UPAYA MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN MELALUI FAKTOR INTERNAL KARYAWAN PADA KANTOR PUSAT KERETA API DAOP 4 SEMARANG

by Putra Turnip

FILE	JURNAL_PDF.PDF (347.15K)		
TIME SUBMITTED	03-APR-2017 03:32PM	WORD COUNT	4654
SUBMISSION ID	793486854	CHARACTER COUNT	30148

UPAYA MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN MELALUI FAKTOR INTERNAL KARYAWAN PADA KANTOR PUSAT KERETA API DAOP 4 SEMARANG

PUTRA TURNIP

Program Studi Manajemen-S1, Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Dian Nuswantoro

URL :http://dinus.ac.id/

Email: 211201202657@mhs.dinus.ac.id

ABSTRACT

The purpose of this study was to examine the effect of motivation (X1), discipline (X2) and job satisfaction (Y1), influence on employee performance (Y2) at the headquarters of Railways DAOP 4 Semarang. The object of research is all employees PTKAI DAOP 4 Semarang totaling 125 employees. The sample was 56 employees. Type is the primary and secondary data. Methods of data collection using questionnaires. Data analysis techniques in this study using multiple linear regression analysis. The results showed that all variables passed the test classic assumptions and fit for use as a research data. Statistical t test results showed that motivation variable (X1), discipline (X2) and job satisfaction (Y) and a significant positive effect on employee performance. F test results stating that all variables in this study and significant positive effect on employee performance. And regression estimation results show the predictive capability of all independent variables on employee performance (Y) of 77.9%, while as many as 22.1% are influenced by other factors beyond the study.

Keyword : motivation, discipline, job satisfaction, and employee performance

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh motivasi (X1), disiplin (X2) dan kepuasan kerja (Y1), berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y2) pada kantor pusat Kereta Api DAOP 4 Semarang. Objek penelitian adalah seluruh karyawan PTKAI DAOP IV Semarang yang berjumlah 125 karyawan. Sampel penelitian ini adalah 56 karyawan. Jenis datanya adalah primer dan sekunder. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner.Teknikanalisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasilpenelitian menunjukkan bahwa semua variabel lolos uji asumsi klasik dan layak digunakan sebagai data penelitian. Hasil uji t statistik menunjukkan bahwa variabel motivasi (X1), disiplin (X2) dan kepuasan kerja (Y) berpengaruh postif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji F menyatakan bahwa semua variabel dalam penelitian ini berpengaruh postif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan hasil estimasi regresi menunjukkan kemampuan prediksi semua variabel

independen tersebut terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 77,9% sedangkan sebanyak 22,1% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini.

Kata Kunci : Motivasi, Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Karyawan

PENDAHULUHAN

Sumber daya manusia (SDM) memiliki peran penting sebagai potensi penggerak seluruh kegiatan perusahaan. Perusahaan harus meningkatkan kualitas kinerja sumber manusia yang dimiliki. Dengan memiliki SDM yang unggul, perusahaan akan lebih mudah bersaing dalam dunia bisnis pada saat ini. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengelola Sumber Daya Manusia sebaik mungkin, sebab kunci sukses suatu perusahaan bukan hanya pada keunggulan teknologi dan tersedianya dana akan tetapi faktor manusia merupakan faktor yang penting, Manusia bisa dikatakan sebagai sumber daya utama yang mampu mengatur, menganalisis, dan mengendalikan masalah yang ada di dalam perusahaan.

Munafiah (2011:10-11) menyatakan bahwa terdapat dua faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu faktor eksternal dan internal. Faktor eksternal adalah faktor-faktor rekan kerja, upah, pengawasan, dan lingkungan sosial. Faktor internal adalah faktor-faktor yang berhubungan dengan sifat-sifat seseorang yang meliputi sikap, sifat fisik, sifat kepribadian, motivasi, umur, pengalaman kerja, jenis kelamin, pendidikan dan variabel personil lainnya.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam suatu perusahaan adalah disiplin kerja. Disiplin merupakan sesuatu yang harus ditanamkan kepada setiap karyawaan. Kedisiplinan menjadi kunci utama terwujudnya tujun perusahaan, karyawan dn masyarakat, dengan disiplin yang baik berarti karyawaan sadar dan bersedia megerjakan semua tugasnya. Ada beberapa faktor yang harus di perhatikan dalam penerapan disiplin seperti: ketetapan waktu, menggunkan peralatan kantor yang baik, tanggung jawab yang tinggi dan ketaatan terhadap aturan perusahaan. Disiplin kerja merupakan salah satu komponen yang turut menentukann baik buruknya kinerja seseorang. Karyawan yang disiplin dalam bekerja akan cendrung untuk melakukan segala aktivitasnya sesuai dengan tata aturan, standar maupun tugas dan tanggung jawab yang menjadi kewajibannya. Menurut Malayu (2003:193), Disiplin Kerja adalah "Kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua norma-norma sosial dan peraturan-peraturan yang berlaku". Kesadaran adalah sikap sesorang yang sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat diidentifikasikan permasalahan yang ada sebagai berikut :

1. Bagaimana tingkat motivasi kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja pada karyawan perusahaan Kereta Api Indonesia DAOP 4 Semarang?
2. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan Kereta Api Indonesia DAOP 4 Semarang?
3. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan Kereta Api Indonesia DAOP 4 Semarang?

4. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan perusahaan Kereta Api Indonesia DAOP 4 Semarang?

Sebagaimana telah dijelaskan pada latar belakang masalah, penelitian ini bermaksud untuk menguji faktor internal yang meliputi motivasi kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Secara spesifik, tujua penelitian ini adalah untuk memperoleh informasi :

1. Tingkat motivasi kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja pada karyawan perusahaan Kereta Api Indonesia DAOP 4 Semarang.
2. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan Kereta Api Indonesia DAOP 4 Semarang.
3. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan Kereta Api Indonesia DAOP 4 Semarang.
4. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan Kereta Api Indonesia DAOP 4 Semarang.

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2006 : 94) menjelaskan bahwa "Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas pengalaman, kecakapan, kesungguhan serta waktu". Definisi lain mengenai kinerja menurut Hadari Nawawi (2006 : 63) adalah "Kinerja dikatakan tinggi apabila suatu target kerja dapat diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampui batas waktu yang disediakan atau sama sekali tidak terselesaikan.

Pengertian Motivasi

Motivasi adalah tindakan sekelompok factor yang menyebabkan individu berperilaku dalam cara-cara tertentu (Grifin 2003 :38). Motivasi mengajarkan bagaimana cara mendorong semangat kerja bahwaan agar mereka mau lebih giat dan bekerja keras dengan menggunkan semua kemampuan dan ketrampilan yang dimilikinya untuk dapat memajukan dan mencapai tujuan perusahaan.

Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaraan dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma.

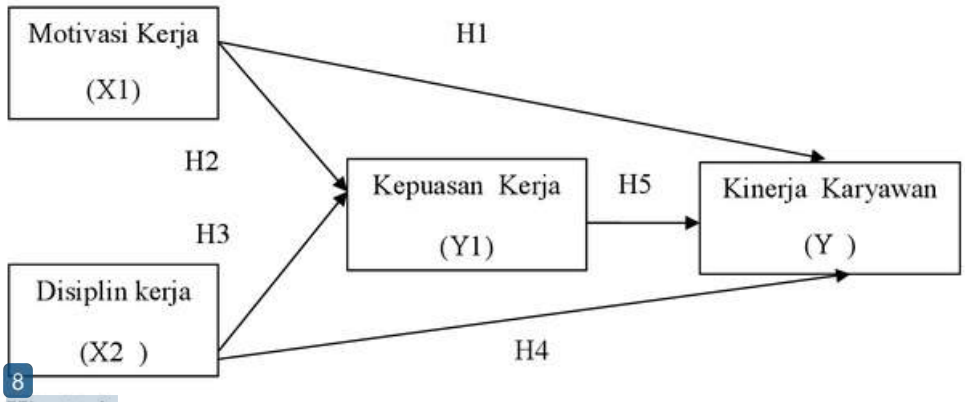
Pengertian Kepuasan Kerja

Salah satu faktor yang perlu mendapat perhatian dari pimpinan organisasi atau perusahaan dalam sumber daya manusia adalah masalah kepuasan kerja. Karena tanpa merasakan kepuasan kerja, karyawan kurang memberikn sumbangan yang optimal bagi pencapaian tujuan perusahaan. "kepuasan kerja yang tinggi tidak

dapat dicapai dengan sendirinya, tetapi perlu diupayakan dengan memberikan perhatian terhadap faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan" (Susilo Martoyo, 2000 :141).

Kerangka konseptual

Berdasarkan pemikiran di atas , maka dapat digambarkan sebuah kerangka pemikiran seperti pada gambar dibawah ini.



Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk pertanyaan (Sugiyono,2005:51). Hipotesis dalam penelitian ini adalah :

H1 : Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada perusahaan KeretaxApi Idonesia DAOP 4 Semarang.

H2 : Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada perusahaan Kereta Api Idonesia DAOP 4 Semarang.

H3 : Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada perusahaan Kereta Api Idonesia DAOP 4 Semarang

H4 : Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada perusahaan Kereta Api Idonesia DAOP 4 Semarang.

H5 : Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada perusahaan Kereta Api Idonesia DAOP 4 Semarang.

METODOLOGI PENELITIAN

Variabel Penelitian dan Operasional Penelitian

Defenisi operasional yang digunakan untuk merinci kegiatan penelitian dan untuk menyelaraskan persepsi dalam mengukur variabel dengan menggunakan indikator-indikatornya atau pengukurannya

Motivasi

Motivasi adalah tindakan sekelompok factor yang menyebabkan individu berperilaku dalam cara-cara tertentu (Grifin 2003 :38). Motivasi (X1) adalah merupakan variabel stimulus atau variabel yang mempengaruhi variabel lain. Dalam penelitian ini variabel independen adalah motivasi kerja. Indikator-indikator yang digunakan adalah sebagai berikut :

1. Bekerja ekstra keras jika atasan akan mengevaluasi
2. Sikap menghargai pekerjaan orang lain seperti menghrgai pekerjaan sendiri
3. Mendapatan teguran dari atasan atas hasil kerja
4. Berusaha menjadi yang terbaik dalam pekerjaan
5. Meningkatkan kualitas kerja

Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Hasibuan,2013:193). Indikator-indikator yang digunakan sebagai berikut :

1. Tepat waktu masuk kerja dan ketepatan menyelesaikan pekerjaan
2. Datang ketempat kerja lebih awal dari waktu yang di tentukan
3. Tidak pernah meninggalkan tempat kerja selama jam kerja
4. Penindakan yang konsisten dalam melaksanan peraturan yang berlaku
5. Keharmonisan hubungan antar karyawan agar dapat menciptakan kedisiplinan yang baik ditempat kerja

Kepuasan Kerja

Indikator-indikator yang digunakan sebagai berikut:

1. Kerja yang secara menantang
2. Kondisi kerja yang mendukung dalam menyelesaikan pekerjaan
3. Kompensasi yang diberikan sesuai dengan pekerjaan
4. Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan
5. Rekan kerja yang mendukung

Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil yang pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (Wilson Bangun,2012:231). Dalam penelitian ini variabel dependen adalah kinerja karyawan. Indiktor-idikator yang digunakan sebagai berikut:

1. Kemampuan menyelesaikan setiap pekerjaan sesuai dengan prosedur
2. Bekerja secara cermat (tidak melakukan kesalahan)
3. Mempunyai perhatian penuh dan konsentrasi terhadap pekerjaan
4. Menanggung kesalahan-kesalahan pekerjaan
5. Mempunyai ketrampilan menjalankan peralatan elektronik maupun mesin untuk menyelesaikan pekerjaan

Populasi dan sampel

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/ subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono,2005:72). Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PTKAI DAOP 4 Semarang yang memimiliki karyawan yang berjumlah 125 Karyawan.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Responden

Pada penelitian ini responden didapat dengan melakukan penyebaran kuesioner kepada karyawan dengan jumlah sebanyak 56 karyawan. Proses untuk mendapatkan reponden penelitian dapat dilihat pada tabel berikut ini

Tabel 4.1

Proses Penyebaran Kuesioner

Keterangan	Jumlah
Penyebaran kuesioner	56
Kuesioner kembali	56
Kuesioner dinyatakan kembali	-
Kuesioner layak diolah	56

Sumber : Data Primer Yang Diolah, 2017

Deskripsi Jenis Kelamin

Hasil penyebaran kuesioner mendapatkan kontribusi karyawan laki-laki dan perempuan di PT.KAI DAOP 4 Semarang sebagai berikut :

Tabel 4.2

Jenis Kelamin Responden

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
1	Laki-laki	35	62,5
2	Perempuan	21	37,5
Jumlah		56	100

Sumber : Data Primer Yang Diolah, 2017

Deskripsi Umur

Umur para responden tentunya beragam dan untuk emudahkan dalam melakukan analisa maka dapat dikelompokkan ke dalam beberapa bagian kategori umur sebagai berikut :

Tabel 4.3

Umur Responden

No	Umur	Jumlah	Presentase
1	≤ 20 tahun	3	5,35%
2	21 – 30 tahun	26	46,43%
3	31 – 40 tahun	19	33,92%
4	41 – 50 tahun	8	14,28%
Jumlah		75	100%

Sumber : Data Primer Yang Diolah, 2017

Deskripsi Pendidikan

Pendidikan para responden berasal dari berbagai tingkat pendidikan dan untuk selengkapnya dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 4.4

Pendidikan Responden

No	Pendidikan	Jumlah	Presentase
1	SMA	16	28,6%
2	D3	12	21,4%
3	S1	23	44,6%
4	S2	3	5,4%
Jumlah		75	100%

Sumber : Data Primer Yang Diolah, 2017

Deskripsi Lama Bekerja

Lama bekerja responden menunjukkan masa atau wakturesponden selama bekerja di PT. KAI DAOP 4 Semarang. Lama bekerja para responden dapat dikategorikan sebagai berikut:

Tabel 4.5

Lama Bekerja Responden

No	Lama Bekerja	Jumlah	Presentase
1	0-<10tahun	29	51,7%
2	11-< 15 tahun	20	35,7%
3	≥ 15 tahun	7	12,5%
Jumlah		56	100%

Sumber : Data Primer Yang Diolah, 2017

Variabel Motivasi

Analisa deskripsi variabel motivasi dapat dianalisa berdasarkan dari nilai indeks pernyataan responden terhadap 5 pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel motivasi berikut ini :

Tabel 4.6

Pernyataan Responden Mengenai Motivasi

Pertanyaan	STS		TS		N		S		SS		Indeks
	1		2		3		4		5		
	F	TS	F	TS	F	TS	F	TS	F	TS	
Saya bekerja keras jika atasan akan mengevaluasi	0	0	2	4	20	60	28	112	6	30	3,67
Saya menghargai pekerjaan orang lain seperti menghargai pekerjaan sendiri	0	0	6	12	17	51	30	120	3	15	3,53
Saya menghargai pekerjaan orang lain seperti menghargai pekerjaan sendiri	0	0	0	0	12	36	39	156	3	15	3,69
Saya akan berusaha menjadi yang terbaik dalam bekerja	0	0	4	8	18	54	27	108	7	35	3,66
Saya akan meningkatkan kualitas dalam bekerja	0	0	0	0	11	33	40	160	3	15	3,78
Nilai Indeks motivasi											3,66

Sumber : Data Primer Yang Diolah ,2017

Nilai indeks pernyataan responden mengenai motivasi kerja sebesar 3,66 yang berarti para karyawaan memberikan penilaian yang baik terhadap motivasi kerja PT.KAI DAOP 4 Semarang. Nilai indeks tersebut dikategorikan baik karena

berada pada interval antara 3,41 – 4,20. Nilai indeks terbesar yaitu 3,78 adalah mengenai berusaha menjadi yang terbaik dalam bekerja.

Variabel Disiplin Kerja

Analisa deskripsi variabel disiplin kerja dapat dianalisa berdasarkan dari nilai indeks pernyataan responden terhadap tujuh pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel disiplin kerja berikut ini.

Tabel 4.7

Pernyataan Responden Mengenai Disiplin Kerja

Pertanyaan	STS		TS		N		S		SS		Indeks
	1		2		3		4		5		
	F	TS	F	TS	F	TS	F	TS	F	TS	
Saya selalu tepat waktu saat masuk kerja dan dalam menyelesaikan pekerjaan	0	0	6	12	16	48	32	128	2	10	3,53
Saya berusaha datang ketempat kerja lebih awal dari waktu yang ditentukan	0	0	0	0	18	54	34	136	4	20	3,75
Saya tidak pernah meninggalkan tempat kerja sealama jam kerja	0	0	8	16	11	33	34	136	3	15	3,57
Saya siap ditindak dengan konsisten sesuai pelaksanaan peraturan yang berlaku	0	0	2	4	16	48	32	128	6	30	3,75
Saya akan menjaga keharmonisan hubungan antar karyawan agar dapat menciptakan kedisiplinan yang baik ditempat kerja	0	0	3	6	9	18	39	156	3	15	3,48
Memiliki komitmen dan loyal terhadap organisasi	0	0	3	6	15	45	31	124	7	35	3,75
Menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu	0	0	1	2	20	60	32	128	3	15	3,66
Nilai Indeks Disiplin Kerja											3,64

Sumber : Data Primer Yang Diolah ,2017

Nilai indeks pertanyaan responden mengenai disiplin kerja sebesar 3,64 dikategorikan baik yang berada pada inteval antara 3,41 – 4,20. Sehingga dapat

diartikan bahwa para karyawaan memiliki rasa disiplin yang tinggi selama bekerja di PT.KAI DAOP 4 Semarang. Nilai indeks terbesar yaitu 3,75, adalah mengenai Memiliki komitmen dan loyal terhadap organisasi. Dengan memiliki komitmen dan loyal terhadap perusahaan, maka dapat dikatakan bahwa para karyawan menaati segala peraturan perusahaan atas nurani meraka bukan atas dasar keterpaksaan.

Variabel Kepuasan Kerja

Analisis deskripsi variabel kepuasan kerja dapat dianalisa berdasrkan dari nilai indeks pernyataan terhadap enam pertanyaan yang digunkan untuk mengukur variabel kepuasan kerja berikut ini :

Tabel 4.8

Pernyataan Responden Mengenai Kepuasan Kerja

Pertanyaan	STS		TS		N		S		SS		Indeks
	1		2		3		4		5		
	F	S	F	S	F	S	F	S	F	S	
Pekerjaan yang saya lakukan sangat menantang untuk diselesaikan	0	0	2	4	19	57	33	132	2	10	3,62
Kondisi kerja (ruangan, jenis pekerjaaan) sangat mendukung saya dalam menyelesaikan pekerjan	0	0	3	6	25	75	23	92	5	25	3,53
Kompensasi yang saya dapat sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan	0	0	0	0	21	63	30	120	5	25	3,71
Pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan kemampuan atau skill yang saya miliki	0	0	1	2	15	45	35	140	5	25	3,78
Rekan kerja dikantor sangat mendukung penyelesaian pekerjaan saya	0	0	2	4	14	42	29	116	11	55	3,87
Bersedia mengerjakan pekerjaan baru dan memberikan hasil yang terbaik	0	0	1	2	10	30	43	172	2	10	3,82
Nilai Indeks kepuasan kerja											3,72

Sumber : Data Primer Yang Diolah ,2017

Nilai indeks pernyataan responden mengenai kepuasan kerja sebesar 3,72 dikategorikan baik yang berada pada interval antara 3,41 – 4,20. Sehingga dapat diartikan bahwa para karyawan memiliki kepuasan yang tinggi selama bekerja di PT.KAI DAOP 4 Semarang. Nilai indeks yang terbesar yaitu 3,87, adalah Rekan kerja dikantor sangat mendukung penyelesaian pekerjaan saya. Hal ini menunjukkan faktor utama para karyawan memiliki kepuasan yang tinggi terhadap perusahaan selama bekerja karena dengan penilaian tersebut dapat menunjukkan loyalitas mereka kepada perusahaan.

Variabel Kinerja Karyawan

Analisa deskripsi variabel kinerja karyawan dapat dianalisa berdasarkan dari nilai indeks pernyataan responden terhadap tujuh pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel kinerja karyawan berikut ini.

Tabel 4.9

Pernyataan Responden Mengenai Kinerja Karyawan

Pertanyaan	STS		TS		N		S		SS		Indeks
	1		2		3		4		5		
	F	TS	F	TS	F	TS	F	TS	F	TS	
Saya mampu menyelesaikan setiap pekerjaan sesuai dengan prosedur	0	0	1	2	21	63	31	124	3	15	3,64
Saya melakukan pekerjaan dengan teliti dan tepat sesuai dengan yang diharapkan	0	0	1	2	26	78	23	92	6	30	3,60
Saya mempunyai pengetahuan yang cukup tentang tugas/kewajiban	0	0	0	0	20	60	32	128	4	20	3,71
Kesalahan-kesalahan pekerjaan akan saya tanggung kerugiannya	0	0	2	4	14	42	32	128	8	40	3,82
Saya mempunyai ketrampilan menjalankan peralatan elektronik maupun mesin untuk menyelesaikan pekerjaan	0	0	1	2	13	39	37	148	3	15	3,64
Tidak membuang-buang waktu bekerja dengan kegiatan lain yang tidak berkaitan dengan tugas	0	0	2	4	16	48	27	108	11	55	3,83
Berusaha untuk meningkatkan kualitas	0	0	1	2	12	36	39	156	4	20	3,82

kerja.											
Nilai Indeks Kinerja Karyawan											3,72

Sumber : Data Primer Yang Diolah, 2017

Nilai indeks pernyataan responden mengenai kinerja karyawan sebesar 3,72 yang dikategorikan baik dengan jarak interval berada antara nilai 3,41 – 4,20, Sehingga dapat diartikan bahwa para karyawan memiliki kinerja yang baik. Nilai indeks terbesar yaitu 3,83, adalah Tidak membuang-buang waktu bekerja dengan kegiatan lain yang tidak berkaitan dengan tugas. Hal ini menunjukkan para karyawan mengutamakan pekerjaan yang diberikan oleh atasan dan berusaha memberikan hasil yang terbaik bagi perusahaan.

4.1 Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} untuk *degree of freedom* (df) = n-2, dalam hal ini n adalah jumlah sampel. Besar (df) = 56-2 maka didapat angka 54, dan alpha = 0,05 didapat r_{tabel}sebesar 0,222. Hasil uji validitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Variabel	R_{hitung}	R_{tabel}	Keterangan
Motivasi Kerja (X_1)			
(X11)	0,724	0,222	Valid
(X12)	0,584	0,222	Valid
(X13)	0,586	0,222	Valid
(X14)	0,736	0,222	Valid
(X15)	0,619	0,222	Valid
Disiplin Kerja (X_2)			
(X21)	0,536	0,222	Valid
(X22)	0,536	0,222	Valid
(X23)	0,553	0,222	Valid
(X24)	0,687	0,222	Valid
(X25)	0,511	0,222	Valid
(X26)	0,386	0,222	Valid
(X27)	0,717	0,222	Valid
Kepuasan Kerja (Y1)			

(Y11)	0,710	0,222	Valid
(Y12)	0,557	0,222	Valid
(Y13)	0,582	0,222	Valid
(Y14)	0,576	0,222	Valid
(Y15)	0,682	0,222	Valid
(Y16)	0,676	0,222	Valid
Kinerja Karyawan (Y2)			
(Y21)	0,708	0,222	Valid
(Y22)	0,739	0,222	Valid
(Y23)	0,563	0,222	Valid
(Y24)	0,611	0,222	Valid
(Y25)	0,513	0,222	Valid
(Y26)	0,645	0,222	Vali
(Y27)	0,523	0,222	Valid

Sumber : Data Yang Diolah, 2017

Hasil uji validitas memperlihatkan, nilai r_{hitung} setiap indikator lebih besar dibanding nilai r_{tabel}, hal ini menunjukkan indikator dari variabel motivasi, disiplin kerja, kepuasan kerja dan kinerja dinyatakan valid sebagai alat ukur dalam variabel penelitian.

4.4.2 Uji Reliabitas

Pengujian reliabilitas merupakan pengujian yang dilakukan untuk menget ahui apakah variabel tersebut dapat dipercaya untuk dilakukan pengujian selanjutnya. Pengujian yang dipakai adalah *cronbach alpha*. Suatu variabel dikatakan reliabel, nilai *cronbach alpha*> 0,60. Berikut hasil pengujian reliabilitas yang dilakukan terhadap variabel motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

Tabel 4.10

Uji Reliabilitas Indikator Variabel

Variabel	*Cronbach's Alpha*	Keterangan
Motivasi Kerja	0,839> 0,60	Reliabel

Disiplin Kerja	0,814> 0,60	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,843> 0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,851> 0,60	Reliabel

Sumber : Data primer Yang Diolah, 2017

Hasil uji reliabilitas memperlihatkan, setiap *cronbach alpha* dari masing-masing indikator lebih besar dibanding standar reliabilitas, hal ini menunjukkan indikator dari variabel Motivasi kerja, disiplin kerja, Kepuasan kerja, dan kinerja dinyatakan handal sebagai alat ukur dalam variabel penelitian.

l.Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk melihat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen. Pada penelitian ini akan dilihat pengaruh motivasi, disiplin kerja dan kepuasan terhadap kinerja karyawan PT.KAI DAOP 4 Semarang. Proses analisa regresi berganda menggunakan program SPSS dan untuk hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut ini.

a. Regresi Motivasi dan Disiplin Terhadap Kepuasan Kerja

Regresi yang pertama akan dilihat pengaruh antara motivasi dan disiplin terhadap kepuasan kerja, yang hasilnya dapat dilihat tabel 4.15

Tabel 4.15

Hasil Regresi Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,077	2,307		2,634	,011
	motivasi_kerja	,457	,147	,419	3,101	,003
	disiplin_kerja	,302	,118	,345	2,554	,014

a. Dependent Variable: kepuasan_kerja

Sumber: Data Primerk yang Diperoleh, 2017

Berdasarkan dari hasil regresi maka akan dibuat persamaan linear antara motivasi dan disiplin terhadap kepuasan kerja sebagai berikut.

Y1 = 6,077 + 0,457 X1 + 0,302X2

Persamaan regresi dapat diartikan sebagai sebagai berikut :

1. Konstanta (α) sebesar 6,077. Hasil ini menunjukkan bahwa apabila saat variabel motivasi, disiplin kerja dan kepuasan kerja dalam keadaan tetap 0, maka kinerja karyawan akan bernilai sebsear 6,077
2. Koefisien regresi motivasi kerja (b1) positif sebesar 0,457. Hasil ini memberi pengertian yaitu setiap ada peningkatan motivasi kerja maka akan mampu meningkatkan kepuasan kerja.

3. Koefisien regresi disiplin kerja (b2) positif sebesar 0,302. Hasil ini memberi pengertian yaitu setiap ada peningkatan disiplin kerja maka akan mampu meningkatkan kepuasan kerja.

b. Regresi Motivasi, Disiplin dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja karyawan

Regresi yang kedua akan dilihat pengaruh antara motivasi, didiplin dan kepuasan terhadap kinerja karyawan dapat dilihat pad tabel 4.16

Tabel 4.16

Hasil Regresi Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,948	1,823		,520	,605
	motivasi_kerja	,230	,119	,185	1,934	,059
	disiplin_kerja	,313	,093	,313	3,363	,001
	kepuasan_kerja	,576	,102	,504	5,648	,000

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber: Data Primer yang Diperoleh, 2017

Berdasarkan dari hasil regresi maka akan dibuat persamaan linear antara motivasi, disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan sebagai berikut.

Y2= 0,948 + 0,230X1 + 0,313X2 + 0,576Y1

Persamaan regresi dapat diartikan sebagai sebagai berikut :

1) Konstanta (α)sebesarm0,948. Hasil ini menunjukkan bahwa apabila saat variabel motivasi, disiplin kerja dan kepuasan kerja dalam keadaan tetap 0, maka kinerj karyawan akan bernilai sebsear 0,948
2) Koefisien regresi motivasi kerja (b1) positif sebesar 0,230. Hasil ini memberi pengertian yaitu setiap ada peningkatan motivasi kerja maka akan mampu meningkatkan kinerja karyawan
3) Koefisien regresi disiplin kerja (b2) positif sebesar 0,313. Hasil ini memberi pengertian yaitu setiap ada peningkatan disiplin kerja maka akan mampu meningkatkan kinerja karyawan.
4) Koefisien regresi kepuasan kerja (b3) positif sebesar 0,576. Hasil ini memberi pengertian yaitu setiap ada peningkatan kepuasaan kerja maka akan mampu meningkatkan kinerja karyawan.

4.7 Uji Model

Uji model digunakan untuk melihat kebaikan model regresi yang digunakan pada penelitian ini. Pengujian menggunakan koefisien determinasi dan uji – F.

4.7.1 Uji F

Hasil uji – F antara motivasi, disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh hasil seperti pada tabel berikut ini.

1. Uji –F Motivasi dan Disiplin Terhadap Kepuasan Kerja

Uji-F yang pertama akan dilihat pengaruh antara motivasi dan disiplin terhadap kepuasan kerja, yang hasilnya dapat dilihat pada tabel 4.17

Tabel 4.17

Hasil Uji – F

Motivasi dan Disiplin Terhadap Kepuasan Kerja

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	233,352	2	116,676	26,037	,000[b]
	Residual	237,505	53	4,481		
	Total	470,857	55			

a. Dependent Variable: kepuasan_kerja

b. Predictors: (Constant), disiplin_kerja, motivasi_kerja

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2017

Nilai uji – F motivasi dan disiplin terhadap kepuasan kerja sebesar 26,037 dengan sig. 0,000 < = 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin terhadap berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja secara bersama-sama.

2. Uji –F Motivasi, Disiplin dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Uji-F yang pertama akan dilihat pengaruh antara motivasi dan disiplin terhadap kepuasan kerja, yang hasilnya dapat dilihat pada tabel 4.18

Tabel 4.18

Hasil Uji – F

Motivasi, Disiplin dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja karyawan

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	486,186	3	162,062	65,503	,000[b]
	Residual	128,654	52	2,474		
	Total	614,839	55			

a. Dependent Variable: kinerja

b. Predictors: (Constant), kepuasan_kerja, disiplin_kerja, motivasi_kerja

Sumber: Data uPrimer yang Diolah, 2017

Nilai uji – F motivasi,disiplin dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 65,503 dengan sig. 0,000 <α = 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa motivasi,diiplin dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan secara bersama-sama.

4.7.2 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Hasil koefesien determinasi dapat dilihat pada tabel berikut ini:

1) Koefisien Determinasi Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kepusan Kerja

Koefisien determinasi yang pertama akan dilihat pengaruh antara motivasi dan disiplin terhadap kepuasan kerja yang hasilnya dapat diliht pada tabel 4.19

Tabel 4.19

Hasil Koefisien Determinasi

Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kepusan Kerja

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,704[a]	,496	,477	2,11689

a. Predictors: (Constant), disiplin_kerja, motivasi_kerja

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2017

Nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,508. Dapat diartikan bahwa variabel motivasi dan disiplin mampu menjelaskan kepuasan kerja sebesar 47,7% (0,477 x 100%). Sementara untuk 52,3% (100% - 47,7%) kepuasan kerja dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar motivasi dan disiplin.

2) Koefisien Determinasi Motivasi, Disiplin kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja

Koefisien determinasi yang kedua akan dilihat pengaruh antara motivasi, disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan yang hasilnya dapat diliht pada tabel 4.20

Tabel 4.20

Koefisien Determinasi Motivasi, Disiplin kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,889[a]	,791	,779	1,57293

a. Predictors: (Constant), kepuasan_kerja, disiplin_kerja, motivasi_kerja

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2017

Nilai *adjusted R Square* sebesar 0,769. Dapat diartikan bahwa variabel motivasi, disiplin dan kepuasan kerja mampu menjelaskan kinerja karyawan sebesar 77,9% (0,779 x 100%). Sementara untuk 22,1% (100% - 76,9%) kinerja karyawan dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar motivasi, disiplin dan kepuasan kerja.

4.8 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis ini untuk membuktikan adanya pengaruh signifikan antara variabel independen terhadap dependen. Pengujian menggunakan uji – t. Uji – t merupakan analisa yang digunakan untuk melihat pengaruh secara parsial antara variabel independen terhada dependen. Hipotesis diterima apabila nilai sig. $\leq \alpha$ = 0,05

a. Uji – t Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Uji – t yang pertama akan dilihat pengaruh antara motivasi dan disiplin terhadap kepuasan kerja, yang hasilnya dapat dilihat pada tabel 4.21

Tabel 4.21
Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,077	2,307		2,634	,011
	motivasi_kerja	,457	,147	,419	3,101	,003
	disiplin_kerja	,302	,118	,345	2,554	,014

a. Dependent Variable: kepuasan_kerja

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2017

Berdasarkan dari hasil uji- t maka dapat dilakukan analisis sebagai berikut:

1) Nilai uji – t motivasi terhadap kepuasan kerja sebesar 3,101 dengan sig.0,003. Dengan nilai sig. Lebih kecil (<) α = 0,05 berati membuktikan hipotesis yang menyatakan motivasi berpengarh terhadap kepuasan kerja.
2) Nilai iji – t disiplin kerja terhadap kepuasan kerja sebesar 2,554 dengan sig.0,014. Dengan nilai sig. Lebih kecil (<) α = 0,05 berati membuktikan hipotesis yang menyatakan disiplin kerja berpengarh terhadap kepuasan kerja.

b. Uji – t Motivasi, Disiplin dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Uji – t yang kedua akan dilihat pengaruh antara motivasi, disiplin dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, yang hasilnya dapat dilihat pada tabel 4.22.

Tabel 4.22
Hasil Uji – t
Motivasi, Disiplin dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,948	1,823		,520	,605
	motivasi_kerja	,230	,119	,185	1,934	,059
	disiplin_kerja	,313	,093	,313	3,363	,001
	kepuasan_kerja	,576	,102	,504	5,648	,000

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2017

Berdasarkan hasil uji – t maka dapat dilakukan analisis sebagai berikut :

1) Nilai uji – t motivasi terhadap kinerja karyawan sebesar 1,934 dengan sig. 0,0059. Dengan nilai sig. Lebih kecil (<) α = 0,05 berati membuktikan hipotesis yang menyatakan motivasi berpengarh terhadap kepuasan kerja.
2) Nilai uji – t disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 3,363 dengan sig. 0,001. Dengan nilai sig. Lebih kecil (<) α = 0,05 berati

membuktikan hipotesis yang menyatakan disiplin kerja berpengarh terhadap kepuasan kerja.

3) Nilai uji – t kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 5,648 dengan sig. 0,000. Dengan nilai sig. Lebih kecil (<) α = 0,05 berati membuktikan hipotesis yang menyatakan disiplin kerja berpengarh terhadap kepuasan kerja.

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Melalui Faktor Internal Karyawan pada PTKAI DAOP 4 Semarang. Dengan variable motivasi, disiplin, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan. Maka di ambil kesimpulan sebagai berikut.

1. Hasil pengujian hipotesis diperoleh bahwa secara individu atau parsial berpengaruh positif dan signifikan antara pengaruh motivasi dan kepuasan PTKAI DAOP 4 Semarang. Hal ini berarti bahwa motivasi meningkat maka kepuasan akan meningkat. Demikian juga apabila motivasi turun maka kepuasan kerja akan menurun. Selain melalui pengujian hipotis, analisis deskriptif tentang motivasi di PTKAI mendapatkan nilai rata-rata yang baik.
2. Hasil pengujian hipotesis kedua diperoleh bahwa secara individu atau parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin dan kepuasan kerja. Hal ini berarti bahwa jika disiplin naik maka kepuasan kerja akan naik. Demikian juga apabila disiplin turun maka kepuasan kerja akan turun. Dalam analisis deskriptif tetang variabel disiplin menunjukkan hasil rata-rata skala baik.
3. Hasil pengujian hipotesis ketiga diperoleh bahwa secara individual atau parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan PTKAI DAOP 4 Semarang hal ini berarti bahwa jika kepuasan kerja naik maka kinerja karyawan akan naik. Demikian juga apabila kepuasan kerja turun maka kinerja karyawan turun. Serta dalam analisis deskriptif menunjukkan hasil baik untuk variabel kepuasan kerja.
4. Hasil pengujian hipotesis diperoleh bahwa secara individu atau parsial berpengaruh positif dan signifikan antara pengaruh motivasi dan kinerja karyawan PTKAI DAOP 4 Semarang. Hal ini berarti bahwa motivasi meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat. Demikian juga apabila motivasi turun maka kinerja karyawan akan menurun. Selain melalui pengujian hipotis, analisis deskriptif tentang motivasi di PTKAI mendapatkan nilai rata-rata yang baik.
5. Hasil pengujian hipotesis kelima diperoleh bahwa secara individu atau parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin dan kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa jika disiplin naik maka kinerja karyawan akan naik. Demikian juga apabila disiplin turun maka kinerja karyawan akan turun. Dalam analisis deskriptif tetang variabel disiplin menunjukkan hasil rata-rata skala baik.

DAFTAR PUSTAKA

Abidin, Faudin Zainal. 2013. *Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Rekatama*. Skripsi UNWIM. Bandung.

A.A. Anwar Prabu Mangkunegoro, drs.Msi, Psi. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia,* PT.Remaja Rosdakarya, Bandung.

Hasibuan, M.S.P. 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.

Handoko, T. Hani. 2000. *Manajemen Personalia dan SumberDaya Manusia.* BPFE. Jakarta.

Huda Roisul. 2012. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja karyawan PT Joyo Bekti Indah. Skripsi UWP. Surabaya.

Slamet Riyadi. 2011, *Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Manufaktur di Jawa Timur.* Jurnal manajemen dan kewirausahaan. Vol.13. No. 1. Hal.40-45. Surabaya.

Soegihartono. A. 2012. *Pengaruh Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja dengan Mediasi Komitmen*. Jurnal Mitra dan Manajemen Bisnis, Vol.3. No.1. hal 1[illegible]140. Semarang.

Wilson Bangun. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Penerbit Erlangga. Bandung.

Winardi, J. 2004. *Motivasi dan Pemotivasian Manajemen*. Penerbit PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.

Ghozali, Imam. 2009. **Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS.** Cetakan Keempat.Semarang :Badan Pe[illegible]it Universitas Diponegoro.

Rivai dan Barsi (2005), ***Manajemen Suumber Daya Manusia Untuk Perusahaan,*** PT. Grafindo Persada. Jakarta

Serdamayanti, 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia, Revormasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipiil. Bandung. Cetakan ke lima. PT Refika Aditama.

Stoner, Freeman, dan Gilbert. 1995. Pengantar Bisnis. Graha Ilmu. Yogyakarta.

[illegible]ar, Husein. 2005. Metode Penelitian :Untuk Skripsi dan Tesis Bisniis. Edisi Baru

Usman, Husaini dan Akbar, Purnomo Settiady. 2006. Metodologi Penelitian Sosial. Jakarta : Bumi Aksara Cetakan Ketujuh. PT Raja Grafindo Persada Jakarta.

Widi, Hartinto Widagdo. Pengaruh, Komunikasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan SLTP Ibu Kartini Semarang. 2011. Jurnal Ekonomi dan Bisnis.

Donald R.Cooper & Pamela S.Scindler, 2008, *"Bussines Research Methos"*, 9th edition McGraw-Hill International Edition.ko

UPAYA MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN MELALUI FAKTOR INTERNAL KARYAWAN PADA KANTOR PUSAT KERETA API DAOP 4 SEMARANG

ORIGINALITY REPORT

%30	%29	%1	%16
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	jurnal-sosioekotekno.org Internet Source	%2
2	Submitted to Universitas Diponegoro Student Paper	%2
3	ceceppermanasuhendar.blogspot.com Internet Source	%2
4	eprints.uny.ac.id Internet Source	%2
5	Submitted to Universitas Muria Kudus Student Paper	%2
6	eprints.dinus.ac.id Internet Source	%2
7	repository.unhas.ac.id Internet Source	%1
8	www.docstoc.com Internet Source	%1
9	eprints.undip.ac.id Internet Source	%1

10	www.slideshare.net Internet Source	%1
11	dokumen.tips Internet Source	%1
12	journal.uny.ac.id Internet Source	%1
13	Submitted to Udayana University Student Paper	%1
14	koleksidapus.blogspot.com Internet Source	%1
15	ejournal-s1.undip.ac.id Internet Source	%1
16	Submitted to Trisakti University Student Paper	%1
17	www.manajemen.fem.ipb.ac.id Internet Source	%1
18	eprints.unsri.ac.id Internet Source	%1
19	Submitted to Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia Student Paper	%1
20	Submitted to Unika Soegijapranata Student Paper	<%1
21	idei.or.id Internet Source	<%1

22	pt.scribd.com Internet Source	<%1
23	ejournal.unsrat.ac.id Internet Source	<%1
24	id.scribd.com Internet Source	<%1
25	Submitted to STIE Perbanas Surabaya Student Paper	<%1
26	repository.uin-suska.ac.id Internet Source	<%1
27	eprints.upnjatim.ac.id Internet Source	<%1
28	pps.unud.ac.id Internet Source	<%1
29	berlinbeverly.wordpress.com Internet Source	<%1
30	Thaiefi, Ilham, Aris Baharuddin, Priyono -, and Mohamad Syafi'i Idrus. "Effect of Training, Compensation and Work Discipline against Employee Job Performance (Studies in the Office of PT. PLN (Persero) Service Area and Network Malang)", Review of European Studies, 2015. Publication	<%1
31	repository.usu.ac.id Internet Source	<%1

32	ejournal.unsri.ac.id Internet Source	<%1
33	lib.unnes.ac.id Internet Source	<%1
34	ejournal.adbisnis.fisip-unmul.ac.id Internet Source	<%1
35	library.uwp.ac.id Internet Source	<%1
36	docslide.us Internet Source	<%1
37	repository.upnyk.ac.id Internet Source	<%1
38	eprints.ums.ac.id Internet Source	<%1
39	thesis.binus.ac.id Internet Source	<%1
40	ebookmarket.org Internet Source	<%1
41	fr.scribd.com Internet Source	<%1
42	studentjournal.petra.ac.id Internet Source	<%1
43	www.scribd.com Internet Source	<%1
	es.scribd.com	

44	Internet Source	<%1
45	www.bloggersragen.com Internet Source	<%1

EXCLUDE QUOTES	OFF	EXCLUDE MATCHES	OFF
EXCLUDE BIBLIOGRAPHY	OFF		