

PENGARUH MOTIVASI, LINGKUNGAN KERJA DAN KEPUASAAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN KOPERASI TUNAS ARTHA MANDIRI(TAM) SYARIAH NGANJUK

by Stie Nganjuk

Submission date: 29-Mar-2023 10:59PM (UTC-0400)

Submission ID: 2050568422

File name: editor2,_1-13.pdf (200.56K)

Word count: 5422

Character count: 36125

1

PENGARUH MOTIVASI, LINGKUNGAN KERJA DAN KEPUASAAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN KOPERASI TUNAS ARTHA MANDIRI (TAM) SYARIAH NGANJUK

Dyah Suswanti Respatiningtias
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Nganjuk
drespati_ningtyas@stienganjuk.ac.id

Abstract

The title of this research is "The Influence Of Motivation, Environmental And Employee Work On Employee Performance Koperasi Tunas Artha Mandiri (TAM) Syariah Nganjuk". Employee performance by many factors, work motivation, work environment, and work satisfaction. Motivation is the biggest factor affecting the performance of Koperasi Tunas Artha Mandiri (TAM) Syariah Nganjuk employees.

This study aims to advance the influence of motivation on employee performance, the influence of work environment on employee performance, the influence of work satisfaction on employee performance. This theory uses motivational theory Abraham Maslow, the variables in this study are independent variables and dependent variables: Motivation (X1), Work environment (X2), Consumer leadership (X3), and Employee Performance (Y).

Population used in this research is employees of Cooperative Koperasi Tunas Artha Mandiri (TAM) Syariah Nganjuk. The sample in this study was determined by 50 employees using the formula Yamane. The data obtained from the questionnaire, then analyzed the data using multiple linear regression analysis, with the first regression as follows:

$$Y = 9,156 + 0,195X1 + -0,112X2 + 0,631X3$$

Based on the results of the analysis, showed a significant positive effect on employee performance, this study obtained t arithmetic 1.288 with a significant level of 0.204. The results showed that the work environment did not have a significant positive effect on employee performance, this research obtained t value 0,738 with significant level 0,464. Thus, the second hypothesis can not be accepted at the level of 1-10%. The direction of positive regression coefficient means that the work environment has no significant positive effect on employee performance. The results showed that there is a significant positive effect of job satisfaction on employee performance, this research is t arithmetic 0,090 with significant level 0.000.

Based on the answer, in order that the Leader of Koperasi Tunas Artha Mandiri (TAM) Syariah Nganjuk, should be more active to provide encouragement and motivation to employees, in order to improve the integrity and loyalty of employees.

Keywords: Motivation, work environment, job satisfaction, work performance

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor diantaranya motivasi, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja. Motivasi merupakan faktor terbesar yang mempengaruhi kinerja pegawai Tunas Artha Mandiri (TAM) Nganjuk.

Penelitian ini bertujuan untuk memajukan pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan, pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Teori ini menggunakan teori motivasi Abraham Maslow, variabel dalam penelitian ini adalah variabel bebas dan variabel dependen: Motivasi (X1), lingkungan kerja (X2), kepemimpinan konsumen (X3), dan kinerja karyawan (Y).

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah pegawai Koperasi Tunas Artha Mandiri (TAM) Nganjuk. Sampel dalam penelitian ini ditentukan oleh 50 karyawan dengan menggunakan rumus Yamane. Data yang diperoleh dari kuesioner, kemudian dianalisis data menggunakan analisis regresi linier berganda, dengan regresi pertama sebagai berikut :

$$Y = 9,156 + 0,195X_1 + -0,112X_2 + 0,631X_3$$

Berdasarkan hasil analisis, menunjukkan motivasi berpengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan, penelitian ini diperoleh t hitung 1,288 dengan tingkat signifikan 0,204. Hasil analisis menunjukkan lingkungan kerja tidak berpengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan, penelitian ini diperoleh nilai t hitung 0,738 dengan tingkat signifikan 0,464. Dengan demikian maka, hipotesis kedua tidak dapat diterima pada level 1-10%. Arah koefisien regresi positif berarti bahwa lingkungan kerja tidak mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, penelitian ini diperoleh t hitung 0,090 dengan tingkat signifikan 0,000.

Berdasarkan kesimpulan, agar pimpinan Tunas Artha Mandiri (TAM) Nganjuk, harus lebih aktif memberikan dorongan dan motivasi kepada karyawan, dalam rangka meningkatkan integritas dan loyalitas karyawan.

Kata kunci: Motivasi, lingkungan kerja, kepuasan kerja, kinerja karyawan

PENDAHULUAN

Koperasi merupakan salah satu pendorong pertumbuhan ekonomi yang berbasis ekonomi kerakyatan. Koperasi merupakan badan usaha yang dimiliki dan dioperasikan oleh orang-orang demi kepentingan anggota. Koperasi mempunyai peranan yang sangat penting bagi semua kalangan masyarakat dalam melakukan transaksi keuangan. Perkembangan koperasi saat ini didukung oleh perkembangan usaha kecil dan menengah (UKM) di kota Nganjuk yang semakin pesat. Seiring dengan meningkatnya perekonomian masyarakat di Nganjuk, koperasi diharapkan dapat menjadi lembaga penyedia dana untuk membiayai dan mengembangkan usaha baik pertanian, perdagangan, industri, maupun sektor non keuangan lainnya. Untuk mengelola koperasi tidak cukup hanya dengan dana yang besar, tetapi harus ditunjang dengan pola pembinaan yang intensif, terencana dan terukur bagi semua karyawan koperasi. Hal ini disebabkan adanya tantangan mengingat banyaknya masalah yang harus dihadapi

koperasi seperti prinsip koperasi yang hingga kini belum sepenuhnya dapat dilaksanakan terutama dalam upaya mensejahterakan anggotanya, kualitas sumberdaya manusia yang harus terus ditingkatkan guna tercapainya koperasi yang sehat, kuat, maju, berkualitas dan mandiri serta memiliki daya saing agar mampu bersaing di era global.

Pengembangan koperasi dalam dimensi pembangunan nasional yang berdasarkan sistem ekonomi kerakyatan, tidak hanya ditujukan untuk mengurangi masalah kesenjangan pendapatan antar golongan dan antar pelaku, ataupun penyerapan tenaga kerja. Lebih dari itu, pengembangan koperasi diharapkan mampu memperluas basis ekonomi dan dapat memberikan kontribusi dalam mempercepat perubahan struktural, yaitu dengan meningkatnya perekonomian daerah, dan ketahanan ekonomi nasional. Pertumbuhan koperasi diberbagai sektor hendaknya dapat mengimplementasikan dan menumbuhkan kembangkan prakarsa dari semua pihak yang terkait, terutama yang

menyangkut aspek penciptaan investasi dan iklim usaha yang kondusif, kerjasama yang harmonis dan sinergi antara pemerintah, dunia usaha dan masyarakat pada tingkat pusat, propinsi, dan kabupaten/kota.

Perkembangan Koperasi Tunas Artha Mandiri mengalami pertumbuhan

asset yang positif selama periode tiga tahun terakhir. Hal ini ditunjukkan oleh tingkat asset, modal, simpanan anggota, pendapatan operasional dan SHU yang meningkat dari tahun-tahun sebelumnya. Dengan ditunjukkan tabel sebagai berikut :

Tabel 1
Pertumbuhan Koperasi Tunas Artha Mandiri (TAM) Nganjuk
Selama Periode 3 Tahun Terakhir

No	Keterangan	Tahun		
		2013	2014	2015
1.	Asset	446,414 Milyar	475,173 Milyar	510,176 Milyar
2.	Modal	114,160 Milyar	122,442 Milyar	125,261 Milyar
3.	Simpanan Anggota	310,385 Milyar	327,801 Milyar	368,461 Milyar
4.	Pendapatan Operasional	207,349 Milyar	212,929 Milyar	268,000 Milyar
5.	SHU	4,220 Milyar	4,402 Milyar	5,968 Milyar

Sumber : Koperasi Tunas Artha Mandiri Nganjuk

Berdasarkan data tersebut diatas diketahui bahwa pertumbuhan asset dari tiga tahun terakhir mengalami kenaikan di Koperasi Tunas Artha Mandiri Nganjuk yaitu pada tahun 2013 sebesar 446,414 Milyar, tahun 2014 sebesar 475,173 Milyar dan tahun 2015 sebesar 510,176 Milyar, sedangkan pertumbuhan modal juga mengalami kenaikan selama tiga tahun terakhir yaitu tahun 2013 sebesar 114,160 Milyar, tahun 2014 sebesar 122,442 Milyar dan tahun 2015 sebesar 125,261 Milyar, simpanan anggota juga mengalami kenaikan selama tiga tahun terakhir yaitu tahun 2013 sebesar 310,385 Milyar, tahun 2014 sebesar 327,801 Milyar dan tahun 2015 sebesar 368,461 Milyar, diikuti dengan pendapatan operasional yang mengalami kenaikan selama tiga tahun terakhir yaitu tahun 2013 sebesar 207,349 Milyar, tahun 2014 sebesar 212,929 Milyar dan tahun 2015 sebesar 268,000 Milyar, begitupun dengan SHU juga mengalami kenaikan selama tiga tahun terakhir yaitu tahun 2013 sebesar 4,220 Milyar, tahun 2014 sebesar 4,402 Milyar dan tahun 2015 sebesar 5,968 Milyar.

Dengan melihat pertumbuhan asset yang positif pada Koperasi Tunas Artha Mandiri mampu menoreh kinerja usaha yang cukup moncer, serta didukung oleh tingginya partisipasi anggota menjadi modal yang kuat bagi setiap usaha koperasi. Koperasi hanya akan kuat jika partisipasi anggotanya tetap tinggi, dengan tingginya partisipasi anggota kinerja karyawan bisa dikontrol sehingga roda usaha dapat berjalan secara transparan. Mengingat peran koperasi yang dapat bertahan terhadap krisis ekonomi, prakarsa berbagai pihak terkait diharapkan dapat terus meningkatkan peran koperasi dalam mewujudkan ekonomi kerakyatan. Dalam rangka peningkatan kinerja karyawan koperasi, melalui pencapaian sasaran dan tujuan, baik untuk meningkatkan pelayanan kepada masyarakat maupun meningkatkan kemampuan koperasi untuk memperoleh keuntungan atau laba, maka koperasi sebagai lembaga ekonomi perlu meningkatkan daya saingnya, agar dalam menjalankan koperasi selalu berpedoman pada efisiensi dan efektifitas usaha, untuk itu diperlukan manajemen yang baik, agar

tujuan koperasi dapat berhasil sesuai yang diterapkan oleh fungsi-fungsi manajemen.

Kinerja karyawan merupakan hal yang sangat penting bagi koperasi karena mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada koperasi. Sumber daya manusia yang handal mampu menolong koperasi menghadapi tantangan persaingan global. Karyawan adalah pelaksana utama setiap fungsi koperasi terhadap sarana, prasarana, dan infrastruktur yang ada. Karyawan merupakan salah satu faktor kunci koperasi yang harus diperhatikan karena selalu mengalami berbagai dinamika di dalam koperasi. Dari pernyataan tersebut dapat diketahui untuk meningkatkan kinerja koperasi, terlebih dahulu memperbaiki kinerja individu. Namun banyak faktor yang menentukan kinerja karyawan selain faktor motivasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja. Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja individu, yaitu rekan kerja, kemampuan, pengawasan, peraturan perusahaan, motivasi dan pelatihan (Aamodt, 2010).

Faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan adalah bagaimana cara manajemen memotivasi seorang karyawan agar dapat meningkatkan kinerjanya. Terciptanya koperasi yang sehat dapat dilakukan dengan cara memotivasi seorang karyawan dengan meningkatkan lingkungan kerja dan kepuasan kerja karyawan koperasi. Motivasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja merupakan faktor sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Motivasi adalah keinginan seseorang melakukan sesuatu akibat dorongan dari diri sendiri maupun dari luar diri pegawai. Motivasi adalah proses yang dinamis dimana setiap orang dapat dimotivasi oleh hal-hal yang berbeda, selain itu motivasi dapat pula diartikan sebagai dorongan pegawai untuk melakukan tindakan karena mereka ingin melakukannya. Dorongan yang dapat membangkitkan kemauan kerja karyawan

untuk memulai melaksanakan pekerjaan sesuai tugas dan tanggung jawabnya. Motivasi menjadi hal yang penting bagi meningkatkan kinerja karyawan, karyawan yang termotivasi akan merasa lebih bahagia, sehat dan ingin datang untuk bekerja.

Berdasarkan observasi di Koperasi Tunas Artha Mandiri setiap satu minggu sekali karyawan koperasi di kumpulkan dalam rapat dan pimpinan memberikan motivasi agar kinerja karyawan dapat meningkat dengan baik dan lebih terarah. Karyawan koperasi juga diberikan pengembangan karir diantaranya :

1. Pendidikan dan pelatihan

Pendidikan dan pelatihan karyawan merupakan suatu persyaratan pekerjaan untuk memperbaiki penguasaan ketrampilan, keahlian, dan pengetahuan berdasarkan aktivitas kerja yang sesungguhnya terinci dan rutin, sehingga dapat menjalankan dan menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

2. Promosi

Promosi merupakan jenjang kenaikan karir yang dapat menimbulkan kepuasan pribadi, kebanggaan, memberikan harapan perbaikan dalam penghasilan, menambahkan pengalaman dan pengetahuan baru bagi karyawan yang bersangkutan sekaligus akan menjadi daya dorong bagi karyawan lain. Promosi juga dapat membangkitkan semangat kerja karyawan untuk mencapai tujuan organisasi.

3. Rotasi penugasan

Rotasi penugasan diterapkan dalam rangka menghindari kejenuhan yang sifatnya rutinitas semata, dan dalam pengembangan kemampuan untuk menerima tanggung jawab yang lebih besar. Rotasi karyawan diperlukan untuk menjaga keseimbangan organisasi.

Kurangnya motivasi karyawan dapat berdampak serius bagi tingkat absensi, disiplin dan keterlibatan

karyawan. Semangat kerja karyawan yang rendah dapat merugikan pencapaian tujuan bisnis dan profitabilitas perusahaan. Survei Mazars yang dilakukan di Irlandia mengungkapkan hanya 58% dari karyawan termotivasi untuk melakukan yang terbaik dan 42% dari karyawan kehilangan motivasi atau sangat kehilangan motivasi (Carthy, 2013). Oleh karena itu, perusahaan harus memperhatikan motivasi karyawan agar antara perusahaan dan karyawan dapat berjalan dengan lancar tanpa saling merugikan. Motivasi merupakan salah satu alat terbaik untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut Hasibuan Malayu S.P dalam Danang (2012) motivasi adalah suatu perangsang keinginan daya gerak kemauan bekerja seseorang, setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Sedangkan Asa'ad dalam Harbani (2010) motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan dorongan yang dapat membangkitkan kemauan kerja karyawan untuk memulai melaksanakan pekerjaan sesuai tugas dan tanggung jawabnya.

Lingkungan kerja adalah tempat dimana karyawan melakukan aktivitas bekerja hariannya. Setiap pekerja pasti menginginkan lingkungan kerja yang kondusif karena rasa aman memungkinkan karyawan dapat bekerja optimal. Karena secara psikologis, lingkungan kerja mempengaruhi tingkat emosional karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sehari-hari. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan merasa betah berada dalam tempat kerjanya dalam waktu yang cukup panjang untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga waktu kerja dapat dipergunakan secara efektif dan efisien. Hal ini mengakibatkan produktivitas karyawan menjadi tinggi dan optimis

terhadap prestasi kerja karyawan juga tinggi. Lingkungan kerja yang dimaksudkan disini mencakup gaji dan tunjangan, fasilitas kerja yang meliputi : ruangan ber-AC, kantor yang bersih, rapi, terawat dan terjalin hubungan kerja yang baik, akrab, tenggang rasa, solidaritas yang tinggi antara sesama karyawan, dan hubungan yang baik pula antara karyawan dan pimpinan serta lingkungan fisik tempat karyawan bekerja.

Menurut Suyotno (2012) Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, karyawan dalam melakukan aktivitas bekerjanya, segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik maupun berbentuk non fisik, langsung maupun tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja. Lingkungan kerja yang mendukung produktivitas kerja akan menimbulkan kepuasan kerja dalam suatu organisasi.

Kepuasan kerja menurut Sutrisno (2014) kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik dan penting, karena terbukti besar manfaatnya bagi kepentingan individu, industri dan masyarakat. Gordon (2012) menegaskan bahwa kepuasan kerja berhubungan dengan perasaan atau sikap seseorang mengenai pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi atau pendidikan, pengawasan, rekan kerja, beban kerja dan lain-lain. Ia melanjutkan pernyataannya bahwa kepuasan kerja karyawan yang tinggi ditunjukkan dengan tingkat kedisiplinan yang tinggi, serta loyalitas yang tinggi pula, dan ada beberapa alasan praktis yang membuat kepuasan kerja merupakan konsep yang penting bagi pemimpin. Penelitian menunjukkan pekerja yang puas lebih cenderung bertahan bekerja untuk organisasi. Pekerja yang puas juga cenderung terlibat dalam perilaku organisasi yang melampaui deskripsi tugas dan peran mereka, serta membantu mengurangi beban kerja dan

tingkat stress anggota dalam organisasi. Pekerja yang tidak puas cenderung bersikap menentang dalam hubungannya dengan kepemimpinan dan terlibat dalam berbagai perilaku yang kontra produktif.

Kepuasan kerja bukan diperoleh dari status sosial tinggi, namun faktor kepuasan kerja bagi mereka adalah usaha untuk mencapai hasil produksi itu sendiri. Manajemen harus dapat mendorong sumber daya manusia agar tetap produktif dalam mengerjakan tugasnya masing-masing yaitu, dengan meningkatkan kepuasan kerja sehingga dapat mempertahankan karyawan, dan selain itu karyawan juga dapat dijadikan sebagai mitra utama yang baik dalam menunjang keberhasilan suatu organisasi, hal tersebut di harapkan dapat memotivasi karyawan serta membuat karyawan puas terhadap pekerjaan yang mereka jalani. kepuasan kerja merupakan elemen penting dalam situasi kerja dan telah dikaitkan dengan peningkatan kinerja serta peningkatan komitmen terhadap organisasi (Gathunguetal.,2013).

Donni (2011) menyatakan bahwa selain faktor motivasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang berperandalam meningkatnya kinerja seorang karyawan. Menurut Mudiarta (2011) sebab-sebab ketidakpuasan beranekaragam seperti penghasilan yang rendah atau dirasakan kurang memadai, kondisi kerja yang kurang memuaskan, hubungan yang tidak serasi baik dengan atasan maupun dengan para rekan kerja, dan pekerjaan yang kurang sesuai.

Dimana kinerja karyawan koperasi akan terwujud dengan baik jika seseorang termotivasi dengan motivasi yang tinggi, ia akan bekerja keras, mempertahankan langkah kerja keras, dan memiliki perilaku yang dapat dikendalikan sendiri ke arah sasaran-sasaran penting. Dengan demikian motivasitinggi yang dimiliki seorang karyawan dalam bekerja akan menghasilkan kinerja yang tinggi pula.

Berdasarkan uraian diatas, dengan melihat permasalahan dan kendala yang dihadapi seorang karyawan di dalam bekerja, sesuai ketentuan yang ditetapkan oleh koperasi. Maka dengan demikian akan menjadi sangat penting dan dipandang perlu untuk melakukan sebuah penelitian, dalam hal ini bagaimanakah meningkatkan kinerja seorang karyawan koperasi melalui motivasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja yang diterapkan oleh manajemen. Atas dasar latar belakang masalah tersebut di atas, maka penulis tertarik untuk meneliti “Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Tunas Artha Mandiri di Nganjuk”.

Secara umum penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan koperasi di Nganjuk. Untuk mempertahankan dan meningkatkan kinerja koperasi berdasarkan perspektif teori motivasi (Herzberg) yang mengungkap motif individu untuk memperoleh motivator dan *hyegine factor* perlu dipertimbangkan untuk penelitian selanjutnya. Tidak semua topik permasalahan penelitian dapat diterapkan dan diuji dengan teori Herzberg, karena perusahaan dan institusi mempunyai permasalahan berbeda-beda.

Merujuk pada (Aamodt,2010) beberapa factor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu rekan kerja, kemampuan, pengawasan, peraturan perusahaan, motivasi dan pelatihan. Harbani (2010) menjelaskan motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Sedangkan Suyotno (2012) menyatakan lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, kepuasan kerja merupakan elemen penting dalam situasi kerja dan telah dikaitkan dengan peningkatan kinerja serta peningkatan komitmen terhadap organisasi (Gathunguetal.,2013). Donni (2011)

menjelaskan selain faktor motivasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang berperan dalam meningkatnya kinerja seorang karyawan.

Tujuan umum penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh antara motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di koperasi Indonesia, khususnya koperasi di wilayah Nganjuk. Sejumlah tujuan khusus yang melandasi dilaksanakannya penelitian ini dirumuskan sebagai berikut :

- 1) Menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada Tunas Artha Mandiri (TAM) Nganjuk.
- 2) Menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Tunas Artha Mandiri (TAM) Nganjuk.
- 3) Menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Tunas Artha Mandiri (TAM) Nganjuk.

HIPOTESIS

Hasil penelitian Elisabeth D (2011) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi yang baik cenderung mendorong seseorang melakukan suatu perbuatan untuk mencapai tujuan yang di harapkan. Pimpinan yang baik harus bisa memotivasi karyawannya untuk meningkatkan kinerja karyawannya menjadi lebih baik, Mangkunegara (2012).

Keberhasilan pengelolaan suatu koperasi sangat ditentukan oleh aktivitas kegiatan pendayagunaan sumberdaya manusia, dalam hal ini koperasi harus memiliki cara untuk meningkatkan kinerja karyawan, antara lain dengan memotivasi karyawan dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan agar dapat melaksanakan tugas sesuai dengan target yang ingin dicapai, motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan ditunjukkan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. (Sartika, 2012).

Berdasarkan hasil-hasil penelitian tersebut, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H_1 Motivasi (Pengaruh mendorong semangat, meningkatkan moral, meningkatkan produktifitas, mempertahankan loyalitas, hubungan kerja yang baik, dan meningkatkan kreatifitas) mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Tunas Artha Mandiri (TAM) Nganjuk.

Penelitian tentang hubungan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif terhadap kinerja karyawan, hasil analisis mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah variabel lingkungan kerja. (Sartika, 2012). Menurut Sunyoto (2012) lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain, lingkungan kerja yang baik mencerminkan tempat kerja yang nyaman dan aman, dimana para karyawan akan betah untuk bekerja dan terus meningkatkan kinerjanya.

Hasil penelitian Novita (2012) menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja, lingkungan kerja yang menyenangkan akan membuat karyawan memiliki persepsi positif terhadap kondisi lingkungan kerja akan memandang segala sesuatu yang di hadapi di tempat kerja secara positif dan bukan segala sesuatu yang menekan dan mengancam bagi karyawan tersebut. (Mangkunegara, 2010).

Dengan demikian hipotesis yang dirumuskan adalah sebagai berikut :

H_2 Lingkungan kerja (Pengaruh tata ruang, meningkatkan moral,

meningkatkan produktifitas dan mempertahankan loyalitas) mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Tunas Artha Mandiri (TAM) Nganjuk.

Cantika (2011) menyimpulkan bahwa secara langsung kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja berhubungan dengan perasaan atau sikap seseorang mengenai pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi atau pendidikan, pengawasan, rekan kerja, beban kerja dan lain-lain, kepuasan kerja yang tercapai akan membuat kerja karyawan lebih bersemangat dalam bekerja, Umar (2010).

Berdasarkan hasil penelitian tersebut dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H₃ Kepuasan Kerja (Pengaruh Faktor psikologis, faktor sosial, faktor fisik, dan faktor finansial) mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Tunas Artha Mandiri (TAM) Nganjuk.

METODA

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif deskriptif. Metode penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitiannya. Menurut Sugiyono (2012), metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Metode kuantitatif sering juga disebut metode tradisional, positivistik, ilmiah/scientific dan metode discovery.

Pendekatan kualitatif yaitu penelitian kualitatif menghasilkan dan mengolah data yang sifatnya deskriptif, bertujuan untuk mendeskripsikan karakter responden berdasarkan hasil jawaban pertanyaan. Penelitian kuantitatif menampilkan data dalam bentuk angka. Pendekatan kuantitatif juga digunakan untuk mengembangkan dan menyempurnakan teori dan memiliki kredibilitas untuk mengukur, menguji hubungan sebab-akibat dari dua atau beberapa variabel dengan menggunakan analisis statistik (Arikunto, 2013). Desain formal diperlukan untuk meyakinkan bahwa deskripsi mencakup semua tahapan yang diinginkan untuk mencegah dikumpulkannya data yang tidak perlu. Penelitian deskriptif berupaya untuk memperoleh penjelasan atau deskripsi yang lengkap dan akurat dari sebuah situasi (Rahmat, 2013).

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2012). Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan koperasi Tunas Artha Mandiri (TAM) Nganjuk berjumlah 50 karyawan. Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi dijelaskan dalam buku Metode Penelitian oleh Sugiyono (2012). Meskipun sampel hanya merupakan bagian dari populasi, kenyataan-kenyataan yang diperoleh dari sampel itu harus dapat menggambarkan dalam populasi. Dan sampel adalah bagian dari sejumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2014).

Metode penarikan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah probability sampling, yaitu teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel (Sugiyono, 2013). Teknik dalam penelitian ini penulis menggunakan simple random sampling (semple acak

seederhana) suatu sampel dikatakan random (acak) jika setiap anggota populasi memiliki kesempatan yang sama untuk dipilih sebagai sampel. Menurut Sugiyono (2013) simple random sampling adalah dikatakan simple (seederhana) karena pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi, cara demikian dilakukan bila anggota populasi dianggap homogen

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dengan menggunakan angket/kuesioner. Angket/kuesioner adalah sejumlah pertanyaan-pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden. Dalam penelitian ini kuesioner dimaksudkan untuk menggali informasi tentang motivasi, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja dikaitkan dengan kinerja karyawan Tunas Artha Mandiri (TAM) Nganjuk. Metode angket yang digunakan adalah angket tertutup, yaitu angket yang dirancang sedemikian rupa untuk merekam data tentang keadaan yang dialami responden, kemudian semua pertanyaan harus dijawab sesuai dengan pilihan alternatif jawaban yang telah tertera dalam angket tersebut.

Uji Validitas merupakan kesesuaian alat ukur dengan konsep, variabel, dan indikator yang diukur (Sanusi, 2011). Uji validitas digunakan untuk mengetahui validitas dari angket yang di ujikan. Uji validitas angket ini dapat menggunakan suatu teknik

korelasiyang dibentuk berdasarkan teknik korelasi product moment yang formulasi matematisnya menurut Arikunto (2013).

Uji reliabilitas dapat dilakukan dengan menghitung nilai Alpha. Jika hasil perhitungan r Alpha positif dan r Alpha > r tabel maka butir atau variabel tersebut reliabel. Sebaliknya, bila r Alpha < r tabel maka butir atau variabel tersebut tidak reliabel. Uji reliabilitas digunakan untuk menguji konsistensi hasil pengukuran dari instrument yang digunakan (Sanusi, 2011).Reliabilitas merupakan tingkat keajegan atau dapat dipercaya (konsistensi) suatu angket, dengan kata lain sejauh mana suatu angket dapat dipercaya untuk menghasilkan skor yang ajeg atau tidak berubah-ubah (Arikunto, 2010). Nilai reliabilitas dapat ditentukan dengan menentukan koefisien reliabilitas. Dalam menentukan reliabilitas angket menggunakan rumus cronbach alpha.Menurut (Arikunto, 2010) dikatakan reliable jika nilai Alfa Cronbach lebih besar dari 0,60.

HASIL PENELITIAN

A. Data Penelitian

Pengujian hipotesis dilakukan dengan analisis regresi berganda. Perhitungan regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas (motivasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan).

Tabel 1. Ringkasan Hasil Analisis Regresi

Variabel terikat: Kinerja Karyawan (Y)				
Variabel Bebas	Koef. Regresi	Koef. Beta	T-rasio	Sig
Motivasi	0,195	0,170	1,288	0,204
Lingkungan Kerja	0,152	0,098	0,738	0,464
Kepuasan Kerja	0,631	0,663	6,090	0,000
Konstanta	9,156		1,519	0,136
Koefisien Determinasi Berganda (R^2) = 0,465				
Koefisien Korelasi Berganda (R) = 0,682				
F-statistik = 13,327				
Durbin-Watson Statistik = 2,152				

Sumber: data primer diolah, 2017

2

Berdasarkan hasil dari analisis regresi linier berganda di dapat persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

$$Y = 9,156 + 0,195X_1 + 0,112X_2 + 0,631X_3$$

Dari koefisien regresi tersebut, maka dapat diketahui bahwa variabel motivasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.

$a : 9,156 \rightarrow$ Jika di asumsikan motivasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja bernilai 0 atau tidak ada, maka kinerja karyawan mempunyai nilai sebesar 9,156

$b_1 : 0,195 \rightarrow$ Faktor motivasi (X_1) bernilai 0,195 arah koefisien positif menunjukkan, terdapat pengaruh positif antara motivasi terhadap kinerja karyawan, jika motivasi meningkat 1% maka akan meningkatnya kinerja karyawan sebesar 1%, dan sebaliknya jika motivasi turun 1%, maka kinerja karyawan juga akan turun 1%.

$b_2 : 0,112 \rightarrow$ Faktor lingkungan kerja (X_2) bernilai 0,112 arah koefisien positif menunjukkan, terdapat pengaruh positif antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, jika lingkungan kerja meningkat 1% maka akan meningkatnya kinerja karyawan sebesar 1%, dan sebaliknya jika lingkungan kerja turun 1%, maka kinerja karyawan juga akan turun 1%.

$b_3 : 0,631 \rightarrow$ Faktor kepuasan kerja (X_3) bernilai 0,631 arah koefisien positif menunjukkan, terdapat pengaruh positif antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, jika kepuasan kerja meningkat 1% maka akan meningkatnya kinerja karyawan sebesar 1%, dan sebaliknya jika kepuasan kerja turun 1%, maka kinerja karyawan juga akan turun 1%.

A.2. Pengujian Hipotesis

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh secara parsial variabel independen (motivasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja) terhadap variabel dependent (kinerja karyawan).

1). Variabel Motivasi

$H_0: b_1 \leq 0$: Motivasi tidak berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

$H_a: b_1 > 0$: Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil uji t untuk variabel X_1 (motivasi) diperoleh nilai t hitung 1,288 dengan tingkat signifikan 0,204. Oleh karena nilai t sign 0,204 > 0,05, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya, motivasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

2). Variabel Lingkungan Kerja

$H_0: b_2 \leq 0$: Lingkungan kerja tidak berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

$H_a: b_2 > 0$: Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil uji t untuk variabel X_2 (Lingkungan kerja) diperoleh nilai t

hitung 0,738 dengan tingkat signifikan 0,464. Oleh karena $\text{sign } 0,464 > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya, lingkungan kerja tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

3). Variabel Kepuasan Kerja.

$H_0: b_2 \leq 0$: Kepuasan kerja tidak berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

$H_0: b_2 > 0$: Kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil uji t untuk variabel X_3 (Kepuasan Kerja) diperoleh nilai t hitung 6,090 dengan tingkat signifikan 0,000. Oleh karena nilai t $\text{sign } 0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya, kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan..

Uji F digunakan untuk menguji ada tidaknya pengaruh variabel-variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan (bersama-sama). Kriteria yang digunakan adalah:

Jika probabilitas $> 0,05$ dan jika $F_{\text{hitung}} < F_{\text{sig}}$ maka H_0 diterima.

Jika probabilitas $< 0,05$ dan jika $F_{\text{hitung}} > F_{\text{sig}}$ maka H_0 ditolak.

Berdasarkan hasil uji ANOVA atau F test pada tabel di dapatkan F_{hitung} sebesar 13,327 dengan tingkat signifikan 0,000. Karena tingkat signifikan $0,000 \leq 0,05$ maka dapat dinyatakan bahwa variabel independent yang meliputi motivasi (X_1), lingkungan kerja (X_2), kepuasan kerja (X_3) secara simultan (bersama-sama) mempengaruhi variabel kinerja karyawan (Y).

B. PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

1. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, penelitian ini di dapat nilai t sebesar 1,288 dengan taraf signifikan 0,204. Sedangkan penelitian dari Elisabeth (2011) melakukan penelitian untuk menguji pengaruh Motivasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja. Temuan ini sesuai dengan pendapat Bangun (2012) motivasi merupakan proses menggerakkan atau mendorong seseorang melakukan suatu perbuatan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Demikian pula Suwanto (2011:177) mengidentifikasikan bahwa motivasi kerja karyawan dipengaruhi oleh kebutuhan fisik, kebutuhan akan keamanan, keselamatan, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan diri dan kebutuhan perwujudan diri. Dari kedua penelitian tersebut menunjukkan arah koefisien positif berarti bahwa motivasi mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Mengingat tingginya pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan, maka motivasi yang baik yang diberikan pimpinan kepada karyawan Koperasi Tunas Artha Mandiri Syariah yaitu dengan peningkatan kondisi lingkungan kerja yang aman, memberikan jaminan berupa asuransi kecelakaan kerja, mengadakan acara yang disponsori oleh perusahaan, memberikan rekreasi kepada karyawan, memberikan kedudukan kepada karyawan yang berprestasi, memberikan penghargaan untuk karyawan yang berprestasi, memberikan pujian untuk mengembangkan dan pertumbuhan pribadi karyawan, memberikan kesempatan karyawan untuk kerja kreatif, maka akan

berdampak pada peningkatan kinerja karyawan yang ada di Koperasi Tunas Artha Mandiri (TAM) Syariah Nganjuk.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil analisis menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, penelitian ini di dapat t sebesar 0,738 dengan taraf signifikan 0,464. Penelitian ini tidak dapat diterima pada level 1-10%. Sedangkan dari penelitian Sartika (2012) menunjukkan hasil bahwa faktor lingkungan kerja memiliki hubungan yang positif terhadap kinerja karyawan. Temuan ini sesuai dengan pendapat Chandrasekar (2011) lingkungan kerja merupakan sekumpulan lingkungan kerja pada suatu tempat berdampak pada semangat pegawai, serta produktivitas baik secara positif maupun negatif. Demikian pula Sedarmayanti (2012) yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan, diantaranya penerangan/cahaya di tempat kerja, temperatur/suhu udara di tempat kerja, kelembaban di tempat kerja, sirkulasi udara di tempat kerja, kebisingan di tempat bekerja.

Dari kedua penelitian tersebut menunjukkan arah koefisien positif, namun penelitian di Kopersi Tunas Artha Mandiri Syariah menunjukkan hasil yang sebaliknya yaitu tidak terdapat pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan dikarenakan kondisi lingkungan kerja sudah memenuhi standar kebersihan, kenyamanan, pelayanan, dan pelayanan yang jauh lebih baik, dimana ruangan kerja sudah terdekorasi dengan rapi, pencayaan di tempat kerja tidak menyilaukan, ventilasi udara di

tempat kerja cukup baik, sirkulasi udara di tempat bekerja membuat karyawan bisa bernafas dengan oksigen yang cukup. Maka tidak diperlukan lagi penelitian untuk mengukur lingkungan kerja yang ada di Koperasi Tunas Artha Mandiri (TAM) Syariah Nganjuk, dengan keadaan lingkungan kerja yang sudah optimal peningkatan kinerja karyawan jauh lebih terarah.

3. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil analisis menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, penelitian ini di dapat t sebesar 6,090 dengan taraf signifikan 0,000. Sedangkan dari penelitian Cantika (2011) menunjukkan hasil bahwa faktor kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 1271. Temuan ini sesuai dengan pendapat Danang (2012) kepuasan kerja merupakan suatu keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaan, kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Demikian juga Bangun (2012) menyatakan bahwa dengan kepuasan kerja seorang pegawai dapat merasakan pekerjaannya apakah menyenangkan atau tidak menyenangkan untuk dikerjakannya.

Dari ketiga penelitian tersebut menunjukkan arah koefisien positif berarti bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Mengingat tingginya pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, maka Koperasi Tunas Artha Mandiri Syariah mengidentifikasi dengan peningkatan bekerja ditempatkan sesuai dengan keahlian, pekerjaan diberikan sesuai dengan latar

belakang pendidikan, memberikan pengarahan, komunikasi dalam menyelesaikan masalah pekerjaan, melihat kondisi kesehatan fisik dan mental sebelum ditempatkan bekerja, penempatan sesuai dengan jenis pekerjaannya, pemberian gaji sesuai besarnya tanggung jawab yang diberikan, memberikan kesejahteraan bagi karyawan, maka akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan di Koperasi Tunas Artha Mandiri (TAM) Syariah Nganjuk.

KESIMPULAN

Dari hasil penelitian yang dilakukan mengenai ” Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Tunas Artha Mandiri Nganjuk”. Dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara perilaku motivasi terhadap kinerja karyawan. Hal ini memberi arti motivasi yang baik yang diindikasikan dengan peningkatan kondisi lingkungan kerja yang aman, memberikan jaminan berupa asuransi kecelakaan kerja, mengadakan acara yang disponsori oleh perusahaan, memberikan rekreasi kepada karyawan, memberikan kedudukan kepada karyawan yang berprestasi, memberikan penghargaan untuk karyawan yang berprestasi, memberikan pujian untuk mengembangkan dan pertumbuhan pribadi karyawan, memberikan kesempatan karyawan untuk kerja kreatif, maka akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan yang ada di Koperasi Tunas Artha Mandiri (TAM) Syariah Nganjuk.
2. Tidak Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini memberi arti bahwa lingkungan kerja sudah memenuhi standar kebersihan, kenyamanan, kelayakan, dan pelayanan yang jauh lebih baik, dimana ruangan

kerja sudah terdekorasi dengan rapi, pencayaan di tempat kerja tidak menyilaukan, ventilasi udara di tempat kerja cukup baik, sirkulasi udara di tempat bekerja membuat karyawan bisa bernaafas dengan oksigen yang cukup. Maka tidak diperlukan penelitian untuk mengukur lingkungan kerja yang ada di Koperasi Tunas Artha Mandiri Syariah (TAM) Nganjuk, dengan keadaan lingkungan kerja yang sudah optimal maka peningkatan kinerja karyawan jauh lebih terarah.

3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini memberi arti jika kepuasan kerja yang baik diindikasikan dengan peningkatan bekerja ditempatkan sesuai dengan keahlian, pekerjaan diberikan sesuai dengan latar belakang pendidikan, memberikan pengarahan, komunikasi dalam menyelesaikan masalah pekerjaan, melihat kondisi kesehatan fisik dan mental sebelum ditempatkan bekerja, penempatan sesuai dengan jenis pekerjaannya, pemberian gaji sesuai besarnya tanggung jawab yang diberikan, memberikan kesejahteraan bagi karyawan, maka akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan di Koperasi Tunas Artha Mandiri (TAM) Syariah Nganjuk.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia perusahaan. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Aamodt, M.G.2010. Industrial/Organization psychology, an applied Approach (Sixth Edition). USA : Wadsworth.
- Abdullah M. Ma'ruf. 2014. Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan. Yogyakarta : Penerbit Aswaja Pressindo.
- Akdon & Riduwan, 2010. Rumus dan Data Analisa Statistika. Cet 2. Alfabeta

PENGARUH MOTIVASI, LINGKUNGAN KERJA DAN KEPUASAAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN KOPERASI TUNAS ARTHA MANDIRI(TAM) SYARIAH NGANJUK

ORIGINALITY REPORT

87%
SIMILARITY INDEX

88%
INTERNET SOURCES

38%
PUBLICATIONS

45%
STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	jurnal.upb.ac.id Internet Source	72%
2	123dok.com Internet Source	14%
3	ejournal.uniska-kediri.ac.id Internet Source	1%
4	Submitted to Blinn College Student Paper	<1%
5	jurnal.fe.umi.ac.id Internet Source	<1%
6	intanghina.wordpress.com Internet Source	<1%

Exclude quotes On

Exclude matches Off

Exclude bibliography On