

# PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3), KOMPENSASI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA.

*by Riska Ambarwati .*

---

FILE	TURNITY.DOCX (923.47K)	WORD COUNT	2524
TIME SUBMITTED	03-SEP-2018 09:44AM (UTC+0700)	CHARACTER COUNT	16132
SUBMISSION ID	996155107		

**PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3), KOMPENSASI  
DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA.  
(Studi Kasus di Sub Bagian Pengemasan PT. TRI SURYA SEMPANA MENGANTI GRESIK )**



Oleh: RISKA AMBARWATI  
1211408465

**PROGAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS 17 AGUSTUS 1945**

**2018**

## ABSTRACT

*In running a business the company needs a variety of resources, such as capital, materials and machinery. Human resources are the most important and very decisive, because without good human resources then the company will not run well as well. Employees are an important resource for the company, because it has the intellect, talent, energy, desire, knowledge, feelings, and creativity that is needed by the company to achieve the vision and mission of the company. Job satisfaction is needed to keep motivation from employees and more committed to the company. The problem raised in this research is whether the variable of safety and occupational health, compensation and organizational culture have a positive effect, either partially or simultaneously to job satisfaction of PT. Tri Surya Sempna Sub packing section. This research uses Multiple Linear Regression Analysis with previous research instruments in the form of Validity test, Reliability test, and Classic Assumption test consisting of Normality test, Multicollinearity test, Autocorrelation test, Heteroskedasticity test and Correlation Coefficient (R) and Coefficient of Determination R<sup>2</sup>). The results showed that the variables of Occupational Safety and Health, Compensation and Culture Organization simultaneously (together) have a significant effect on job satisfaction PT. Tri Surya Sempna Sub Packaging Section. This is based on the calculation of SPSS where Fcount of 13604 is greater than Ftable of 2.91. Some suggestions from the results of this study include improvements in related services on the variables of Occupational Safety and Health, Compensation and Organizational Culture. Suggestions for future research are expected to add other variables in order to know which variables have a significant effect on Job Satisfaction.*

Keywords: Occupational Safety and Health , Compensation, Organizational Culture.

## I. PENDAHULUAN

Suatu bisnis atau perusahaan tentunya membutuhkan sumber daya manusia sebagai faktor penting dan sangat menentukan dalam keberlangsungan perusahaan untuk mencapai visi dan misi perusahaan. Berbagai cara diusahakan untuk mengembangkan pekerjaan dan meningkatkan taraf hidup manusia. Peran manajemen perusahaan sebagai pengarah, pembimbing dan pencipta iklim industri yang sehat dalam perusahaan adalah untuk menciptakan struktur ekonomi yang lebih kuat dan seimbang.

Kepuasan kerja diperlukan untuk menjaga motivasi dan komitmen karyawan pada perusahaan. Hal ini dapat dilihat dari tuntutan perusahaan terhadap karyawan. Perusahaan tentu meminta karyawan untuk memaksimalkan kinerjanya dalam mencapai tujuan perusahaan. Kepuasan kerja senantiasa menyesuaikan dengan kebutuhan karyawan yang menjamin beberapa aspek yaitu keselamatan dan kesehatan kerja (K3), kompensasi dan budaya kerja yang akan memberi kepuasan kerja.

Tujuan perusahaan dalam pemberian jaminan kesehatan dan keselamatan kerja nyatanya tidak didukung oleh peralatan dan sarana yang memadai, sehingga jaminan kesehatan dan keselamatan karyawan masih biasa. Ini terbukti pada alat pemadam api ringan (APAR) yang hanya ada di ruang perkantoran saja. Untuk di ruang pengemasan APAR belum tersedia. Pada tahun 2018 dari bulan Januari – April karyawan pada PT. Tri Surya Sempana pada Sub bagian pengemasan mengalami kecelakaan kerja pada tabel berikut :

Tabel 1.1

Daftar Kecelakaan Pada PT. Tri Surya Sempana pada Sub Bagian Pengemasan

No	Hari Tgl Kejadian	Nama	Umur	Uraian Kecelakaan	Perawatan	Klasifikasi
1.	Senin, 29/01/2018 Jam 14.00	Sumarto	45 Tahun	Tangan kiri jari 3terjepit pengepresan kemasan. Fraktur	RS Cahaya Giri	Sedang
2.	Sabtu, 3/2/2018 Jam 10.00	Sri	38 Tahun	Tersengat Listrik	Puskesmas Menganti	Ringan
3.	Kamis,15/2/2018 Jam 13.00	Karyono	35 Tahun	Muat arang dengan kereta, kereta	RS Ibnu Sina	Berat

				oleng menimpa yang bersangkutan, tulang duduk fraktur		
4.	Jumat, 29/3/2018 Jam 20.30	Supri	40 Tahun	Luka bakar jari 2 akibat percikan api saat terjadi kebakaran di ruang pengemasan akibat rokok.	RS Cahaya Giri	Ringan

Sumber : PT. Tri Surya Sempana 2018

Selanjutnya penilaian kinerja pada bulan Januari - April pada PT. Tri Surya Sempana seperti pada tabel 1.2 sebagai berikut :

Table 1.2

Kinerja Karyawan di lihat dari jam kehadiran

Ket.	Bulan Januari	Bulan Februari	Bulan Maret	Bulan April
AA	2 Orang	-	4 Orang	2 Orang
A	7 Orang	17 Orang	8 Orang	12 Orang
B	15 Orang	10 Orang	18 Orang	6 Orang
C	11 Orang	8 Orang	5 Orang	15 Orang
Jumlah	35 Orang	35 Orang	35 Orang	35 Orang

Sumber : PT. Tri Surya Sempana 2018

Keterangan:

AA : Sangat Baik

A : Baik

B : Cukup

C : Kurang Baik

Pada data tabel 1.2 kinerja karyawan di lihat dari laporan absensi kedatangan,kepulangan dan keterlambatan. Laporan absensi ini juga dapat mempengaruhi kompensasi yang di terima setiap karyawan.

Kompensasi yang sesuai pun masih dianggap belum dterapkan secara menyeluruh. Banyak karyawan yang mendapat kompensasi jauh dari yang seharusnya. Beban kerja tidak sebanding dengan hasil kerja. Dan di bawah upah minimum kerja (UMK). Gaji yang diterapkan di PT. Tri Surya Sempana di hitung harian kerja yang perharinya besaran gaji yaitu sebesar Rp. 85.000 Rupiah. Gaji perbulan karyawan jika masuk 25hari kerja yaitu sebesar Rp. 85.000 x 25 hari<sup>34</sup> Rp. 2.125.000. gaji tersebut jauh dari Upah Minimum kerja (UMK) Kabupaten Gresik. Peraturan Gubernur Jawa Timur Nomor 75 Tahun 2017 tentang penetapan UMK Tahun 2018, Upah Minimum Kerja Kabutpaten Gresik sebesar Rp. 3.580.370,64.

Budaya organisasi yang baik pun nyatanya masih sulit dirasakan di PT. Tri Surya Sempana, ketimpangan pekerjaan, jam kerja yang tinggi, dan hubungan antar karyawan yang cenderung kurang erat mengakibatkan karyawan merasa tidak nyaman berada di perusahaan.

Evaluasi pada Sub Bagian Pengemasan diperlukan untuk mengukur apakah kepuasan kerja yang diberikan selama ini sesuai dengan yang diharapkan dan dipresepsikan oleh PT. Tri Surya Sempana. Terkadang apa yang dianggap berkualitas oleh PT. Tri Surya Sempana belum tentu berkualitas atau memuaskan pleh para karyawan.

<sup>1</sup> Dari hasil latar belakang diatas terdapat permasalahan mengenai kepuasan kerja pada PT. Tri Surya Sempana terletak di Jln. Mojotengah No.23 Menganti, Gresik. Untuk itu peneliti melakukan penelitian mengenai “Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Kompensasi dan Budaya Organisasi terhadap kepuasan kera pada PT. Tri Surya Sempana.

## TINJAUAN PUSTAKA

### <sup>30</sup> Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah proses mendayagunakan manusia sebagai tenaga kerja manusiawi, agar potensi fisik dan psikis yang dimilikinya berfungsi maksimal bagi pencapaian tujuan organisasi (perusahaan). Definisi lain Sumber Daya Manusia adalah pengelolaan individu-individu yang bekerja dalam organisasi berupa hubungan antar pekerjaan dan pekerja (employer-employee)<sup>4</sup> terutama untuk menciptakan pemanfaatan individu-individu secara produktif sebagai usaha mencapai tujuan organisasi dan dalam rangka perwujudan kepuasan kebutuhan individu-individu tersebut.

## **Keselamatan dan Kesehatan Kerja**

5

Keselamatan dan Kesehatan Kerja adalah segala daya upaya pemikiran yang dilakukan dalam rangka mencegah, menanggulangi dan mengurangi terjadinya kecelakaan dan dampak melalui langkah-langkah identifikasi, analisis dan pengendalian bahaya dengan menerapkan pengendalian bahaya secara tepat dan melaksanakan perundang-undangan tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja.

## **Kompensasi**

1

Kompensasi adalah imbal jasa yang diberikan organisasi kepada karyawannya karena telah melakukan kewajiban dengan memenuhi segala tugasnya. Kompensasi dapat berupa finansial maupun non-finansial. Kompensasi berbentuk finansial berbentuk gaji, upah, bonus, komisi, asuransi karyawan, bantuan sosial karyawan, tunjangan, libur, atau cuti tetap dibayar, sedangkan dalam bentuk non finansial, berupa tugas menarik, tantangan tugas, tanggung jawab tugas peluang, pengakuan, lingkungan pekerjaan yang menarik

## **Budaya Organisasi**

7

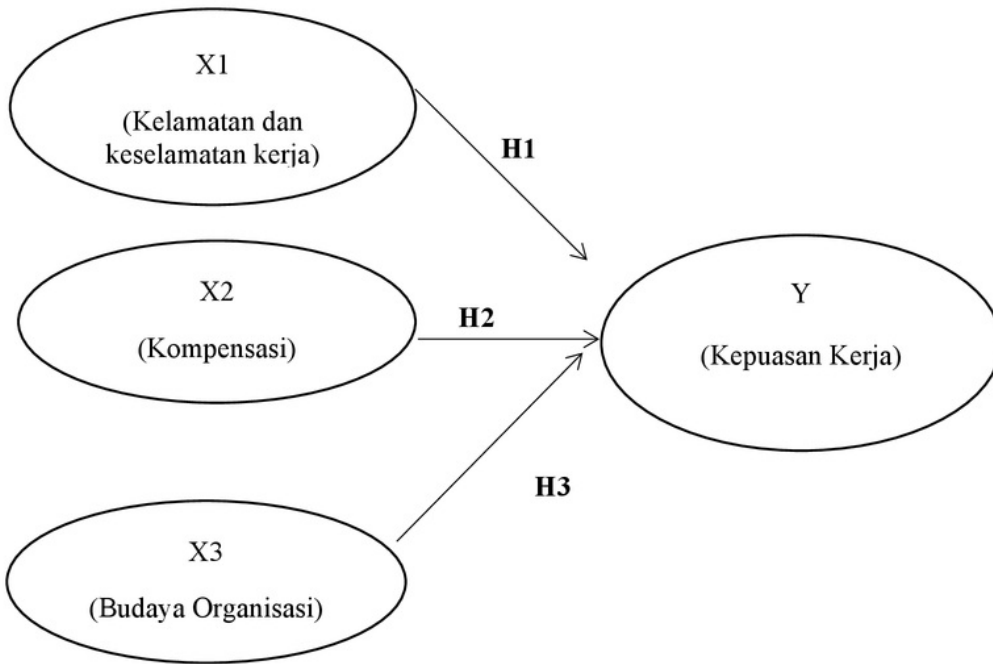
Budaya organisasi merupakan pola keyakinan dan nilai-nilai organisasi yang diyakini dan dijiwai oleh seluruh anggotanya dalam melakukan pekerjaan sebagai cara yang tepat untuk memahami, memikirkan, dan merasakan terhadap masalah-masalah terkait, sehingga akan menjadi sebuah nilai atau aturan di dalam organisasinya tersebut.

## **Kepuasan Kerja**

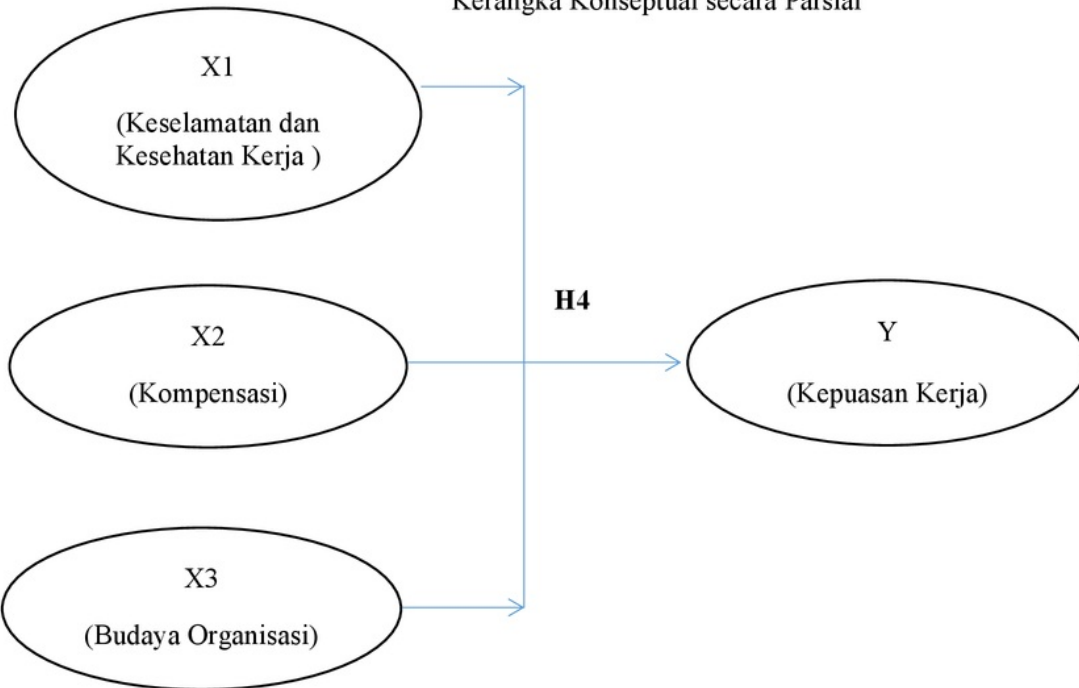
10

Kepuasan kerja merupakan hasil dari persepsi pekerja tentang bagaimana pekerjaannya memberikan sesuatu yang dianggap penting. Penilaian individu terhadap posisinya sekarang dan merasakan tidak puas dapat memicu seseorang untuk mencari pekerjaan di tempat lain.

**Kerangka Konseptual**



**Kerangka Konseptual secara Parsial**



**Kerangka Konseptual secara Simultan**



## Hipotesis

H1 : Terdapat pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja terhadap kepuasan kerja

H2 : Terdapat pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja.

H3 : terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja kepuasan kerja.

H4 : terdapat pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja, kompensasi dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja.

## Metodologi Penelitian

Penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian penjelasan (*explanatory research*), karena peneliti bertujuan menjelaskan hubungan kausal dari sejumlah variabel. Penelitian ini menjelaskan hubungan kausal antara variabel keselamatan dan kesehatan kerja, kompensasi dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Tri Surya Sempana Gresik.

Tempat penelitian ini dilakukan di PT. Tri Surya Sempana Sub bagian pengemasan yang terletak di jalan Mojotengah no 25, Menganti, Gresik. Waktu Penelitian dilakukan pada bulan Juni- Juli 2018.

## Hasil Penelitian dan Pembahasan

### Uji Validitas

Menunjukkan perbandingan antara  $r_{hitung}$  dan  $r_{tabel}$  masing-masing item pertanyaan pada variabel keselamatan dan kesehatan kerja, kompensasi, budaya organisasi dan kepuasan kerja. Hasil analisis menunjukkan koefisien korelasi nilainya lebih dari 0,2787 sehingga seluruh item pertanyaan dinyatakan valid.

### Uji Reliabilitas

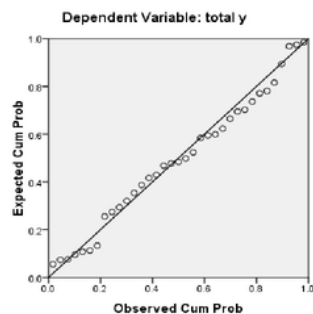
Variabel	Alpha	Simpulan
Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X1)	0.781	Reliabel
Kompensasi (X2)	0.714	Reliabel
Budaya Organisasi (X3)	0.714	Reliabel
Kepuasan Kerja (X4)	0.762	Reliabel

Di ketahui bahwa semua nilai  $\alpha$  lebih dari 0.7 sehingga variabel-variabel penelitian dinyatakan telah reliabel.

### 14 Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



tampilan grafik *normal plot* terlihat bahwa titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal, sehingga dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

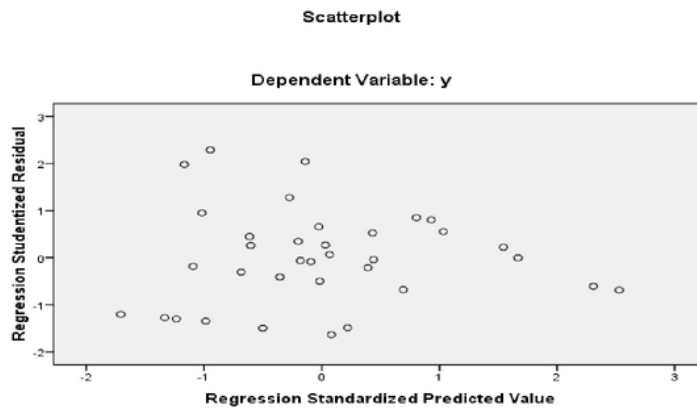
#### Uji Multikolinearitas

Coefficients<sup>a</sup>

19 Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Total X1	.876	1.141
Total X2	.949	1.054
Total X3	.890	1.124

Hasil perhitungan nilai *tolerance* menunjukkan semua variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini memiliki nilai *tolerance* lebih besar ( $>$ ) dari 0,1 atau 10%. Hasil perhitungan nilai *variance inflation factor* (VIF) juga menunjukkan hal yang sama, variabel bebas memiliki nilai VIF yang kurang dari ( $<$ ) 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel bebas pada model regresi yang dikembangkan dalam penelitian ini.

#### 8 Uji heteroskedastisitas



Uji grafik *scatterplot* menunjukkan titik-titik menyebar secara acak baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak untuk memprediksi kepuasan kerja berdasarkan variabel bebas keselamatan dan kesehatan kerja, kompensasi dan budaya organisasi

**2**  
**Uji Regresi Linier Berganda**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.337	4.256		.314	.756
Total X1	.414	.127	.417	3.252	.003
Total X2	.422	.182	.298	2.320	.027
Total X3	.320	.145	.301	2.206	.035

$$Y = 1.337 + 0.414X_1 + 0.422X_2 + 0.320X_3$$

$$a = \text{konstanta} = 1.337$$

$$b_1 = \text{Koefisien Regresi untuk } X_1 = 0.414$$

$$b_2 = \text{Koefisien Regresi untuk } X_2 = 0.422$$

$$b_3 = \text{Koefisien Regresi untuk } X_3 = 0.320$$

**20**  
**Uji Simultan (F)**

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	309.395	3	103.132	13.604	.000 <sup>a</sup>
	Residual	235.005	31	7.581		
	Total	544.400	34			

Diketahui  $F_{hitung} = 13.604 > F_{tabel} = 2.91$  maka  $H_0$  ditolak. Karena hasil signifikan kurang dari 0.05 yaitu hanya 0.00 dengan df pembilang 3 dan df penyebut 31 yang berarti signifikan (berpengaruh bermakna), sehingga secara simultan variabel keselamatan dan kesehatan kerja, kompensasi dan budaya organisasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja PT Tri Surya Sempana Sub bagian pengemasan.

<sup>17</sup>  
**Uji Secara Parsial (Uji t)**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.337	4.256		.314	.756
	Total X1	.414	.127	.417	3.252	.003
	Total X2	.422	.182	.298	2.320	.027
	Total X3	.320	.145	.301	2.206	.035

<sup>13</sup>  
Diketahui nilai sig untuk pengaruh X1 terhadap Y adalah <sup>15</sup> diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar  $3.252 >$  dari  $t_{tabel} 2.039$  maka  $H_0$  ditolak. Karena hasil signifikan kurang dari 0.05 yaitu sebesar 0.003 sehingga simpulannya secara parsial variabel kesehatan dan keselamatan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja PT. Tri Surya Sempana bagian pengemasan.

<sup>13</sup>  
Diketahui nilai sig untuk pengaruh X2 terhadap Y adalah <sup>15</sup> diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar  $2.320 >$  dari  $t_{tabel} 2.039$  maka  $H_0$  ditolak. Karena hasil signifikan kurang dari 0.05 yaitu sebesar 0.027 sehingga simpulannya secara parsial variabel kompensasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja PT. Tri Surya Sempana bagian pengemasan.

<sup>13</sup>  
Diketahui nilai sig untuk pengaruh X3 terhadap Y adalah <sup>15</sup> diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar  $2.206 >$  dari  $t_{tabel} 2.039$  maka  $H_0$  ditolak. Karena hasil signifikan kurang dari 0.05 yaitu sebesar 0.035 sehingga simpulannya secara parsial variabel budaya organisasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja PT. Tri Surya Sempana bagian pengemasan.

3

### Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

#### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.754 <sup>a</sup>	.568	.527	2.753

4

Koefisien determinasi dilihat dari nilai *Adjusted R Square* = 0,527 artinya besarnya pengaruh seluruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara bersama-sama adalah 52,7%, sedangkan sisanya 47,3% (100%-52,7%) disebabkan oleh variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini. Hal ini berarti sebanyak 52,7%, variasi kepuasan jasa dapat dijelaskan oleh variasi dari keselamatan dan kesehatan kerja, kompensasi dan budaya organisasi, sedangkan sisanya 46% dijelaskan oleh sebab-sebab lain di luar model.

Variabel	Standardized Coefficient Beta
Keselamatan dan Kesehatan Kerja	0.417
Kompensasi	0.298
Budaya Organisasi	0.301

Terlihat bahwa nilai *standardized coefficient beta* terbesar adalah untuk variabel keselamatan dan kesehatan kerja 0.417 artinya secara parsial variabel keselamatan dan kesehatan kerja memberikan pengaruh yang dominan terhadap kepuasan kerja, sedangkan yang memberikan pengaruh yang terkecil terhadap kepuasan kerja adalah variabel kompensasi yaitu sebesar 0.298.

### Pembahasan Hasil Penelitian

9

Hasil penelitian dengan menggunakan uji F diketahui bahwa keselamatan dan kesehatan kerja ( $X_1$ ), kompensasi ( $X_2$ ) dan budaya organisasi ( $X_3$ ) berpengaruh terhadap kepuasan kerja ( $Y$ ) dengan tingkat signifikansi kurang dari 0.05.

Pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja ( $X_1$ ), kompensasi ( $X_2$ ) dan budaya organisasi ( $X_3$ ) terhadap kepuasan kerja ( $Y$ ) menunjukkan arah positif, artinya semakin tinggi keselamatan dan kesehatan kerja ( $X_1$ ), kompensasi ( $X_2$ ) dan budaya organisasi ( $X_3$ ), maka semakin tinggi pula kepuasan kerja ( $Y$ ). Dengan keselamatan dan kesehatan kerja ( $X_1$ ),

kompensasi( $X_2$ ) dan budaya organisasi ( $X_3$ ), yang diberikan meningkatkan kepuasan pengguna jasa (Y).

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan kepuasan kerja (Y) sebesar 52,7% dipengaruhi oleh variabel keselamatan dan kesehatan kerja ( $X_1$ ), kompensasi ( $X_2$ ) dan budaya organisasi ( $X_3$ ), sedangkan sisanya 47,3% dijelaskan oleh faktor lain. Hal ini berarti bahwa perubahan yang terjadi pada keselamatan dan kesehatan kerja ( $X_1$ ), kompensasi ( $X_2$ ) dan budaya organisasi ( $X_3$ ) akan mempengaruhi kepuasan kerja (Y), yang artinya semakin tinggi keselamatan dan kesehatan kerja ( $X_1$ ), kompensasi ( $X_2$ ) dan budaya organisasi ( $X_3$ ), maka semakin besar kepuasan kerja (Y).

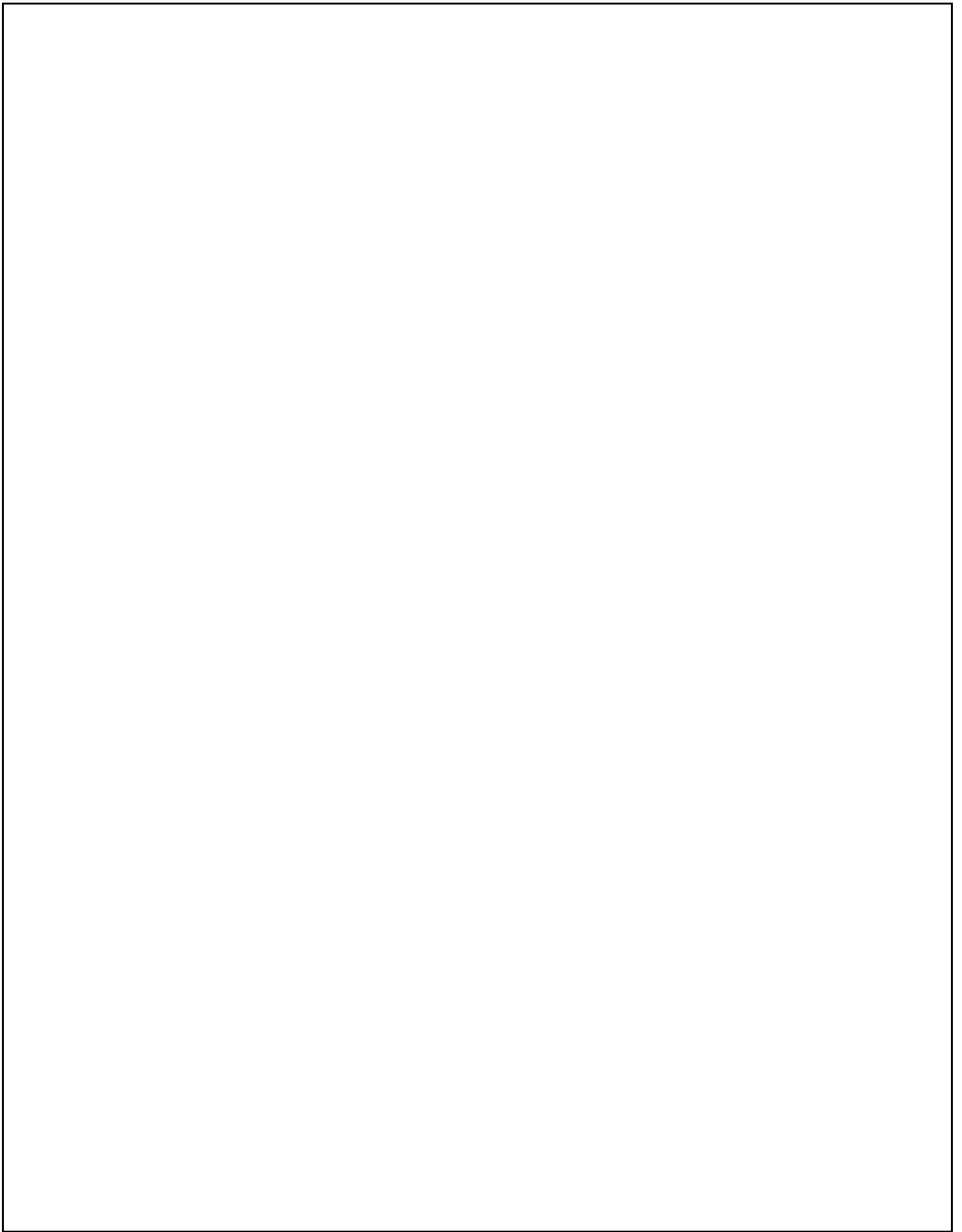
Keselamatan dan Kesehatan Kerja menunjukkan hasil yang positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja PT. Tri Surya Sempana Sub bagian pengemasan, perusahaan mewajibkan untuk menjaga kebersihan lingkungan kerja, perusahaan dan memberikan training K3 terhadap pekerja baru, perusahaan dan menyediakan pengobatan P3K untuk karyawan, perusahaan dan memberikan alat pelindung diri (APD) untuk perlindungan kerja yang aman, perusahaan dan memberikan jaminan kesehatan atau asuransi kesehatan untuk setiap karyawan, perusahaan dan dalam bekerja mendapatkan keselamatan dan perlindungan dalam bekerja, perusahaan dan memberikan peralatan kerja yang layak atau memonitoring peralatan kerja secara berkala, perusahaan dan dalam bekerja mendapatkan kepedulian dalam bekerja jika anda baik dalam berprestasi, perusahaan dan pengaturan udara dan penerangan diruangan sudah baik, perusahaan dan mendapatkan kebutuhan dari atasan anda bekerja secara tercukupi untuk kebutuhan fisiologis (kebutuhan jasmani), berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hal ini dibuktikan oleh koefisien regresi keselamatan dan kesehatan kerja sebesar 0.414 serta uji signifikansi parsial (uji t) yang menghasilkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3.252.

## KESIMPULAN

Hasil analisis membuktikan bahwa variabel keselamatan dan kesehatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja PT. Tri Surya Sempana Sub bagian pengemasan. Hasil penelitian ini ditunjukkan pada hasil regresi linear sederhana yang memiliki nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3.252 yang lebih besar dari  $t_{table}$  sebesar 2.039.

Hasil analisis membuktikan bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja PT. Tri Surya Sempana Sub bagian pengemasan. Hasil penelitian ini ditunjukkan pada hasil regresi linear sederhana yang memiliki nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2.320 yang lebih besar dari  $t_{table}$  sebesar 2.039.

Hasil analisis membuktikan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja PT. Tri Surya Sempana Sub bagian pengemasan. Hasil penelitian ini ditunjukkan pada hasil regresi linear sederhana yang memiliki nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2.206 yang lebih besar dari  $t_{table}$  sebesar 2.039.





# PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3), KOMPENSASI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA.

## ORIGINALITY REPORT

**%36**  
SIMILARITY INDEX

**%35**  
INTERNET SOURCES

**%11**  
PUBLICATIONS

**%19**  
STUDENT PAPERS

## PRIMARY SOURCES

<b>1</b>	<b>eprints.uny.ac.id</b> Internet Source	<b>%5</b>
<b>2</b>	<b>www.scribd.com</b> Internet Source	<b>%3</b>
<b>3</b>	<b>media.neliti.com</b> Internet Source	<b>%2</b>
<b>4</b>	<b>es.scribd.com</b> Internet Source	<b>%2</b>
<b>5</b>	<b>vdocuments.site</b> Internet Source	<b>%2</b>
<b>6</b>	<b>repo.iain-tulungagung.ac.id</b> Internet Source	<b>%2</b>
<b>7</b>	<b>repository.uinjkt.ac.id</b> Internet Source	<b>%2</b>
<b>8</b>	<b>lib.unnes.ac.id</b> Internet Source	<b>%1</b>

9	<a href="https://issuu.com">issuu.com</a> Internet Source	% 1
10	<a href="https://library.binus.ac.id">library.binus.ac.id</a> Internet Source	% 1
11	Submitted to Universitas Negeri Jakarta Student Paper	% 1
12	<a href="https://eprints.undip.ac.id">eprints.undip.ac.id</a> Internet Source	% 1
13	<a href="https://ejournal.unsrat.ac.id">ejournal.unsrat.ac.id</a> Internet Source	% 1
14	<a href="https://ejournal.stiesia.ac.id">ejournal.stiesia.ac.id</a> Internet Source	% 1
15	<a href="https://repository.its.ac.id">repository.its.ac.id</a> Internet Source	% 1
16	<a href="https://ejournal.psikologi.fisip-unmul.ac.id">ejournal.psikologi.fisip-unmul.ac.id</a> Internet Source	% 1
17	<a href="https://share.pdfonline.com">share.pdfonline.com</a> Internet Source	% 1
18	Submitted to Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia Student Paper	% 1
19	Submitted to Politeknik Negeri Jember Student Paper	% 1

20	Submitted to STIE Perbanas Surabaya Student Paper	% 1
21	uljudulskripsi.blogspot.com Internet Source	% 1
22	Submitted to Universitas Terbuka Student Paper	% 1
23	www.docstoc.com Internet Source	<% 1
24	bazybg.uek.krakow.pl Internet Source	<% 1
25	etheses.uin-malang.ac.id Internet Source	<% 1
26	ibnurochimconnection.blogspot.com Internet Source	<% 1
27	repository.usu.ac.id Internet Source	<% 1
28	jurnal.umsu.ac.id Internet Source	<% 1
29	eprints.umm.ac.id Internet Source	<% 1
30	Submitted to Universitas Jenderal Soedirman Student Paper	<% 1
31	repositori.uin-alauddin.ac.id Internet Source	

<% 1

32

Giyanto Giyanto. "PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN GRAND JAYA RAYA RESORT & CONVENTION HOTEL CIPAYUNG BOGOR (Studi Korelasi Antara Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Karyawan Grand Jaya Raya Resort & Convention Hotel Cipayung Bogor)", Majalah Ilmiah Bijak, 2018

Publication

<% 1

33

Submitted to Udayana University

Student Paper

<% 1

34

khsblog.net

Internet Source

<% 1

35

www.kejaksaan.go.id

Internet Source

<% 1

36

jurnal-sosioekotekno.org

Internet Source

<% 1

EXCLUDE QUOTES OFF

EXCLUDE MATCHES OFF

EXCLUDE BIBLIOGRAPHY OFF