	4.254	.000
Senioritas	-.042	.134	-.034	-.312	.756
Promosi Jabatan	.510	.096	.563	5.337	.000

Sumber: Data hasil olahan SPSS, 2023

Berdasarkan data tabel 6 menunjukkan bahwa persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini sebagai berikut:

$$Y = -3.367 + 0.379X_1 - 0.042X_2 + 0.510X_3 + e$$

Dari persamaan regresi linear berganda dan hasil uji t variabel kesejahteraan, senioritas dan promosi jabatan terhadap semangat kerja diatas, dapat disimpulkan bahwa:

1. Nilai konstanta (a) bertanda negatif, yaitu = -3.367 berarti artinya apabila kesejahteraan, senioritas dan promosi jabatan sama dengan nol (0) semangat kerja karyawan mengalami penurunan 3.367 satuan.
2. Nilai koefisien regresi kesejahteraan $b_1 = 0.379$ menunjukkan arah positif, artinya jika variabel kesejahteraan meningkat 1 satuan maka semangat kerja karyawan meningkat sebesar 0.379 satuan. Selanjutnya dilihat dari nilai thitung = $4.254 \geq t_{tabel} = 2.014$ dengan nilai signifikan $0.000 \leq 0.05$ mengartikan bahwa variabel kesejahteraan berpengaruh positif signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Jadi hipotesis 1 (H1) yang menyatakan kesejahteraan berpengaruh positif signifikan terhadap semangat kerja karyawan diterima atau terbukti.
3. Nilai koefisien regresi senioritas $b_2 = -0.042$ menunjukkan arah negatif, artinya jika variabel senioritas meningkat 1 satuan maka semangat kerja karyawan mengalami penurunan sebesar 0.042 satuan. Selanjutnya dilihat dari nilai thitung = $-0.312 \leq t_{tabel} = 2.014$, dengan nilai signifikan $0.756 \geq 0.05$ mengartikan bahwa variabel senioritas berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Jadi hipotesis 2 (H2) yang menyatakan senioritas berpengaruh positif signifikan terhadap semangat kerja karyawan ditolak atau tidak terbukti.
4. Nilai koefisien regresi promosi jabatan $b_3 = 0.510$ menunjukkan arah positif, artinya jika variabel promosi jabatan meningkat 1 satuan maka semangat kerja karyawan meningkat sebesar 0.510 satuan. Selanjutnya dilihat dari nilai thitung = $5.337 \geq t_{tabel} = 2.014$, dengan nilai signifikan $0.000 \leq 0.05$ mengartikan bahwa variabel promosi jabatan berpengaruh positif signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Jadi hipotesis 3 (H3) yang menyatakan promosi jabatan berpengaruh positif signifikan terhadap semangat kerja karyawan diterima atau terbukti.

Pembahasan**Kesejahteraan Terhadap Semangat Kerja Karyawan**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kesejahteraan secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Hasil penelitian ini memiliki arti bahwa semakin besar peningkatan yang terjadi pada variabel kesejahteraan akan berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil studi terhadulu yang dilakukan oleh Sitio (2020) yang menemukan bahwa secara parsial kesejahteraan berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Sama halnya dengan hasil studi Purba (2018) yang mengungkap adanya pengaruh positif signifikan dari kesejahteraan terhadap semangat kerja karyawan. Mengacu pada hasil penelitian ini bahwa kesejahteraan secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap semangat kerja karyawan PT. Catur Sentosa Adiprana Tbk, Cabang Manado, hendaknya perusahaan memperhatikan kembali tingkat kesejahteraan yang di terima karyawan agar karyawan mendapatkan kesejahteraan yang layak sesuai dengan kinerja yang karyawan berikan sehingga semakin meningkatkan semangat kerja karyawan. Perusahaan sebaiknya dapat lebih memperhatikan tingkat kesejahteraan yang diberikan kepada karyawan yang berkaitan dengan gaji, sistem bonus, jumlah tunjangan dan jaminan sosial, karena dengan kesejahteraan karyawan yang terpenuhi maka karyawan menghasilkan semangat kerja yang tinggi. Hal ini dibuktikan dengan adanya pengaruh positif dari kesejahteraan terhadap semangat kerja karyawan.

Senioritas Terhadap Semangat Kerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa senioritas secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Hasil penelitian ini memiliki arti bahwa semakin besar peningkatan yang terjadi pada variabel senioritas akan berpengaruh mengalami penurunan terhadap semangat kerja karyawan. Berbeda dengan hasil studi terhadulu yang dilakukan oleh Murtisaputra dan Ratnasari (2018) bahwa senioritas berpengaruh secara parsial terhadap semangat kerja karyawan. Berbeda halnya juga dengan hasil studi yang dilakukan oleh Kebumen (2021) yang menyatakan bahwa senioritas berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Mengacu pada hasil penelitian ini bahwa senioritas tidak terbukti berpengaruh positif signifikan terhadap semangat kerja karyawan PT. Catur Sentosa Adiprana Tbk, Cabang Manado, perusahaan hendaknya memperhatikan kembali usia dan masa kerja karyawan yang lama agar diberi peluang yang lebih besar untuk dipromosikan ke jabatan yang lebih tinggi. Karyawan yang senior atau masa kerja karyawan yang relatif lama membuktikan bahwa karyawan tersebut loyal terhadap perusahaan sehingga pantas untuk diberikan peluang yang lebih besar. Oleh karena itu, perlu lebih diperhatikan tingkat loyalitas karyawan pada perusahaan.

Promosi Jabatan Terhadap Semangat Kerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa promosi jabatan secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Hasil penelitian ini memiliki arti bahwa semakin besar peningkatan yang terjadi pada variabel promosi jabatan akan berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil studi terhadulu yang dilakukan oleh Setiawan (2018) bahwa promosi jabatan secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Sama halnya juga dengan hasil studi yang dilakukan oleh Nabilla dan Fu'ad (2022) yang menyatakan bahwa promosi jabatan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Mengacu pada hasil penelitian ini bahwa promosi jabatan secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap semangat kerja karyawan PT. Catur Sentosa Adiprana Tbk, Cabang Manado, perusahaan hendaknya mempertahankan kebijakan masa kerja karyawan dalam menempati posisinya dan masa kerja seseorang secara keseluruhan diperusahaan dalam menentukan promosi jabatan dan memberikan kesempatan promosi jabatan dengan melihat dari pengalaman kerja dan tindakan inisiatif yang diambil karyawan untuk mengatasi masalah, dan secara rutin melakukan penilaian kerja sehingga diketahui karyawan yang dapat dipromosikan ke jenjang yang lebih tinggi lagi, hal ini mendorong karyawan lebih semangat lagi sehingga semangat kerjanya dapat terus ditingkatkan. Hal ini dibuktikan dengan adanya pengaruh positif dari promosi jabatan terhadap semangat kerja karyawan.

PENUTUP**Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan diatas sebelumnya maka akan disajikan beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Kesejahteraan berpengaruh positif signifikan terhadap semangat kerja karyawan PT. Catur Sentosa Adiprana

Tbk, Cabang Manado

2. Senioritas berpengaruh tidak signifikan terhadap semangat kerja karyawan PT. Catur Sentosa Adiprana Tbk, Cabang Manado.
3. Promosi Jabatan berpengaruh positif signifikan terhadap semangat kerja karyawan PT. Catur Sentosa Adiprana Tbk, Cabang Manado

Saran

Adapun saran-saran yang dapat diberikan sehubungan dengan hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Terkait dengan kesejahteraan, PT. Catur Sentosa Adiprana Tbk, Cabang Manado, perusahaan sebaiknya lebih memperhatikan tingkat kesejahteraan yang diberikan kepada karyawan yang berkaitan dengan gaji, sistem bonus, jumlah tunjangan dan jaminan sosial, karena dengan kesejahteraan karyawan yang terpenuhi maka karyawan menghasilkan semangat kerja yang tinggi. Terkait dengan senioritas, PT. Catur Sentosa Adiprana Tbk, Cabang Manado, perusahaan hendaknya memperhatikan kembali usia dan masa kerja karyawan yang lama agar diberi peluang yang lebih besar untuk dipromosikan ke jabatan yang lebih tinggi. Karyawan yang senior atau masa kerja karyawan yang relatif lama membuktikan bahwa karyawan tersebut loyal terhadap perusahaan sehingga pantas untuk diberikan peluang yang lebih besar. Oleh karena itu, perlu lebih diperhatikan tingkat loyalitas karyawan pada perusahaan. Terkait dengan promosi jabatan PT. Catur Sentosa Adiprana Tbk, Cabang Manado, hendaknya perusahaan memberikan kesempatan promosi jabatan dengan melihat dari pengalaman kerja dan tindakan inisiatif yang diambil karyawan untuk mengatasi masalah, dan secara rutin melakukan penilaian kerja sehingga diketahui karyawan yang dapat dipromosikan ke jenjang yang lebih tinggi lagi, hal ini mendorong karyawan lebih semangat lagi sehingga semangat kerjanya dapat terus ditingkatkan.
2. Peneliti selanjutnya diharapkan mampu menjadi bahan referensi untuk pengembangan ilmu pengetahuan manajemen sumber daya manusia, khususnya pada variabel-variabel kesejahteraan, senioritas dan promosi jabatan dalam kaitannya untuk meningkatkan semangat kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Dessler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Indeks
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hariyanti, A. Z. & Giantari I. G. A. K. (2019). Pengaruh Loyalitas, Prestasi Kerja, Dan Senioritas Terhadap Promosi Jabatan Pada PT Pacto Ltd Di Bali. *E-Jurnal Manajemen*, Vol. 8, No. 7. <https://ojs.unud.ac.id/index.php/Manajemen/article/download/46522/30100> . Diakses pada 15 Maret 2023.
- Hasibuan, M. S. P. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Perkasa.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen: Dasar, Pengertian dan Masalah*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hutabarat, Y. P. (2020). Pengaruh Pengawasan, Pengembangan Karir, Dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Saka Mitra Sejati Medan. *Jurnal Manajemen dan Akuntansi Medan*. <https://jurnal.itscience.org/index.php/jumansi/article/download/2149/1604> . Diakses pada 26 Februari 2023
- Kebumen, P. B. (2021). *Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Insentif, Komunikasi dan Senioritas Terhadap Semangat Kerja Guru PNS di SMK Negeri 1 Gombong*. Skripsi. STIE Putra Bangsa Kebumen <http://eprints.universitasputrabangsa.ac.id/575/1/Jurnal%20subur%20165502663.pdf>. Diakses pada 9 Maret 2023.
- Murtisaputra, E., & Ratnasari S. L. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Insentif, Komunikasi dan Senioritas Terhadap Semangat Kerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, Vol. 7, No. 3. <https://journal.unrika.ac.id/index.php/jurnal/dms/article/download/1706/1258>. Diakses pada 22 Februari

- Nabila, A., & Fu'ad E. N. (2022). Pengaruh Beban Kerja, Fasilitas Kerja, dan Promosi Jabatan terhadap Semangat Kerja (Studi pada CV. X). *5th Prosiding Business and Economics Conference In Utilizing of Modern Technology 2022*. <http://journal.unimma.ac.id/index.php/conference/article/download/7441/3556>. Diakses pada 12 Maret 2023.
- Pratiwi, A. R. & Firgiani, F. (2021). Pengaruh Motivasi dan Kesejahteraan Terhadap Semangat Kerja dan Implikasinya Terhadap Kinerja. *Perwira Journal of Economics and Business*, Vol. 1, No. 1. <https://ejournal.unperba.ac.id/index.php/pjeb/article/download/14/11>. Diakses pada 21 Februari 2023.
- Purba, B. (2018). Analisis Pengaruh Kesejahteraan Karyawan Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Medan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis (JMB)*, Vol. 18, No. 2. http://www.ejournal.ust.ac.id/index.php/JIMB_ekonomi/article/view/427 . Diakses pada 21 Februari 2023
- Purwaningsih, A., & Magdalena, B. (2017). Pengaruh Senioritas Dan Prestasi Kerja Terhadap Promosi Jabatan Pada Karyawan. *Jurnal Bisnis Darmajaya*, Vol. 3, No. 1. <https://jurnal.darmajaya.ac.id/index.php/JurnalBisnis/article/download/721/465> . Diakses pada 9 Maret 2023.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan Dan Pengembangan SDM Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, Dan Produktifitas Kerja*. Bandung: PT Rafika Aditama.
- Setiawan, A. (2018). Pengaruh Promosi Jabatan dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegaewai di Lingkungan Universitas Pembangunan Pancabudi Medan. *Jurnal Akuntansi Bisnis dan Publik*, Vol. 8, No. 2. <https://jurnal.pancabudi.ac.id/index.php/akuntansibisnisdanpublik/article/view/246>. Diakses pada 8 Maret 2023.
- Sitio, V. S. S. (2020). Pengaruh Program Kesejahteraan Terhadap Semangat Kerja Karyawan Outsourcing Pada PT. Arina Multikarya. *Jurnal Ilmiah M-Progress*, Vol. 10, No. 1. <https://journal.universitassuryadarma.ac.id/index.php/ilmiahm-progress/article/viewFile/366/337>. Diakses pada 29 Februari 2023.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Zagoto, T. S. H., & Kasmiruddin. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kesejahteraan Karyawan Terhadap Semangat Kerja Karyawan (Studi Kantor Pusat Perkebunan Nusantara V Pekanbaru). *Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik*. Vol. 5. Edisi 1. <https://jnse.ejournal.unri.ac.id/index.php/JOMFSIP/article/view/18185> . Diakses pada 29 Februari 2023