

# HUBUNGAN ANTARA KEPUASAN KERJA DENGAN MOTIVASI KERJA KARYAWAN PADA PT. ALPHA PERTAMA CEMERLANG

*by Amelia Puji Astuti .*

---

FILE	JURNAL_AMEL.DOC (98K)	WORD COUNT	2657
TIME SUBMITTED	07-AUG-2018 11:31AM (UTC+0700)	CHARACTER COUNT	16968
SUBMISSION ID	988133883		

**HUBUNGAN ANTARA KEPUASAN KERJA DENGAN MOTIVASI KERJA KARYAWAN PADA  
PT. ALPHA PERTAMA CEMERLANG**

Amelia Puji Astuti

[subalimakruf23@gmail.com](mailto:subalimakruf23@gmail.com)

Fakultas Psikologi , Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kepuasan kerja dengan motivasi kerja karyawan. Hipotesis penelitian ini adalah ada hubungan antara kepuasan kerja dengan motivasi kerja karyawan. Subjek penelitian ini adalah 58 karyawan PT. Alpha Permata Cemerlang Surabaya. Pengumpulan data dengan menggunakan skala pengukuran yaitu metode pengumpulan data berisi serangkaian pernyataan tertulis yang dihitung dengan skala likert. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan pada karyawan staff kantor, menunjukkan dengan menggunakan uji korelasi pearson memiliki  $r = 0,818$  pada taraf signifikansi ( $p = 0,000$  ( $p < 0,01$ ), yang berarti kepuasan kerja (X) dengan motivasi kerja (Y) terdapat hubungan positif yang sangat signifikan.

Kata Kunci : Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, Karyawan

**RELATIONSHIP BETWEEN WORK SATISFACTION WITH EMPLOYEE EMPLOYEES  
MOTIVATION IN PT. ALPHA PERTAMA CEMERLANG**

Amelia Puji Astuti

[Subalimakruf23@gmail.com](mailto:Subalimakruf23@gmail.com)

Fakultas Psikologi , Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

35

**ABSTRACT**

This study aims to determine the relationship between job satisfaction and employee motivation. The hypothesis of this study is there is a relationship between job satisfaction with employee work motivation. The subject of this research is 58 employees of PT. Alpha Permata Cemerlang Surabaya. Data collection using a measurement scale is a method of collecting data containing a series of written statements that are calculated with a linkert scale. Based on the results of the research that has been done on the employees of office staff, showing by using Pearson correlation test has  $r = 0.818$  at the level of significance  $(p) = 0,000$  ( $p < 0.01$ ), which means job satisfaction (X) with work motivation (Y) there is a significant positive relationship.

Keywords: Job Satisfaction, Work Motivation, Karyawan

## PENDAHULUAN

Karyawan ialah seseorang yang bekerja pada suatu industri atau organisasi dengan mendapatkan imbalan berupa gaji. Peran tenaga kerja dalam perusahaan ialah hal yang sangat penting untuk kelangsungan perusahaan tanpa adanya karyawan, sebuah perusahaan tidak akan pernah bisa berkembang. Mengingat pentingnya peran karyawan tersebut, maka pihak perusahaan sepatutnya memotivasi karyawan agar selalu loyal serta dapat meningkatkan produktifitas dan kinerja karyawan dengan pemberian motivasi kerja yang makin baik dapat mendorong karyawan bekerja dengan produktif. Menurut Hasibuan (2009) mengatakan karyawan adalah setiap orang yang bekerja dengan menjual tenaganya (fisik dan pikiran) kepada suatu perusahaan dan memperoleh balas jasa yang sesuai dengan perjanjian kerja.

Menurut Nancy (2007) perusahaan dan karyawan merupakan dua hal yang tidak dapat dipisahkan, karyawan memegang peran utama dalam menjalankan roda kehidupan perusahaan, dituntut untuk dapat meningkatkan kualitas agar dapat

bersaing dengan perusahaan lain. Wawancara dilakukan oleh tiga karyawan yang berada di kantin, di parkiran mobil, di dalam kantor. Wawancara dengan subjek pertama, seorang laki-laki yang bekerja pada bagian devisi produksi, di kantin.

“.....eemmm apa ya mbak, gini mbak kan yang saya bilang tadi fasilitas kantor yang kurang memadai, yang pertama ruangan kantor yang begitu sempit jadinya aktifitas kerja saya jadi kurang baik, terus yang kedua itu masalah perlengkapan kayak kerusakan barang kantor itu terlalu lama buat memperbaikinya jadi saya harus menunggu lama sampai komputer selesai diperbaiki dan kadang deadline kerja cuma sebentar”.

Subjek pertama menyatakan bahwa individu kurang puas dengan fasilitas kantor sehingga membuat subjek tidak termotivasi untuk bekerja, subjek juga merasa terlalu berat untuk melakukan pekerjaan dengan fasilitas perusahaan kurang memadai. Wawancara subjek kedua, seorang perempuan yang bekerja bagian accounting, di parkiran mobil.

“.....kalau menurut saya, saya kurang puas dengan gajinya mbak yang masih dibawah umr tapi saya tetap menerima mbak walaupun sedikit dan kurang sepadan sama kerjaannya yang kadang banyak banget”.

Subjek kedua menyatakan bahwa individu merasa gaji yang diberikan perusahaan kurang seimbang dengan kinerja karyawan yang telah bekerja sesuai dengan target yang diberikan perusahaan. Wawancara subjek ketiga dengan seorang laki-laki bagian devisi humas, di kantor.

“.....sistem promosinya kurang mbak, saya sudah tiga tahun dibagian humas gak dipromosiin jadi saya merasa males gitu”.

Subjek ketiga menyatakan bahwa individu mendapatkan sistem penghargaan yang kurang adil, dan tidak mendapatkan sistem promosi, individu merasa malas untuk bekerja sehingga individu sering melakukan absen. Hasil wawancara dari beberapa karyawan tersebut menunjukkan bahwa karyawan PT. Alpha Permata Cemerlang memiliki sikap kurang puas dengan sistem dan fasilitas yang diberikan perusahaan, membuat karyawan tidak termotivasi

untuk bekerja dan berakibat karyawan yang sering absen, malas menyelesaikan pekerjaan, dan keluar masuk karyawan baru maupun lama.

<sup>22</sup> Koesmono (2005), mengemukakan bahwa kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai perasaan dan reaksi individu terhadap lingkungan pekerjaannya. Hal ini didukung oleh Lock (dalam Simatupang, 2015) <sup>8</sup> kepuasan kerja adalah keadaan emosi senang atau emosi positif terhadap suatu pekerjaan, perasaan senang yang muncul akibat penilaian pekerjaan atau pengalaman individu. Pekerjaan yang berhubungan dengan sikap individu memiliki tingkat kepuasan kerja yang positif terhadap kerja karyawan, <sup>34</sup> kepuasan kerja sendiri adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan pada karyawan dalam memandang kerjanya.

<sup>19</sup> seseorang mengenai pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi atau pendidikan, pengawasan, rekan kerja, beban kerja dan lain-lain.

## TINJAUAN PUSTAKA

### A. MOTIVASI KERJA

Motivasi kerja adalah kesediaan individu untuk mengeluarkan upaya yang tinggi untuk mencapai tujuan Robins (2001). Dalam motivasi kerja, ada tiga elemen kunci yang sangat berpengaruh yaitu upaya, tujuan organisasi dan kebutuhan. Upaya merupakan ukuran intensitas. Bila seseorang termotivasi maka ia akan berupaya sekuat tenaga untuk mencapai tujuan, namun belum tentu upaya yang tinggi juga akan menghasilkan kinerja yang tinggi. Berpendapat bahwa motivasi kerja merupakan seperangkat kekuatan baik yang berasal dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang yang mendorong untuk memulai berperilaku kerja, sesuai dengan format arah, intensitas dan jangka waktu tertentu. Dalam memotivasi karyawan, manager harus mengetahui motif dan memotivasi yang diinginkan karyawan sehingga karyawan mau bekerja ikhlas demi tercapainya tujuan perusahaan.

Motivasi kerja akan diungkap dalam skala motivasi kerja yang mencakup indikator sebagai berikut :

Ada tiga kunci dalam motivasi kerja yaitu upaya, tujuan organisasi dan kebutuhan.

- a. Upaya, meliputi seberapa besar intensitas usaha seseorang memiliki kesungguhan dalam bekerja. Bila seseorang termotivasi maka ia akan berupaya sekuat tenaga untuk mencapai tujuan, namun belum tentu upaya yang tinggi menghasilkan kinerja yang tinggi.
- b. Tujuan organisasi, meliputi: intensitas dan kualitas difokuskan pada tujuan untuk memajukan organisasi.
- c. Kebutuhan, meliputi: kondisi internal yang menimbulkan dorongan, dimana kebutuhan yang tidak terpenuhi akan menimbulkan tegangan yang merangsang dorongan diri dalam diri individu.

### B. KEPUASAN KERJA

Kepuasan kerja adalah suatu sikap umum seseorang individu terhadap pekerjaannya. Menurut Robbins (1996) bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan dengan sikap karyawan terhadap pekerjaannya. Karyawan yang memiliki tingkat pekerjaan yang tinggi akan memiliki sikap yang puas terhadap

pekerjaan. <sup>9</sup> Kepuasan kerja adalah rasa emosi yang menyenangkan atau tidak menyenangkan para karyawan dalam memandang pekerjaannya.

Kepuasan kerja terdiri dari lima aspek yaitu: a. pekerjaan itu sendiri yaitu <sup>29</sup> pekerjaan yang memberikan kesempatan untuk belajar sesuai dengan minat serta kesempatan untuk <sup>16</sup> bertanggung jawab. b. supervisi yaitu suatu usaha untuk memimpin dengan mengarahkan orang lain sehingga dapat menjalankan tugas dengan baik serta memberikan hasil yang maksimal. <sup>18</sup> c. gaji atau upah yaitu merupakan salah satu faktor yang dapat meningkatkan prestasi kerja. d. kesempatan promosi yaitu kesempatan untuk maju di dalam organisasi yang <sup>18</sup> pada umumnya seseorang yang dipromosikan dianggap baik prestasinya. <sup>7</sup> e. rekan kerja yaitu seberapa besar rekan kerja memberikan bantuan teknis atau dorongan sosial. Berdasarkan penjelasan aspek-aspek diatas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah <sup>4</sup> kepuasan kerja yang merupakan sikap umum yang merupakan dari sikap terhadap kerja yang positif terhadap <sup>37</sup> pekerjaan, supervisi, upah, kesempatan promosi, dan rekan kerja.

## METODE PENELITIAN

Dalam melakukan penelitian harus menggunakan suatu metode penelitian. Seseorang peneliti memerlukan teknik atau pendekatan dalam menggunakan metode untuk memperoleh interelasi yang sistematis dari fakta-fakta.

32

### A. POPULASI DAN PARTISIPAN

#### 1. Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah Staf karyawan PT. Alpha Permata Cemerlang peneliti menggunakan subjek staf karyawan berdasarkan dengan wawancara pada manajer dan di sarankan untuk mengambil semua staf karyawan yang bekerja di PT. Alpha Permata Cemerlang, berdasarkan data yang di miliki oleh manajer staf karyawan PT. Alpha Permata Cemerlang kurang adanya motivasi karena gaji yang tidak sesuai dengan beban kerja.

#### 2. Partisipan

Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan di Staf PT. Alpha Permata Cemerlang Surabaya, sebanyak 58 orang karyawan.

2

### B. Desain Penelitian

Desain penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut Azwar (2002) penelitian dengan pendekatan kuantitatif menekankan pada analisisnya dalam data-data numerikal yang diolah dengan menggunakan metode statistika. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian korelasional.

28

### C. Instrument Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan untuk memperoleh data informasi yang tepat pada penelitian ini dengan menggunakan metode skala pengukuran, yaitu metode pengumpulan data yang berisi serangkaian pernyataan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi mengenai keadaan diri subyek yang diteliti. Dalam penelitian ini ada 2 macam variabel pernyataan yaitu kepuasan kerja dan motivasi kerja. Adapun penentuan nilai dalam kedua pengukuran tersebut menggunakan likert yang bentuknya berupa pernyataan-pernyataan dengan 5 alternative jawaban. Kelima jawaban tersebut sangat setuju (SS), setuju (S), ragu-ragu (R), tidak setuju (TS), dan sangat tidak setuju (STS).



#### a. Definisi Operasional

Kepuasan kerja adalah sesuatu perasaan dan sikap senang yang dialami seseorang yang umum dialami terhadap pekerjaannya.

Menurut Lock (dalam simatupang, 2015) <sup>8</sup> kepuasan kerja adalah keadaan emosi senang atau emosi positif terhadap suatu pekerjaan, perasaan senang muncul akibat penilaian pekerjaan atau pengalaman individu.

#### b. Pengembangan Skala Kepuasan Kerja

Adapun penentuan nilai dalam kedua pengukuran tersebut <sup>3</sup> likert yang bentuknya berupa pernyataan-pernyataan dengan lima alternative jawaban

Kelima jawaban tersebut yaitu sangat setuju (SS), setuju (S), ragu-ragu (R), tidak setuju (TS), dan sangat tidak setuju (STS).

#### c. Uji Validitas

<sup>5</sup> Apabila aitem yang memiliki daya diskriminasi sama dengan atau lebih besar daripada 0,30 jumlahnya melebihi jumlah aitem yang direncanakan untuk jadi skala, maka kita dapat memilih aitem-aitem yang memiliki index daya

diskriminasi tertinggi. Sebaliknya, apabila jumlah aitem yang lolos ternyata masih tidak mencukupi jumlah yang diinginkan, kita dapat mempertimbangkan untuk menurunkan sedikit batas kriteria 0,30 menjadi 0,25 (Azwar, 2008). Pada saat melakukan uji validitas peneliti melakukan pengujian terhadap aitem sebanyak dua kali putaran. Pada saat melakukan uji validitas putaran kedua aitem yang gugur 12 aitem dan yang sah 60 aitem. Sehingga telah didapatkan aitem yang valid sejumlah 72 aitem.

#### d. Reliabilitas

Hasil uji reabilitas terhadap Kepuasan Kerja yang berjumlah 72 aitem sebanyak responden, terdapat 60 aitem yang valid dengan hasil realibitas. Hasil uji reliabilitas skala kepuasan kerja dengan menggunakan program SPSS 20 diperoleh Alpha Croncbach = 0,954 berdasarkan kategori reliabilitas Anzwar (2012) hasil skala kepuasan kerja termasuk reliabel.

#### 1. Motivasi Kerja

##### a. Devinisi Motivasi Kerja

<sup>42</sup> Motivasi kerja adalah salah satu dorongan dari dalam diri sendiri untuk

memberikan kontribusi yang positif.<sup>14</sup> Menurut Kusnadi (2002) motivasi kerja adalah upaya-upaya yang memunculkan semangat dari dalam orang itu sendiri melalui fasilitas penyediaan kepuasan.

#### b. Pengembangan Skala Motivasi Kerja

Skala ini terdiri dari 33 butir pernyataan, yang terbagi atas 18 butir pernyataan yang mendukung (*favorable*) dan 15 butir pernyataan yang tidak mendukung (*unfavorable*). Angket ini terdiri dari tiga komponen yaitu : upaya, tujuan organisasi, kebutuhan.

#### c. Validitas

Pada saat melakukan uji validitas putaran kedua tidak ada aitem yang gugur. Sehingga telah didapatkan aitem yang valid sejumlah 31 aitem.

#### d. Reliabilitas

Hasil perhitungan koefisien Cronbach's Alpha adalah 0,928 lebih besar dari 0,700, maka skala Motivasi Kerja adalah reliabel. Hasil uji reabilitas terhadap Motivasi Kerja yang berjumlah 33 aitem sebanyak responden, terdapat 31 aitem.

### A. UJI PRASYARAT DAN ANALISIS DATA<sup>13</sup>

Analisis data adalah proses atau kegiatan penyederhanaan data ke dalam bentuk yang lebih mudah dibaca dan diinterpretasikan Singarimbun (1989). Data yang telah dikumpulkan kemudian dianalisis secara kuantitatif, yaitu dengan analisa *product moment*.

Uji normalitas sebaran ini menggunakan Kolmogorov Smirnov pada program *Statistic Package For Social Science* (SPSS) versi 16.<sup>41</sup> Menurut Hadi (2002) jika nilai  $p \geq 0,05$  maka sebaran dinyatakan normal dan jika  $p \leq 0,05$  sebaran dinyatakan tidak normal. Hasil uji normalitas sebaran menunjukkan nilai  $p = 0,517$  ( $p > 0,05$ ) untuk skala *kepuasan kerja*, sedangkan nilai  $p = 0,465$  ( $p > 0,05$ ) untuk skala *motivasi kerja*, maka skala *kepuasan kerja* dinyatakan memiliki skor berdistribusi normal dan skala *motivasi kerja* dinyatakan memiliki skor yang berdistribusi normal.<sup>27</sup>

Uji Linieritas hubungan ini dilakukan untuk memastikan derajat hubungan antara masing-masing Variabel X dengan Variabel Y dengan cara membandingkan antara Regresi Linier

dengan Regresi Kuadratik. Perbedaan tersebut diuji melalui nilai F dalam sumber perbedaan tersebut. Jika perbedaan koefisien regresi linier dengan koefisien regresi kuadratik mempunyai taraf signifikansi ( $p$ ) < 0,05 maka korelasi antara regresi linier dengan regresi kuadratik dinyatakan linier.

Hasil uji korelasi antara variabel kepuasan kerja (X) dengan variabel Loyalitas karyawan (Y) diperoleh koefisien Korelasi ( $r_{xy}$ ) sebesar = 0,818 pada taraf signifikan ( $p$ ) = 0,000. Oleh karena taraf signifikansi maka berarti antara variabel kepuasan kerja (X) dengan motivasi kerja karyawan (Y) terdapat hubungan positif yang signifikan.

Karena sangat signifikan sehingga hipotesis yang telah diajukan adalah “ada hubungan antara kepuasan kerja dengan motivasi kerja karyawan di PT. Alpha Permata Cemerlang Surabaya.

## PEMBAHASAN

Hasil analisis data penelitian diperoleh nilai korelasi = 0,818 pada taraf signifikansi ( $p$ ) = 0,000, hal ini menunjukkan bahwa ada hubungan yang

sangat signifikan dan memiliki pola hubungan yang positif antara kepuasan kerja dan motivasi kerja. Bahwa jika kepuasan kerja tinggi maka semakin tinggi juga motivasi kerja, sebaliknya jika kepuasan kerjanya rendah maka akan rendah pula motivasi karyawan.

Hubungan positif yang signifikan antara kepuasan kerja dengan motivasi kerja karyawan, dimana jika karyawan memiliki nilai kepuasan kerja tinggi juga diikuti dengan aspek motivasi kerja yang tinggi pula, atau ketika karyawan merasakan tingkat kepuasan rendah, maka juga diikuti dengan tingkat motivasi kerja yang rendah. Artinya, bahwa karyawan yang telah sampai pada kepuasan kerja yang tinggi akan turut mendorong motivasi kerja karyawan pada level maksimal.

## KESIMPULAN DAN SARAN

Subyek penelitian adalah seluruh staf kantor karyawan PT. Alpha Permata Cemerlang Surabaya yang jumlah keseluruhan populasi tersebut ialah 60 orang. Pengambilan data dilakukan dengan memberikan skala kepuasan kerja dan skala motivasi kerja sejumlah 60 karyawan, hanya 58 skala yang

kembali dari 60 skala subyek yang ada dilakukan untuk dilakukan penelitian. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode skala pengukuran, yaitu metode pengumpulan data yang berisi serangkaian pernyataan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi mengenai keadaan diri subyek yang ingin diteliti.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dianalisis menggunakan *product moment* dapat ditarik kesimpulan bahwa ada hubungan antara kepuasan kerja dengan motivasi kerja karyawan. maka antara variabel kepuasan kerja (X) dengan variabel motivasi kerja (Y) mempunyai hubungan positif dan sangat signifikan, bahwa jika kepuasan kerja tinggi maka semakin tinggi juga motivasi kerja, sebaliknya jika kepuasan kerjanya rendah maka akan rendah pula motivasi karyawan.

#### **SARAN**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diperoleh dan pembahasan sebelumnya, maka dikemukakan beberapa saran dan semoga bermanfaat bagi semua pihak, antara lain :

1. Perusahaan

Kepada perusahaan PT. Alpha Permata Cemerlang Surabaya, agar dapat meningkatkan kepuasan kerja kepada karyawan dengan memberi kesempatan kepada karyawan untuk bertanggung jawab sesuai minat dan bakat karyawan, memberikan gaji yang sesuai dengan beban yang seimbang, memberikan kesempatan promosi untuk meningkatkan posisi pada stuktur organisasi, memberi kemampuan atasan untuk memberikan bantuan teknis kepada karyawan, memberikan bantuan teknis serta dorongan sosial sehingga memunculkan motivasi kerja kepada karyawan yang berakibat positif terhadap perusahaan. Adapun cara untuk meningkatkan taraf kehidupan karyawan agar motivasi kerja karyawan lebih baik, jenjang karis karir karyawan yang jelas, manajer dapat lebih memperhatikan bawahan dan antar rekan kerja.

2. Peneliti lain

Diharapkan dapat meneliti hubungan kepuasan kerja dengan motivasi kerja pada perusahaan yang jenis berbeda, antara lain : kantor, rumah sakit, apotik. Adapun dengan cara menambah subjek penelitian yang lebih beragam, dan menambahkan variabel lain seperti print out, kinerja karyawan, kualitas kehidupan kerja, semangat kerja.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Azwar, S. (2002). *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Sigma Alpha.
- <sup>25</sup> Kusnadi, (2002). *Konflik Sosial Nelayan Kemiskinan Dan Perebutan Sumber Daya Alam*. Yogyakarta: LkiS
- <sup>7</sup> Koesmono, H. T. (2005). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Dan Kepuasan Kerja Serta Kinerja Karyawan Pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah. *Jurnal Ekonomi*. Universitas Katholik Widya Mandala Surabaya. Vol. 7. No. 2.
- <sup>1</sup> Nancy, Y. F. N. (2007). Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Kerja Karyawan (Studi Di PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayaran dan Jaringan

Malang). Skripsi. Fakultas Psikologi Universitas Negeri (UIN).

Masri, (1989). *Metode Penelitian Survei*. Yogyakarta: LP3ES

<sup>1</sup> Robbins, S. P. (1996). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Prenhallindo.

Robbins, S. P. (2001). *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi*. Jilid I. Jakarta: PT. Prehallindo.

Singarimbun, M. (1989). *Metode Penelitian Survei*. Yogyakarta: LP3ES.

Simatupang, J. S. (2015). Pengaruh Percepatan Durasi<sup>24</sup> Konstruksi (Studi Kasus: Pembangunan Persekolahan Eben Haezer Manado). *Jurnal Sipil Statik*. Vol. 3. No. 5. Universitas Sam Ratulangi Manado.

# HUBUNGAN ANTARA KEPUASAN KERJA DENGAN MOTIVASI KERJA KARYAWAN PADA PT. ALPHA PERTAMA CEMERLANG

## ORIGINALITY REPORT

% **44**  
SIMILARITY INDEX

% **43**  
INTERNET SOURCES

% **9**  
PUBLICATIONS

% **25**  
STUDENT PAPERS

## PRIMARY SOURCES

**1** [eprints.ums.ac.id](http://eprints.ums.ac.id) Internet Source % **6**

**2** [docplayer.info](http://docplayer.info) Internet Source % **4**

**3** [otomasi.lib.untag-sby.ac.id](http://otomasi.lib.untag-sby.ac.id) Internet Source % **3**

**4** [pt.slideshare.net](http://pt.slideshare.net) Internet Source % **3**

**5** [penjajailmu.blogspot.co.id](http://penjajailmu.blogspot.co.id) Internet Source % **2**

**6** [musickuw.wordpress.com](http://musickuw.wordpress.com) Internet Source % **2**

**7** [repository.usu.ac.id](http://repository.usu.ac.id) Internet Source % **2**

**8** [ejournal.undip.ac.id](http://ejournal.undip.ac.id) Internet Source % **2**

9	Submitted to Universitas Muhammadiyah Surakarta Student Paper	% 1
10	<a href="http://repository.library.uksw.edu">repository.library.uksw.edu</a> Internet Source	% 1
11	<a href="http://eprints.uny.ac.id">eprints.uny.ac.id</a> Internet Source	% 1
12	<a href="http://psikologi.untag-sby.ac.id">psikologi.untag-sby.ac.id</a> Internet Source	% 1
13	<a href="http://text-id.123dok.com">text-id.123dok.com</a> Internet Source	% 1
14	<a href="http://yunifirwinda.blogspot.com">yunifirwinda.blogspot.com</a> Internet Source	% 1
15	<a href="http://repositori.uin-alauddin.ac.id">repositori.uin-alauddin.ac.id</a> Internet Source	% 1
16	<a href="http://qualityoflife.blogspot.com">qualityoflife.blogspot.com</a> Internet Source	% 1
17	<a href="http://borneokutakartanegara.blogspot.com">borneokutakartanegara.blogspot.com</a> Internet Source	% 1
18	<a href="http://etheses.uin-malang.ac.id">etheses.uin-malang.ac.id</a> Internet Source	% 1
19	<a href="http://digilib.unila.ac.id">digilib.unila.ac.id</a> Internet Source	% 1

20	<a href="http://www.mysciencework.com">www.mysciencework.com</a> Internet Source	% 1
21	Submitted to Universitas Islam Indonesia Student Paper	% 1
22	<a href="http://www.slideshare.net">www.slideshare.net</a> Internet Source	% 1
23	<a href="http://thesis.binus.ac.id">thesis.binus.ac.id</a> Internet Source	% 1
24	<a href="http://temuilmiah.iplbi.or.id">temuilmiah.iplbi.or.id</a> Internet Source	<% 1
25	<a href="http://digilib.unimed.ac.id">digilib.unimed.ac.id</a> Internet Source	<% 1
26	Submitted to iGroup Student Paper	<% 1
27	<a href="http://psychology.uii.ac.id">psychology.uii.ac.id</a> Internet Source	<% 1
28	<a href="http://www.ejournal-s1.undip.ac.id">www.ejournal-s1.undip.ac.id</a> Internet Source	<% 1
29	<a href="http://library.binus.ac.id">library.binus.ac.id</a> Internet Source	<% 1
30	<a href="http://jurnalmahasiswa.unesa.ac.id">jurnalmahasiswa.unesa.ac.id</a> Internet Source	<% 1
31	<a href="http://eprints.umm.ac.id">eprints.umm.ac.id</a> Internet Source	<% 1



<% 1

32

Submitted to Universitas Negeri Jakarta

Student Paper

<% 1

33

[www.docstoc.com](http://www.docstoc.com)

Internet Source

<% 1

34

[emabis.unimal.ac.id](http://emabis.unimal.ac.id)

Internet Source

<% 1

35

[acikarsiv.ankara.edu.tr](http://acikarsiv.ankara.edu.tr)

Internet Source

<% 1

36

[repository.upi.edu](http://repository.upi.edu)

Internet Source

<% 1

37

Submitted to Krida Wacana Christian  
University

Student Paper

<% 1

38

[administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id](http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id)

Internet Source

<% 1

39

[journal.ipb.ac.id](http://journal.ipb.ac.id)

Internet Source

<% 1

40

[repository.unika.ac.id](http://repository.unika.ac.id)

Internet Source

<% 1

41

Submitted to Universitas Negeri Padang

Student Paper

<% 1

[ojs.uph.edu](http://ojs.uph.edu)

42

Internet Source

<% 1

---

43

skripsigresik.blogspot.com

Internet Source

<% 1

---

44

media.neliti.com

Internet Source

<% 1

---

EXCLUDE QUOTES OFF

EXCLUDE MATCHES OFF

EXCLUDE  
BIBLIOGRAPHY OFF