

Jurnal Nasional 31

by Darwin Lie

Submission date: 06-Oct-2022 01:30PM (UTC+1100)

Submission ID: 1917859575

File name: Jurnal_Nasional_31.pdf (537.27K)

Word count: 5673

Character count: 35938

PENGARUH TATA RUANG KANTOR DAN FASILITAS KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI BAGIAN UMUM PADA PDAM TIRTAULI PEMATANGSIANTAR

Oleh:
Diah Pratiwi
S1 Manajemen
Darwin Lie, Marisi Butarbutar, Andy Wijaya

Abstrak

Hasil penelitian dapat disimpulkan sebagai berikut: 1) Tata ruang kantor dan fasilitas kerja sudah baik, serta tingkat kepuasan kerja pegawai sudah puas. 2) Hasil analisis regresi adalah $\hat{Y} = 2,648 + 0,759X_1 + 0,136X_2$ artinya tata ruang kantor dan fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. 3) Hasil analisis korelasi diperoleh nilai $r = 0,767$, artinya terdapat hubungan yang kuat dan positif antara tata ruang kantor dan fasilitas kerja dengan kepuasan kerja pegawai. 4) Diperoleh nilai koefisien determinasi $R = 0,589$ artinya puas tidaknya kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh tata ruang kantor dan fasilitas kerja sebesar 58,9%. 5) Hipotesis penelitian H_0 ditolak, artinya tata ruang kantor dan fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada PDAM Tirtauli Pematangsiantar baik secara simultan maupun parsial.

Kata Kunci: Tata Ruang Kantor, Fasilitas Kerja, dan Kepuasan Kerja

Abstract

The results of the study can be summarized as follows: 1) Office layout, job facilities are excellent and job satisfaction is satisfied. 2) The results of the regression analysis are $\hat{Y} = 2,648 + 0,759X_1 + 0,136X_2$ meaning that office layout and job facilities have a positive and significant effect on employees job satisfaction. 3) The results of the correlation analysis obtained nilai $r = 0,767$, meaning that there is a strong and positive relationship between office layout and job facilities with employees job satisfaction. 4) Obtained the coefficient of determination $R = 0,589$ means that Employees job satisfaction can be explained by office layout and job facilities by 58,9%. 5) The research hypothesis H_0 is rejected, meaning that office layout and job facilities have a positive and significant effect on employees job satisfaction in PDAM Tirtauli Pematangsiantar both simultaneously and partially.

Keywords: Office Layout, Job Facilities, and Job Satisfaction

A. PENDAHULUAN

1. Latar Belakang Masalah

Banyak faktor yang menentukan sebuah organisasi akan berhasil, salah satunya adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan aset terpenting organisasi karena perannya sebagai subyek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional organisasi. Mengingat pentingnya keberadaan sumber daya manusia, maka penting bagi perusahaan untuk memperhatikan kepuasan kerja

karyawannya. Kepuasan kerja merupakan salah satu elemen yang cukup penting dalam organisasi. Kepuasan kerja individu bukan hanya timbul dari sekedar melakukan pekerjaan, tetapi juga dapat dilihat dalam aspek pekerjaan itu sendiri, imbalan yang wajar dan rekan kerja yang suportif.

Kepuasan kerja yang dimiliki di PDAM Tirtauli Pematangsiantar mengandung tiga dimensi yaitu: pekerjaan itu sendiri adalah kesempatan untuk belajar dan kesempatan menerima tanggung jawab,

imbalance yang wajar adalah jika didasarkan pada tuntutan-tuntutan pekerjaan disesuaikan dengan standar gaji yang berlaku sehingga menimbulkan kepuasan kerja, dan rekan kerja yang suportif adalah sebagai sumber dukungan, kenyamanan, nasihat dan bantuan pada anggota individu.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja adalah tata ruang kantor. Menurut Quible dalam Priansa dan Damayanti (2015:112), "tata ruang kantor menjelaskan bagaimana penggunaan ruang secara efektif serta mampu memberikan kepuasan kepada pegawai terhadap pekerjaan yang dilakukan, maupun memberikan kesan yang mendalam bagi pegawai". Tata ruang kantor harus dikelola dengan baik agar tata ruang kantor dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Dimensi tata ruang kantor dapat diukur dengan dimensi tata ruang kantor terpisah/tertutup dan tata ruang kantor terbuka.

Fenomena yang belum optimal dari dimensi tata ruang kantor pada PDAM Tirtauli Pematangsiantar pada komponen tata ruang kantor terbuka tidak berjalan dengan baik dimana terlihat beberapa peralatan kantor yang letaknya tidak sesuai pada tempatnya sehingga mengurangi keluwesan dan fleksibilitas pegawai dalam bekerja dan kepuasan kerja menurun.

Selain tata ruang kantor, fasilitas kerja juga merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai. Menurut Husnan (2002:187), "fasilitas kerja merupakan suatu bentuk pelayanan perusahaan terhadap karyawan agar menunjang kinerja dalam memenuhi kebutuhan karyawan, sehingga dapat meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja karyawan". Fasilitas kerja dapat diukur dengan dimensi pengembangan kompetensi dan pelatihan, mendapatkan motivasi dan semangat, fasilitas kelengkapan kerja, dan fasilitas sosial.

Fenomena fasilitas kerja pada PDAM Tirtauli Pematangsiantar pada dimensi mendapatkan motivasi dan semangat masih belum optimal. Hal ini dapat dilihat dari kurangnya kepedulian pimpinan terhadap pegawai dalam memberikan motivasi dan

semangat, seperti pemberian *reward* agar pegawai semakin antusias dalam bekerja. Fenomena fasilitas kerja dari dimensi fasilitas kelengkapan kerja masih belum optimal, dimana masih ada beberapa peralatan kerja seperti kursi, yang sudah tidak layak pakai serta tidak dilengkapinya fasilitas telepon di setiap ruang kantor pegawai bagian umum untuk kelancaran komunikasi dalam bekerja.

2. Rumusan Masalah

- a. Bagaimana gambaran tata ruang kantor, fasilitas kerja dan kepuasan kerja pegawai bagian umum pada PDAM Tirtauli Pematangsiantar.
- b. Bagaimana pengaruh tata ruang kantor dan fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja pegawai bagian umum pada PDAM Tirtauli Pematangsiantar baik secara simultan maupun parsial.

3. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui gambaran tata ruang kantor, fasilitas kerja dan kepuasan kerja pegawai pada PDAM Tirtauli Pematangsiantar.
- b. Untuk mengetahui pengaruh tata ruang kantor dan fasilitas terhadap kepuasan kerja pegawai pada PDAM Tirtauli Pematangsiantar baik secara simultan maupun parsial.

4. Metode Penelitian

Adapun desain penelitian yang digunakan dalam penulisan penelitian ini adalah penelitian kepustakaan (*library research*) dan penelitian lapangan (*Field Research*). Teknik pengumpulan data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah metode kuisioner, metode wawancara dan metode dokumentasi.

B. LANDASAN TEORI

1. Manajemen dan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Griffin (2004:8), "manajemen adalah suatu rangkaian aktifitas (termasuk perencanaan dan pengambilan keputusan, pengorganisasian, kepemimpinan dan pengendalian) yang diarahkan pada sumber-sumber daya organisasi (manusia, finansial, fisik, dan informasi) untuk mencapai tujuan organisasi dengan cara yang efektif dan efisien".

Menurut Daft (2002:8), fungsi manajemen yaitu:

- a. Perencanaan (*Planning*), adalah fungsi manajemen yang berhubungan dengan penentuan tujuan yang akan diraih oleh organisasi dan penetapan tugas-tugas dengan alokasi sumber daya untuk mencapai tujuan tersebut.
- b. Pengorganisasian (*Organazing*) adalah fungsi manajemen yang berkaitan dengan penetapan dan pengelompokan tugas-tugas ke dalam departemen dan pengalokasian sumber daya ke berbagai departemen.
- c. Kepemimpinan (*Leading*) merupakan fungsi manajemen yang melibatkan pengaruh untuk memotivasi karyawan dalam meraih sasaran organisasi.
- d. Pengendalian (*Controlling*) adalah fungsi manajemen yang berhubungan dengan pemantauan aktivitas-aktivitas karyawan, menjaga organisasi agar tetap berjalan kearah pencapaian sasarannya dan membuat koreksi jika diperlukan.

Menurut Dessler (2006:5), "manajemen sumber daya manusia adalah kebijakan dan carayang dipraktekkan dan berhubungan dengan pemberdayaan manusia atau aspek sumber daya manusia dari sebuah posisi manajemen termasuk perekrutan, seleksi, pelatihan, penghargaan, dan penilaian".

Menurut Mathis dan John (2006:3), "manajemen sumber daya manusia adalah rancangan system-sistem formal dalam sebuah organisasi untuk memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan-tujuan organisasional".

2. Tata Ruang Kantor

Menurut Sedarmayanti (2009:125), "tata ruang kantor merupakan pengaturan dan penyusunan seluruh mesin kantor, alat perlengkapan kantor, serta perabot kantor pada tempat yang tepat, sehingga pegawai dapat bekerja dengan baik, nyaman, leluasa dan bebas untuk bergerak, sehingga efisiensi kerja dapat tercapai". Sedangkan menurut Terry dalam Priansa dan Darmayanti (2015:112), "tata ruang kantor adalah penentuan mengenai kebutuhan-

kebutuhan dalam penggunaan ruang secara terperinci, untuk menyiapkan suatu susunan yang praktis dari faktor-faktor fisik yang dianggap penting bagi pelaksanaan pekerjaan kantor dengan biaya yang layak".

Sedangkan menurut Sedarmayanti (2009:125), ada beberapa faktor yang diperhatikan agar terciptanya tata ruang kantor yang efektif, antara lain:

- a. Cahaya
Cahaya merupakan gelombang yang dipancarkan oleh suatu sumber cahaya memancar dan menyebar keseluruh ruangan. Pencahayaan pada ruangan kerja di kantor merupakan salah satu faktor penting yang perlu diperhatikan oleh pihak manajemen. Dengan pencahayaan yang baik akan meningkatkan ketelitian kerja, kecermatan hasil dan meningkatkan keselamatan kerja.
- b. Warna
Warna dapat merangsang emosi dan otak manusia. Warna yang tepat untuk dekorasi dan ruang kerja akan menimbulkan kenyamanan serta peningkatan produktivitas kerja.
- c. Udara
Aliran udara yang segar atau yang banyak mengandung oksigen secara terus menerus di kantor akan dapat mengurangi kelelahan dan menimbulkan kesegaran bagi pegawai.
- d. Suara
Suara gaduh akan mengganggu pekerjaan, terutama pekerjaan yang membutuhkan konsentrasi yang tinggi, seperti pembuatan konsep-konsep, perencanaan, penghitungan dan lain sebagainya. Bila situasi gaduh ini dibiarkan terus akan dapat mengakibatkan kekacauan dan kesalahan pada hasil kerja pegawai yang bersangkutan. Oleh karena itu suasana ini perlu dikendalikan.
- e. Budaya
Merupakan kebiasaan yang telah menjadi perilaku, tindak tanduk di dalam bekerja, berkomunikasi, dan berhubungan dengan sesama dan pihak luar. Misal: ramah, masuk tepat waktu, rapih dalam bekerja dan sebagainya.

Budaya ini biasanya dibentuk oleh kebersamaan/kelompok, tetapi dapat juga berawal dari pimpinan yang didukung oleh stafnya.

3. Fasilitas Kerja

Menurut Moekijat (2001:155), "fasilitas kerja merupakan suatu bentuk pelayanan perusahaan terhadap karyawan agar menunjang kinerja dalam memenuhi kebutuhan karyawan, sehingga dapat meningkatkan produktifitas dan kepuasan kerja karyawan". Sedangkan menurut Cushway (2002:67), "fasilitas kerja adalah sebagai sarana yang diberikan perusahaan untuk mendukung jalannya nada perusahaan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh pemegang kendali".

Menurut Tohardi (2002:117), jenis-jenis fasilitas kerja adalah sebagai berikut:

- a. Mendapatkan pengembangan kompetensi dan pelatihan
Pelatihan dalam segala bidang merupakan bentuk ilmu untuk meningkatkan kinerja, dimana perusahaan mendorong tenaga kerjanya untuk sungguh-sungguh dalam menyelesaikan pekerjaannya.
- b. Mendapatkan *Reward*
Jika seseorang melaksanakan tugasnya dengan baik, maka seorang manajer atau pemimpin harus memberikan *reward*. *Reward* tersebut tidak harus berbentuk benda atau materi, bisa saja berbentuk pujian atau apa saja yang dapat meningkatkan semangat dan motivasi karyawan atau bawahan.
- c. Memperoleh insentif yang sesuai
Perusahaan memberikan dorongan untuk memberikan insentif bagi orang yang mampu menunjukkan kinerja optimal (baik).
- d. Mendapatkan motivasi dan semangat
Perusahaan mendukung tenaga kerjanya dengan memberikan motivasi bagi para karyawannya dalam menjalankan tugas mereka. Motivasi adalah suatu yang pokok yang menjadi dorongan seseorang untuk bekerja.
- e. Fasilitas kelengkapan kerja
Merupakan semua benda atau barang yang digunakan dalam melakukan pekerjaan. Fasilitas perlengkapan ini

berfungsi sebagai pelancar dan pelengkap serta alat bantu dalam bekerja.

f. Fasilitas sosial

Merupakan fasilitas yang disediakan perusahaan untuk kepentingan pelayanan bagi karyawan dalam kegiatan sehari-hari yang berfungsi sosial. Fasilitas sosial dalam perusahaan biasanya dapat berupa pelayanan makan dan minum, adanya kamar mandi, kantin, tempat ibadah, penyediaan fasilitas kesehatan.

4. Kepuasan Kerja

Menurut Mathis dan John (2006:121), "kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang merupakan hasil dari evaluasi pengalaman kerja seseorang". Sedangkan menurut Luthans (2006:243), "kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting".

Menurut Robbins dan Timothy (2009:113), ada empat yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, yaitu:

- a. Pekerjaan itu sendiri
Orang biasanya lebih menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberi mereka peluang dalam menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka serta menawarkan satu varietas tugas, kebebasan dan umpan balik tentang seberapa baiknya mereka melakukan itu.
- b. Imbalan yang wajar
Karyawan menginginkan sistem penggajian yang mereka anggap sejalan dengan harapan mereka. Bila pembayaran kelihatan adil berdasarkan pembayaran masyarakat, tingkat kepuasan mungkin dihasilkan.
- c. Kondisi lingkungan kerja yang mendukung
Karyawan merasa prihatin dengan kondisi lingkungan kerja jika menyangkut masalah kenyamanan pribadi maupun masalah kemudahan untuk dapat bekerja dengan baik. Banyak studi yang menunjukkan bahwa para karyawan lebih menyukai lingkungan fisik yang tidak berbahaya atau yang nyaman.

- d. Rekan kerja yang suportif
Sebagian karyawan kerja dapat mengisi kebutuhan akan interaksi sosial. Oleh karena itu, adalah hal yang biasa jika seorang karyawan memiliki rekan kerja yang suportif dan bersahabat dapat meningkatkan kepuasan kerja mereka.

C. PEMBAHASAN

1. Analisis

a. Deskriptif Kualitatif

Analisa deskriptif kualitatif dimaksudkan untuk mendapatkan gambaran atau deskripsi mengenai tanggapan dari responden mengenai tata ruang kantor dan fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja pegawai bagian umum pada PDAM Tirtauli Pematangsiantar. Setelah kuesioner diolah, maka nilai-nilai jawaban dari setiap data responden dibagi menjadi beberapa kelas interval.

Tabel 1
Nilai Interval dan Kategori Jawaban Responden

Nilai Interval	Kategori		
	Kompetensi	Prestasi Kerja	Promosi Jabatan
1,00 – 1,80	Sangat Tidak Baik	Sangat Tidak Baik	Sangat Tidak Baik
1,81 – 2,60	Tidak Baik	Tidak Baik	Tidak Baik
2,61 – 3,40	Cukup Baik	Cukup Baik	Cukup Baik
3,41 – 4,20	Baik	Baik	Baik
4,21 – 5,00	Sangat Baik	Sangat Baik	Sangat Baik

Sumber: hasil pengolahan data

1) Gambaran Tata Ruang Kantor Pegawai Bagian Umum pada PDAM Tirtauli Pematangsiantar.

Pada dimensi tata ruang kantor terpisah/tertutup pada indikator konsentrasi kerja diperoleh nilai rata-rata 3,95 dengan kriteria baik. Hal ini dikarenakan pimpinan merasa lebih tenang dalam mengerjakan tugasnya karena tidak terganggu oleh kegiatan para pegawai. Pada indikator penjaan status pimpinan berada pada rata-rata 4,15 dengan kriteria baik. Hal ini dikarenakan ruang kerja masing-masing divisi dapat dibedakan sehingga dapat terpeliharanya kewibawaan pimpinan. Pada indikator pelaksanaan pekerjaan yang bersifat rahasia berada pada rata-rata 4,00 dengan kriteria baik. Hal ini dikarenakan pekerjaan yang bersifat rahasia dapat lebih terjamin atau terlindungi baik dari segi

pembicaraan dan dokumen-dokumen berharga. Pada indikator menjamin kebersihan kerja berada pada rata-rata 4,08 dengan kriteria baik. Hal ini dikarenakan kebersihan kerja lebih terjamin sebab masing-masing orang memiliki tanggung jawab atas ruang yang ia gunakan.

Kemudian untuk dimensi tata ruang kantor terbuka pada indikator komunikasi langsung antar pegawai berada pada rata-rata 3,85 dengan kriteria baik. Hal ini dikarenakan tidak adanya sekat pembatas, sehingga komunikasi antar pegawai dapat berjalan dengan lancar. Pada indikator pengawasan kerja berada pada rata-rata 3,94 dengan kriteria baik. Hal ini dikarenakan kondisi kantor yang terbuka sehingga dapat mempermudah dalam hal pengawasan. Pada indikator perubahan ruangan berada pada rata-rata 4,03 dengan kriteria baik. Hal ini dikarenakan dalam melakukan perubahan ruangan tidak memerlukan biaya yang tinggi.

Pada indikator fleksibel dan luwes berada pada rata-rata 3,40 dengan kriteria cukup baik. Hal ini dikarenakan masih adanya peralatan kantor yang posisinya tidak pada tempatnya sehingga mengurangi kelancaran pegawai dalam bekerja di ruangan tersebut. Serta pada indikator kemudahan mengadakan hubungan kerja langsung berada pada rata-rata 3,62 dengan kriteria baik. Hal ini dikarenakan pegawai dapat lebih mudah melakukan kerjasama dengan pegawai lain tanpa harus meninggalkan ruang kerja.

2) Gambaran Fasilitas Kerja pada PDAM Tirtauli Pematangsiantar.

Pada dimensi mendapatkan pengembangan kompetensi dan pelatihan pada indikator mendapatkan pelatihan diperoleh nilai rata-rata 3,87 dengan kriteria jawaban baik. Hal ini dikarenakan pegawai diberikan kesempatan untuk mengikuti pelatihan yang bertujuan untuk meningkatkan produktifitas perusahaan.

Pada indikator kelayakan pengembangan karir berada pada rata-rata 3,95 dengan kriteria jawaban baik. Hal ini dikarenakan pegawai diberikan informasi tentang kesempatan karir yang tersedia. Pada indikator dukungan pengembangan

kompetensi berada pada rata-rata 3,96 dengan kriteria jawaban baik. Hal ini terlihat pada semangat pimpinan dalam mendukung para pegawai untuk memajukan produktifitas perusahaan beserta pegawainya. Demikian juga pada indikator kesesuaian peningkatan kerja dengan pelatihan berada pada rata-rata 3,98. Hal ini disebabkan kemauan pegawai untuk mengevaluasi kinerja yang berkurang dan kemauan yang terkait dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan.

Selanjutnya dimensi mendapatkan motivasi dan semangat pada indikator motivasi yang didapatkan atas pekerjaan yang diberikan berada pada rata-rata 4,08 dengan kriteria baik. Hal ini dikarenakan atasan tidak pernah memberikan beban pekerjaan yang menumpuk, dalam artian tidak semua pekerjaan harus diselesaikan saat itu juga sehingga pegawai tidak merasa jenuh. Pada indikator motivasi yang didapatkan dari pimpinan berada pada rata-rata 3,40 dengan kriteria cukup baik. Hal ini terlihat pada masih kurang optimalnya dukungan yang diberikan pimpinan dalam memajukan PDAM Tirtauli Pematangsiantar.

Pada indikator semangat kerja yang didapatkan dari dalam diri sendiri berada pada rata-rata 3,97 dengan kriteria baik. Hal ini terlihat pada pegawai yang selalu mengerjakan pekerjaan tepat waktu dan selalu mematuhi aturan perusahaan. Demikian pada indikator semangat kerja yang didapatkan dari rekan kerja berada pada rata-rata 3,87 dengan kriteria baik. Hal ini terlihat pada adanya pertukaran pendapat antar pegawai sehingga pegawai merasa dihargai atas gagasan-gagasan atau ide-ide yang mereka miliki.

Selanjutnya untuk dimensi fasilitas kelengkapan kerja pada indikator pemberian komputer untuk mendukung proses kerja berada pada rata-rata 3,91 dengan kriteria baik. Hal ini dikarenakan tersedianya fasilitas komputer di setiap ruangan pegawai bagian umum demi kelancaran pekerjaan. Pada indikator kelayakan fasilitas meja kerja berada pada rata-rata 3,98 dengan kriteria baik. Hal ini dikarenakan tidak ditemukannya kerusakan

pada meja kerja yang membuat pegawai merasa tidak nyaman dalam bekerja. Pada indikator kelayakan kursi kerja berada pada rata-rata 3,36 dengan kriteria cukup baik. Hal ini dikarenakan masih ada ditemukan beberapa kursi kerja yang sudah tidak layak pakai dan mengurangi kenyamanan pegawai dalam bekerja.

Pada indikator pemberian fasilitas alat tulis berada pada rata-rata 4,10 dengan kriteria baik, terlihat pada tersedianya alat tulis lengkap di bagian rumah tangga. Pada indikator pemberian fasilitas telepon untuk kelancaran kerja berada pada rata-rata 2,61 dengan kriteria tidak baik. Hal ini dikarenakan tidak disediakan fasilitas telepon di setiap ruangan kerja demi kelancaran komunikasi antar pegawai, serta efisiensi dalam penyelesaian pekerjaan.

Selanjutnya untuk dimensi fasilitas sosial pada indikator ketersediaan kantin berada pada rata-rata 3,95 dengan kriteria baik. Hal ini dikarenakan untuk menjaga kenyamanan para pegawai Bagian Umum pada PDAM Tirtauli Pematangsiantar untuk melakukan aktivitas lainnya selama itu tidak keluar dari konteks perusahaan. Pada indikator kelayakan kamar mandi yang tersedia berada pada rata-rata 3,98 dengan kriteria baik. Hal ini dikarenakan kamar mandi yang tersedia untuk digunakan selalu berada dalam keadaan bersih. Pada indikator ketersediaan ruang ibadah berada pada rata-rata 3,85 dengan kriteria baik. Hal ini dikarenakan tersedianya tempat ibadah yang letaknya berdekatan dengan kantor PDAM Tirtauli Pematangsiantar. Serta pada indikator pemberian fasilitas kesehatan berada pada rata-rata 4,07 dengan kriteria baik. Hal ini dikarenakan tersedianya pertolongan pertama pada saat terjadi kecelakaan dalam bekerja.

3) Gambaran Kepuasan Kerja pada PDAM Tirtauli Pematangsiantar

Dimensi pekerjaan itu sendiri pada indikator pekerjaan yang secara mental menantang diperoleh nilai rata-rata 3,96 dengan kriteria puas. Hal ini disebabkan pegawai lebih menyukai pekerjaan yang dapat mengasah kemampuannya dalam bekerja dan tidak monoton. Pada indikator pekerjaan yang sesuai kemampuan

diperoleh nilai rata-rata 3,36 dengan kriteria cukup puas. Hal ini disebabkan masih adanya pegawai yang ditempatkan pada posisi yang tidak sesuai dengan keahliannya sehingga pekerjaan menjadi kurang efektif dan efisien.

Pada indikator kesempatan untuk belajar diperoleh nilai rata-rata 3,91 dengan kriteria puas. Hal ini disebabkan pegawai diberikan kesempatan untuk belajar mengenai perkembangan teknologi terbaru sehingga meningkatkan produktivitas pegawai dalam bekerja. Pada indikator pemberian kesempatan untuk bertanggung jawab dalam pekerjaan berada pada rata-rata 3,95 dengan kriteria puas. Hal ini dikarenakan pegawai diberikan kepercayaan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh pimpinan sehingga pegawai merasa dihargai dan dipercaya oleh perusahaan.

Selanjutnya untuk dimensi imbalan yang wajar pada indikator kepuasan terhadap gaji yang diterima berada pada rata-rata 3,90 dengan kriteria puas. Hal ini dikarenakan gaji yang diterima pegawai di atas dari UMR yang berlaku dan sudah sesuai dengan peraturan yang ditetapkan di perusahaan tersebut. Pada indikator kepuasan terhadap tunjangan yang diberikan berada pada rata-rata 3,83 dengan kriteria puas. Hal ini dikarenakan pegawai diberikan tunjangan lengkap seperti tunjangan istri, anak, kematian, dan lain-lain, serta pada indikator kepuasan terhadap gaji yang sesuai dengan jabatan berada pada rata-rata 3,88 dengan kriteria puas. Hal ini dikarenakan gaji yang diberikan kepada pegawai sudah sesuai dengan jabatan yang mereka miliki.

Kemudian untuk dimensi rekan kerja yang suportif pada indikator kepuasan terhadap hubungan dengan rekan kerja berada pada rata-rata 3,35 dengan kriteria cukup puas. Hal ini dikarenakan masih adanya kesalahpahaman yang terjadi antar pegawai dalam bekerja. Pada indikator kesediaan bekerja sama antar rekan kerja berada pada rata-rata 3,89 dengan kriteria puas. Hal ini dikarenakan pegawai bersedia membantu pegawai lain dalam menyelesaikan pekerjaannya, serta pada indikator pemberian solusi dari rekan kerja

dalam mengatasi perbedaan pendapat dalam tugas berada pada rata-rata 4,02 dengan kriteria puas. Hal ini dikarenakan masih banyak pegawai yang mau memberikan solusi kepada pegawai lain demi menyelesaikan masalah yang sedang terjadi.

b. Deskriptif Kuantitatif

1) Analisis Regresi Linier Berganda

Analisa regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y), dimana X adalah tata ruang kantor, fasilitas kerjadan Y adalah kepuasan kerja. Dengan menggunakan SPSS versi 20, maka hasil regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

Tabel 2
Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	2.648	3.022	
Tata ruang kantor	.759	.102	.625
Fasilitas Kerja	.136	.059	.193

a. *Dependent Variable:* Kepuasan Kerja
Sumber: hasil pengolahan koesioner menggunakan SPSS Versi20 (2018)

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 2 di atas, diperoleh model persamaan $\hat{Y} = 2,648 + 0,759 X_1 + 0,136 X_2$, artinya terdapat pengaruh positif antara tata ruang kantor dan fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja pegawai bagian umum pada PDAM Pematangsiantar.

2) Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi

Perhitungan korelasi berupa derajat atau kedalaman hubungan fungsional yang menjelaskan hubungan antar perubah, dinyatakan dengan yang dinamakan koefisien korelasi yang sering disimbolkan dengan r.

Tabel 3
Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.767 ^a	.589	.581	2.827

a. *Predictors:* (Constant), fasilitas kerja (X2), tata ruang kantor (X1)

b. *Dependent Variable*: kepuasan kerja (Y)

Sumber: hasil pengolahan kuesioner menggunakan SPSS Versi 20.

Dari hasil koefisien korelasi pada tabel 2 di atas, diperoleh nilai $r = 0,767$ yang artinya terdapat hubungan yang kuat dan positif antara tata ruang kantor, fasilitas kerja dengan kepuasan kerja pegawai bagian umum pada PDAM Tirtauli Pematangsiantar.

Diperoleh nilai koefisien determinasi $R = 0,589$, artinya kepuasan kerja pegawai pada PDAM Tirtauli Kota Pematangsiantar sebesar 58,9% dapat dijelaskan oleh tata ruang kantor dan fasilitas kerja, sedangkan sisanya sebesar 41,1% dipengaruhi oleh faktor lain seperti gaya kepemimpinan, budaya organisasi, pengawasan, kompensasi, dan kinerja pegawai dan variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

3) Pengujian Hipotesis

a) Uji Simultan (Uji F)

Pengujian ini dilakukan secara simultan yaitu dilakukan untuk menentukan diterima atau ditolaknya hipotesis, pengujian hipotesis dilakukan untuk mengetahui apakah variabel tata ruang kantor dan fasilitas kerja yang diuji berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai. Jika tingkat signifikansi dibawah 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka dilakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan program aplikasi SPSSVersi 20.

Tabel 4
Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	1224.288	2	612.144	76,573	.000 ^b
Residual	855.385	107	7,994		
Total	2079.673	109			

a. *Dependent Variable*: kepuasan kerja(Y)

b. *Predictors*: (Constant), fasilitas kerja (X2), tata ruang kantor (X1)

Sumber: hasil pengolahan koesioner menggunakan SPSS versi 20

Berdasarkan tabel 4 di atas diperoleh nilai F_{hitung} dengan $df = n-k-1$ ($110-2-1=107$) sebesar $76,573 > F_{tabel}$ dengan ($0,05 : 2$ vs 107) sebesar 3,08, atau dengan

signifikan $0,000 < \alpha 0,05$, maka H_0 ditolak, artinya tata ruang kantor dan fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai bagian umum pada PDAM Tirtauli Pematangsiantar.

b) Uji Parsial (Uji t)

Pengujian ini dilakukan secara parsial yaitu dilakukan untuk menentukan diterima atau ditolaknya hipotesis, Pengujian ini dilakukan secara parsial yaitu dilakukan untuk menentukan diterimanya atau ditolaknya hipotesis, pengujian hipotesis dilakukan untuk mengetahui apakah variabel tata ruang kantor dan fasilitas kerja yang di uji berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau signifikansi $\leq 0,05$ maka H_0 ditolak. Untuk menguji kebenarannya maka dilakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan program aplikasi SPSS versi 20.

Tabel 5
Hasil Uji t

Model	T	Sig.
(Constant)	.876	.383
1 Tata ruang kantor (X1)	7.474	.000
2 Fasilitas kerja (X2)	2.303	.023

a. *Dependent Variable*: kepuasan kerja

Sumber : hasil pengolahan koesioner menggunakan SPSS versi 20 (2018)

Berdasarkan tabel 5 di atas, diperoleh nilai t_{hitung} pada variabel tata ruang kantor sebesar $7,474 >$ dari t_{tabel} dengan $df = n-k-1$ ($110-2-1=107$) sebesar 1,982 atau taraf signifikan $0,000 < \alpha 0,05$, maka H_0 ditolak, artinya tata ruang kantor berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada PDAM Tirtauli Kota Pematangsiantar.

Kemudian nilai t_{hitung} pada variabel fasilitas kerja sebesar $2,303 >$ dari t_{tabel} dengan $df = n-k-1$, ($110-2-1=107$) sebesar 1,982 atau taraf signifikan $0,023 < \alpha 0,05$, maka H_0 ditolak, artinya fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada PDAM Tirtauli Kota Pematangsiantar.

1. Evaluasi

a) Tata Ruang Kantor Pada PDAM Tirtauli Pematangsiantar.

Tata ruang kantor sangat mempengaruhi kepuasan para pegawai dalam bekerja di perusahaan tersebut. Tata ruang kantor pada PDAM Tirtauli Pematangsiantar dapat dikatakan baik, hal ini dapat dilihat dari hasil kuesioner yang dibagikan kepada responden yang secara keseluruhan diperoleh nilai rata-rata 3,89 dengan kriteria jawaban baik.

Namun ada beberapa aspek yang dinilai baik tetapi masih ada yang dibawah rata-rata indikator lain, yang pertama yaitu pada dimensi tata ruang kantor terbuka dengan indikator komunikasi langsung antar pegawai bernilai rata-rata 3,85 dengan kriteria jawaban baik. Hal ini harus dipertahankan agar komunikasi langsung antar pegawai dapat terus berjalan dengan lancar. Pada indikator fleksibilitas dan keluwesan bernilai rata-rata 3,40 dengan kriteria jawaban cukup baik. Cara meningkatkan hal ini ialah dengan menata kembali peralatan kantor yang posisinya tidak sesuai pada tempatnya sehingga pegawai lebih fleksibel dan leluasa dalam mengerjakan pekerjaannya tanpa harus terhalangi oleh peralatan kantor. Pada indikator kemudahan dalam mengadakan hubungan kerja langsung bernilai rata-rata 3,62 dengan kriteria jawaban baik, hal ini harus dipertahankan agar hubungan kerja langsung antar pegawai dapat terus berjalan dengan lancar.

Dalam hal ini dapat dilihat bahwa tata ruang kantor pegawai bagian umum pada PDAM Tirtauli Pematangsiantar sudah dikategorikan baik. Walaupun sudah dikategorikan baik, instansi harus terus mengevaluasi penataan ruang kantor kedepannya sehingga dapat meningkatkan kepuasan serta loyalitas pegawai dalam bekerja di perusahaan tersebut.

b) Fasilitas Kerja Pada PDAM Tirtauli Pematangsiantar.

Fasilitas kerja merupakan faktor pendukung bagi kelancaran tugas yang mereka kerjakan, sehingga pekerjaan dapat dikerjakan sesuai dengan yang diharapkan. Dengan disediakannya fasilitas kerja yang memadai, diharapkan akan memperlancar proses kerja para pegawai serta meningkatkan kepuasan pegawai dalam

bekerja di perusahaan tersebut. Fasilitas kerja pegawai Bagian Umum pada PDAM Tirtauli Pematangsiantar dapat dikatakan baik, hal ini dapat dilihat dari hasil kuesioner yang dibagikan kepada responden yang secara keseluruhan diperoleh nilai rata-rata 3,81 dengan kriteria jawaban baik.

Namun ada beberapa indikator fasilitas kerja pegawai Bagian Umum pada PDAM Tirtauli Pematangsiantar yang menjadi perhatian seperti pada dimensi mendapatkan motivasi dan semangat dengan indikator motivasi yang didapatkan dari pimpinan diperoleh nilai rata-rata 3,40 dengan kriteria cukup baik. Cara meningkatkan hal ini sebaiknya pimpinan harus lebih optimal dalam memberi dukungan kepada pegawainya dengan cara memberikan *reward* kepada pegawai yang berprestasi sehingga pegawai lebih bersemangat dalam bekerja dan semakin memberikan hasil kerja yang terbaik.

Pada dimensi fasilitas kelengkapan kerja dengan indikator kelayakan kursi kerja diperoleh nilai rata-rata 3,36 dengan kriteria cukup baik. Cara meningkatkan hal ini sebaiknya perusahaan mengganti kursi kerja yang sudah tidak layak dipakai dengan yang baru sehingga pegawai dapat merasa nyaman dalam menyelesaikan pekerjaannya. Pada indikator pemberian fasilitas telepon untuk kelancaran kerja diperoleh nilai rata-rata 2,61 dengan kriteria jawaban tidak baik. Cara meningkatkan hal ini sebaiknya perusahaan menyediakan fasilitas telepon di setiap ruangan bagian umum sehingga komunikasi antar pegawai dapat berjalan dengan lancar dan penyelesaian pekerjaan menjadi lebih efisien.

Dari evaluasi fasilitas kerja di atas, dapat diambil kesimpulan bahwa fasilitas kerja pegawai bagian umum pada PDAM Tirtauli Pematangsiantar sudah dikategorikan baik. Namun fasilitas kerja harus tetap diperhatikan oleh perusahaan untuk meningkatkan produktifitas pegawai dan tetap mengembangkan setiap fasilitas yang sudah ada menjadi baru dan lebih baik digunakan dari sebelumnya.

c) Kepuasan Kerja Pegawai Bagian Umum Pada PDAM Tirtauli Pematangsiantar

Kepuasan kerja merupakan hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting. Dengan demikian kepuasan kerja merupakan sesuatu yang sangat penting untuk ditingkatkan oleh perusahaan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dengan efektif dan efisien. Kepuasan kerja pegawai Bagian Umum pada PDAM Tirtauli Kota Pematangsiantar sudah puas, hal ini dapat dilihat dari nilai rata-rata yang didapat dari pengisian kuesioner yang dibagikan memperoleh nilai rata-rata 3,80 dengan kriteria jawaban baik.

Namun masih ada beberapa indikator yang nilainya masih di bawah nilai rata-rata keseluruhan, seperti pada dimensi pekerjaan itu sendiri dengan indikator pekerjaan yang sesuai kemampuan diperoleh nilai rata-rata 3,36 dengan kriteria jawaban cukup puas. Untuk mengatasi hal ini perusahaan perlu memperhatikan keahlian masing-masing pegawai dan menempatkan mereka pada posisi yang sesuai sehingga pegawai dapat melakukan pekerjaannya secara efektif dan efisien.

Kemudian pada dimensi rekan kerja yang suportif dengan indikator kepuasan terhadap hubungan dengan rekan kerja diperoleh nilai rata-rata 3,35 dengan kriteria cukup puas. Untuk mengatasi hal ini sebaiknya pegawai dapat saling terbuka satu sama lain dan tidak mencampur masalah pribadi dengan pekerjaan sehingga tidak ada lagi kesalahpahaman antar pegawai agar tercipta kondisi kerja yang nyaman.

Dari hasil evaluasi kepuasan kerja pegawai Bagian Umum pada PDAM Tirtauli Pematangsiantar sudah dikategorikan puas. Namun dalam hal ini kepuasan kerja perlu untuk ditingkatkan lagi. Oleh sebab itu, sebaiknya pimpinan lebih berusaha untuk memahami para pegawai dan mengupayakan agar pegawai memperoleh kepuasan dalam menjalankan tugasnya.

D. KESIMPULAN DAN SARAN

1. Kesimpulan

- a. Hasil analisis deskriptif kualitatif tata ruang kantor pada PDAM Tirtauli Pematangsiantar diperoleh rata-rata jawaban keseluruhan 3,89. Kemudian nilai rata-rata tertinggi sebesar 4,15 pada dimensi tata ruang kantor terpisah/tertutup dengan indikator penjagaan status pimpinan. Sedangkan nilai rata-rata terendah sebesar 3,40 pada dimensi tata ruang kantor terbuka dengan indikator fleksibilitas dan keluwesan.
- b. Hasil analisis deskriptif kualitatif tentang fasilitas kerja diperoleh nilai rata-rata jawaban keseluruhan 3,81. Kemudian nilai rata-rata tertinggi sebesar 4,10 pada dimensi fasilitas kelengkapan kerja dengan indikator fasilitas alat tulis. Sedangkan nilai rata-rata terendah sebesar 2,61 pada dimensi fasilitas kelengkapan kerja dengan indikator fasilitas telepon untuk kelancaran kerja.
- c. Hasil analisis deskriptif kualitatif tentang kepuasan kerja pegawai diperoleh nilai rata-rata keseluruhan 3,80. Kemudian nilai rata-rata tertinggi sebesar 4,02 pada dimensi rekan kerja yang suportif dengan indikator pemberian solusi dari rekan kerja dalam mengatasi perbedaan pendapat dalam tugas. Sedangkan nilai rata-rata terendah sebesar 3,35 pada dimensi rekan kerja yang suportif dengan indikator kepuasan terhadap hubungan dengan rekan kerja.
- d. Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan adanya pengaruh yang positif antara tata ruang kantor dan fasilitas kerja dengan kepuasan kerja pegawai Bagian Umum pada PDAM Tirtauli Pematangsiantar.
- e. Hasil analisis korelasi menunjukkan hubungan yang kuat dan positif antara tata ruang kantor dan fasilitas kerja dengan kepuasan kerja pegawai Bagian Umum pada PDAM Tirtauli Pematangsiantar. Puas tidaknya kepuasan kerja pegawai Bagian Umum pada PDAM Tirtauli Pematangsiantar

dapat dijelaskan oleh tata ruang kantor dan fasilitas kerja, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain seperti gaya kepemimpinan, budaya organisasi, pengawasan, kompensasi, dan kinerja pegawai dan variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

- f. Hasil pengujian hipotesis secara simultan (Uji F), menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan antara tata ruang kantor dan fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Bagian Umum pada PDAM Tirtauli Pematangsiantar.
- g. Hasil pengujian hipotesis secara parsial (Uji t), menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan antara tata ruang kantor dan fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Bagian Umum pada PDAM Tirtauli Pematangsiantar secara parsial.

2. Saran

- a. Tata ruang kantor pada PDAM Tirtauli Pematangsiantar masih perlu ditingkatkan. Untuk itu perusahaan sebaiknya melakukan penataan kembali peralatan kantor yang tidak sesuai pada tempatnya sehingga pegawai lebih fleksibel dan leluasa dalam mengerjakan pekerjaannya tanpa terhalangi oleh peralatan kantor.
- b. Fasilitas kerja pada PDAM Tirtauli Pematangsiantar masih perlu ditingkatkan. Untuk itu pimpinan sebaiknya dapat memberikan motivasi seperti pemberian *reward* kepada pegawai yang berprestasi sehingga pegawai lebih bersemangat dalam bekerja dan semakin memberikan hasil kerja yang terbaik. Selain itu, perusahaan hendaknya menyediakan fasilitas telepon di setiap ruangan bagian umum sehingga komunikasi antar pegawai dapat berjalan dengan lancar dan penyelesaian pekerjaan menjadi lebih efisien.
- c. Kepuasan kerja pegawai pada PDAM Tirtauli Pematangsiantar masih perlu ditingkatkan. Untuk itu pimpinan sebaiknya dapat memperhatikan keahlian masing-masing pegawai dan menempatkan mereka pada posisi yang

sesuai sehingga pegawai dapat melakukan pekerjaannya secara efektif dan efisien. Selain itu, pegawai hendaknya dapat saling terbuka satu sama lain dan tidak mencampur masalah pribadi dengan pekerjaan sehingga tidak ada lagi kesalahpahaman antar pegawai agar tercipta kondisi kerja yang nyaman.

- d. Sehubungan dengan keterbatasan-keterbatasan yang ada pada penulis, penelitian ini masih terdapat kelemahan-kelemahan dan belum dapat mengungkapkan seluruh variabel yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai bagian umum pada PDAM Tirtauli Pematangsiantar. Sebagai bahan masukan untuk penelitian selanjutnya, perlu memperbanyak variabel penelitian seperti gaya kepemimpinan, budaya organisasi, pengawasan, kompensasi, dan kinerja pegawai dan variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini

E. DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, Pandji. 2000. **Manajemen Bisnis**. Jakarta: Rineka Cipta.
- As'ad, Moh. 2004. **Psikologi Industri. Seri Ilmu Sumber Daya Manusia**. Yogyakarta: Penerbit Liberty.
- Assauri, Sofyan. 2001. **Manajemen Pemasaran**. Jakarta: Rajawali.
- Buchari, Alma. 2001. **Pengantar Bisnis**. Bandung: Alfabeta.
- Cushway, Barry. 2002. **Human Resource Management**. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Daft, Richard, L. 2002. **Manajemen. Jilid I, Edisi V**. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Dessler, Gary. 2006. **Manajemen SDM. Jilid I, Edisi X**. Jakarta: Erlangga.
- Gie, The Liang. 2007. **Administrasi Perkantoran Modern**. Yogyakarta: Liberty.
- Griffin, Ricky W. 2004. **Manajemen. Edisi VII**. Jakarta: Erlangga.
- Handoko, T.H., 2003. **Manajemen Personalia dan SDM**. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Harmizar. 2003. **Produktivitas**. Jakarta: Bumi Aksara.

- Luthans, Fred, 2006. **Perilaku Organisasi. Edisi X.** Yogyakarta: ANDI.
- Mathis, R.L. dan John. H. Jackson. 2006. **Manajemen Sumber Daya Manusia.** Jakarta: Salemba Empat.
- Moekijat. 2001. **Tata Laksana Kantor, Manajemen Perkantoran.** Bandung: Mandar Maju.
- Mondy, R. Wayne. 2008. **Manajemen Sumber Daya Manusia. Jilid I, Edisi X.** Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Nuraidda, Ida. 2008. **Manajemen Administrasi Perkantoran.** Yogyakarta: Kanisius.
- Priansa, Donni Juni dan Fenny Damayanti. 2015. **Administrasi dan Operasional Perkantoran.** Bandung: Alfabeta.
- Ranupandojo, H. dan Suad Husnan. 2002. **Manajemen Personalia.** Yogyakarta: BPFE.
- Robbins, P. Stephen dan Mary Coulter. 2010. **Manajemen. Jilid I, Edisi X.** Jakarta: Erlangga.
- Robbins, P. Stephen dan Timothy A. Judge. 2009. **Perilaku Organisasi.** Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmayanti. 2009. **Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja.** Jakarta: Mandar Maju.
- Siagian, Sondang P. 2002. **Manajemen Sumber Daya Manusia.** Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2016. **Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D.** Bandung: Alfabeta.
- Sukoco, Badrir Munir. 2007. **Manajemen Administrasi Perkantoran Modern.** Jakarta: Erlangga.
- Tohardi, Ahmad. 2002. **Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia.** Bandung: Mandar Maju.
- Umar, Husein. 2004. **Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis.** Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Wahyudi, Bambang. 2010. **Manajemen Sumber Daya Manusia.** Jakarta: Sulita.
- Zainal. et. Al. 2015. **Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan.** Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Jurnal Nasional 31

ORIGINALITY REPORT

94%

SIMILARITY INDEX

94%

INTERNET SOURCES

22%

PUBLICATIONS

21%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1

maker.ac.id

Internet Source

94%

2

stiesultanagung.ac.id

Internet Source

<1%

3

sultanist.ac.id

Internet Source

<1%

Exclude quotes Off

Exclude bibliography Off

Exclude matches Off

Jurnal Nasional 31

GRADEMARK REPORT

FINAL GRADE

/0

GENERAL COMMENTS

Instructor

PAGE 1

PAGE 2

PAGE 3

PAGE 4

PAGE 5

PAGE 6

PAGE 7

PAGE 8

PAGE 9

PAGE 10

PAGE 11

PAGE 12