

BAB 9 Motivasi.docx

By Dina Novita

BAB 9

MOTIVASI

Oleh: Dina Novita

9.1. Pendahuluan

³⁵ Dalam setiap kegiatan yang kita lakukan sehari-hari, baik secara perseorangan maupun kelompok membutuhkan kekuatan yang ³⁴ dapat mencapai tujuan yang diinginkan. Salah satu bentuk kekuatan yang dapat mempengaruhi emosi perilaku kita adalah motivasi. Motivasi seringkali dikatakan sebagai sebuah dorongan yang dapat mempengaruhi perilaku individu maupun kelompok dalam pencapaian tujuan.

Terbentuknya motivasi itu dapat dilakukan sendiri untuk mendapatkan kekuatan dalam menacapai tujuan kegiatan, namun seringkali motivasi itu justru berasal dari orang lain untuk mendapatkan kekuatan dalam pencapaian tujuan tertentu. Motivasi seringkali menjadi tugas besar bagi pimpinan perusahaan terhadap karyawannya dalam pencapaian tujuan perusahaan, dikarenakan motivasi dapat menjadi keterikatan bagi karyawan dalam bekerja dan mempengaruhi hasil dari pekerjaannya.

9.2. Definisi ²³ Motivasi

Motivasi berasal dari kata "motif" yang memiliki arti upaya atau dorongan untuk seseorang agar melakukan suatu hal. Motivasi dapat dikatakan sebagai alasan seseorang untuk melakukan suatu hal sesuai dengan ²⁹ dorongan yang muncul dengan sendirinya dari dalam diri seseorang. Untuk ³⁶ itu motivasi merupakan hal penting yang harus ada dalam suatu organisasi, karena motivasi erat hubungannya dengan ¹² sumber daya manusia yang ada dalam suatu organisasi.

Terdapat beberapa definisi motivasi dari para peneliti sebelumnya, salah satu motivasi yang seringkali digunakan dalam kegiatan sehari-hari adalah teori hierarki kebutuhan maslow. Dalam hierarki kebutuhan tersebut menjadikan kebutuhan sebagai pondasi dalam setiap perilaku manusia dalam melakukan kegiatannya, (S. P. Robbins, 2011).

Motivasi secara definisi juga dapat diartikan sebagai dorongan yang berasal dari dalam diri (drive) dengan diakhiri pada pembiasaan. Dimana pembiasaan diri digunakan untuk memuaskan motif seseorang, (Mangkunegara, 2014).

Dengan beberapa pendapat yang diberikan oleh para ahli sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan dorongan yang terdapat dalam diri seseorang untuk melakukan kegiatan guna tercapainya tujuan. Dengan adanya dorongan tersebut, maka seseorang dapat mencapai tujuan dengan cara yang lebih terarah. Apabila itu terjadi pada seorang karyawan, maka karyawan akan bekerja sesuai dengan tujuan yang diinginkan oleh perusahaan dengan caranya.

9.3. Teori Motivasi

Terdapat beberapa teori yang mendukung dari pengertian motivasi yang berasal dari peneliti sebelumnya. Dalam teori motivasi ini dapat dijadikan pedoman bagi karyawan maupun organisasi/pimpinan dalam mencapai tujuan.

9.3.1. Teori Hierarki Kebutuhan

Teori yang seringkali digunakan sebagai dasar motivasi adalah teori hierarki kebutuhan yang ditemukan oleh Abraham H Maslow yang dikenal sebagai seorang psikolog. Menurutnya bahwa manusia memiliki berbagai macam kebutuhan yang dikelompokkan dengan 5 (lima) tingkatan dalam bentuk piramida.



Gambar 9.1
Teori Hierarki Kebutuhan
Sumber : (Griffin, 2013)

Gambar piramida 9.1 mencerminkan bahwa kebutuhan yang paling mendasar dalam motivasi adalah fisiologis, dimana manusia menjadi termotivasi apabila kebutuhan sandang, pangan, serta papannya terpenuhi terlebih dahulu. Seorang karyawan yang melakukan pekerjaan ditempat lain cenderung termotivasi apabila kebutuhan paling dasarnya terpenuhi, mereka menganggap bahwa kebutuhan paling dasar itulah yang menjadikan karyawan menjadi semangat dalam melakukan pekerjaannya.

Disaat karyawan sudah terpenuhi akan kebutuhan yang paling bawah, maka secara bertahap karyawan berusaha untuk memenuhi kebutuhan yang di atasnya bahkan sampai pada kebutuhan yang paling tinggi yaitu aktualisasi diri. Pada tingkatan aktualisasi diri, seseorang memiliki kecenderungan untuk menunjukkan kemampuan dirinya pada orang lain dan tidak lagi pada kebutuhan dibawahnya yang sudah terpenuhi sebelumnya.

9.3.2. Teori E-R-G

Teori motivasi ERG pertama kalinya dicetuskan oleh Clayton Paul Alderfer, yang mengungkapkan bahwa seseorang menjadikan motivasi sebagai dorongan ketika dilandsi oleh 3(tiga) kebutuhan yang dipenuhi antara lain eksistensi (*Existense*), hubungan (*Relatedness*), dan tahap perkembangan pada diri manusia (*Growth*).

Eksistensi dianggap sebagai faktor yang nyata dilakukan oleh karyawan, dikarenakan menyangkut pada harkat dan martabat seseorang. Hubungan (*relatedness*) menjadi motivasi terbesar bagi karyawan dalam mendukung kegiatan pekerjaannya, serta dianggap yang memiliki pengaruh besar dalam hasil kerja karyawan. Sebagian besar karyawan dalam perusahaan membutuhkan lingkungan sosial yang baik, sehingga karyawan merasa diterima dalam lingkungan pekerjaannya.

Pada tahap akhir dalam teori E-R-G ini dalam perkembangan diri seseorang dalam melakukan pekerjaan. Karyawan menganggap perkembangan kemampuan dapat menambah prestasi dalam pekerjaan yang dilakukan. Pertumbuhan mengacu pada kebutuhan pengembangan pribadi, menjadikan karyawan kreatif dan dapat melakukan pekerjaan yang memiliki nilai lebih. Dapat dikatakan bahwa teori ini menjelaskan tentang prinsip frustasi-regresi.

9.3.3. Teori Tiga Motif Sosial

Teori tiga motif sosial ini dikembangkan oleh McClelland pada tahun 1961 dan masih cukup relevan digunakan oleh karyawan dan organisasi sampai dengan era modern. Teori ini diharapkan dapat mendorong seseorang dalam suatu pencapaian yang sifatnya terukur. Terdapat tiga motif kebutuhan yang dikembangkan oleh McClelland dan rekannya (S. P. Robbins, 2019), antara lain :

1. Kebutuhan akan pencapaian (nAch) adalah dorongan untuk berprestasi, untuk pencapaian yang berhubungan dengan serangkaian standar.
2. Kebutuhan akan kekuasaan (nPow) adalah kebutuhan untuk membuat orang lain berperilaku dengan cara tidak akan dilakukan tanpa dirinya.
3. Kebutuhan afiliasi (nAff) adalah keinginan untuk hubungan yang penuh persahabatan dan interpersonal yang dekat.

Ketiga unsur yang terdapat dalam teori kebutuhan yang dikembangkan oleh McClelland ini memberikan dampak yang kuat bagi seseorang dalam melakukan pekerjaan. Oleh sebab itu pimpinan diharapkan memiliki pemahaman tentang kebutuhan yang dapat meningkatkan kinerja karyawan.

9.3.4. Teori Dua Faktor (*Two-Factor Theory*)

Teori dua faktor diperkenalkan oleh Frederick Herzberg, yang mengatakan bahwa kebutuhan manusia dapat dilihat dari tingkat kepuasan (*satisfaction*) dan ketidakpuasan (*dissatisfaction*). Dalam teori ini terbagi dua berdasarkan pada “*motivators*” dan “*hygiene factors*”, (Prof. Dr. Wibowo, S.E., 2014).

Motivation factor pada teori ini menekankan pada motivasi yang dapat menimbulkan kepuasan pada diri seseorang dalam melakukan pekerjaannya. Adapun yang termasuk dalam *motivation factor* adalah pekerjaan orang itu sendiri, keberhasilan yang diraih oleh seseorang, kesempatan yang selalu tumbuh, kemajuan akan karir yang dimiliki seseorang dalam bekerja, serta pengakuan yang diberikan oleh orang lain.

Pada *hygiene factor* untuk melihat bagaimana seseorang memiliki semangat dalam melakukan pekerjaannya. Terdapat faktor yang mempengaruhi dalam semangat kerja seseorang,

diantaranya kondisi kerja, lingkungan kerja, dan sejenisnya yang dapat membangun semangat orang untuk bekerja.

2 Tabel 9.1
Perbandingan Teori Hierarki Kebutuhan Maslow dan Teori Motivasi Herzberg

	Teori Hierarki Kebutuhan Maslow	Teori Motivasi Herzberg
Faktor Motivasi	Aktualisasi diri dan penghargaan	Pekerjaan yang kreatif dan menantang Prestasi Penghargaan Tanggung jawab Kemajuan
Faktor Pemeliharaan	Penghargaan Sosial Rasa Aman Fisiologis	Status Hubungan antar pribadi dengan atasan, bawahan dan rekan sejawat Keamanan kerja Kondisi kerja Pengupahan Kehidupan pribadi

Sumber : (Irham Fahmi, SE, 2014)

9.4. Teori Kontemporer

Istilah teori kontemporer ini merupakan pengembangan dari teori dasar pada kebutuhan motivasi dan telah dijelaskan oleh peneliti sebelumnya yang berkaitan dengan kebutuhan yang paling dasar bagi seseorang dalam mencapai tujuan. Terdapat beberapa teori yang termasuk dalam teori kontemporer, antara lain : teori penetapan tujuan, teori keadilan, teori harapan, serta beberapa teori lainnya yang masuk dalam teori kontemporer.

9.4.1. Teori Penetapan Tujuan (*Goal Setting Theory*)

Teori ini dikembangkan oleh Locke pada tahun 1968, yang mengemukakan tentang teori penetapan tujuan atau lebih dikenal dengan istilah *goal setting theory*. Pendekatan *goal setting theory* dilakukan bahwa orang dalam melakukan pekerjaan mempunyai tujuan berdasarkan hasil kerjanya. Seseorang dalam bekerja memiliki target tujuan yang hendak dicapai, namun dalam pendekatan teori ini menekankan pada proses motivasi yang mengakibatkan seseorang dalam bekerja menghasilkan luaran yang dapat melebihi dari tujuan tersebut, (Locke & Latham, 2002). Teori ini memberikan penekanan tentang perilaku yang dilakukan secara bersama-sama antara tujuan, umpan balik, keterlibatan, yang dapat memotivasi seseorang dalam bekerja.

Karyawan yang bekerja pada perusahaan menginginkan umpan balik yang diberikan oleh pimpinan, ketika karyawan tersebut sudah melakukan pekerjaannya sesuai dengan tujuan yang diinginkan oleh perusahaan. Karyawan memiliki kinerja yang baik, apabila mendapatkan umpan balik terus menerus sehingga dapat mengetahui kemajuan kerjanya dalam mencapai tujuan yang diinginkan oleh perusahaan. Karyawan yang diberi kesempatan dalam terlibat untuk menetapkan tujuan dari perusahaan akan memiliki rasa yang tinggi tentang kesetiaan pada perusahaan, (S. Robbins & Judge, 2009).

Dalam penetapan tujuan untuk cara sistematis dengan menggunakan metode manajemen by objective (MBO), yang dapat diketahui untuk mencapai tujuan dilakukan secara terukur. Dengan adanya MBO ini karyawan merasa terlibat dalam kegiatan penetapan tujuan perusahaan, pengambilan keputusan, serta umpan balik yang diberikan perusahaan terhadap karyawan yang telah melakukan pekerjaan.

9.4.2. Teori Keadilan (*Equity Theory*)

Teori ini terkait dengan rasa keadilan dan ketidakadilan bagi karyawan dalam melakukan pekerjaan di perusahaan. Teori ini mengedepankan keyakinan antara karyawan dan pimpinan perusahaan, dimana terdapat rasa keadilan bagi karyawan yang telah memberikan kontribusi bagi perusahaan. Pengembangan teori keadilan dilakukan oleh Adams pada tahun 1963 yang menyatakan bahwa karyawan berjuang untuk perlakuan yang adil antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lain, (Marczak & Yawson, 2021). Dengan adanya keadilan dalam teori ini, maka kesenjangan antar karyawan dapat dihindari.

Salah satu faktor yang menyebabkan karyawan berperilaku tidak jujur dalam bekerja dan mempengaruhi kinerja karyawan adalah terjadinya kesenjangan dalam bentuk gaji, yang dapat memberikan dampak besar pada perusahaan. Dalam teori ini kecenderungan memiliki adanya hubungan timbal balik antara karyawan dengan perusahaan terkait dengan kontribusi yang sudah dikeluarkan. Teori ini lebih menitik beratkan pada tingkat kejujuran dan kesetaraan perusahaan yang diberikan pada karyawan sesuai dengan hasil kerjanya. Karyawan akan mengalami rasa kekecewaan apabila kontribusi yang dilakukan antar karyawan sama, namun imbalan yang diberikan tidak sama sehingga menimbulkan penurunan semangat dalam bekerja.

Apabila perusahaan kurang menghargai upaya yang telah dikeluarkan karyawan dalam bekerja, maka dapat menimbulkan rasa kecewa dan tidak termotivasi untuk berkontribusi pada perusahaan, (Webb et al., 2015). Biasanya karyawan yang kurang termotivasi akan menunjukkan perubahan pada perilaku, seperti : sering terlambat dalam bekerja, enggan melakukan pekerjaan walaupun itu merupakan bidangnya, bersikap mempengaruhi teman sekerjanya untuk tidak melakukan pekerjaan sesuai dengan standar dari perusahaan.

9.4.3. Teori Harapan (*Expectancy Theory*)

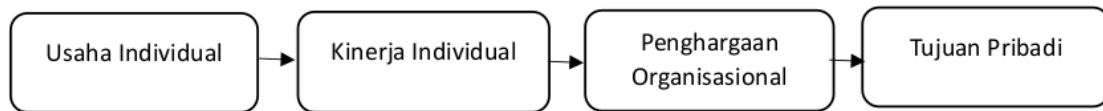
Karyawan memiliki perubahan pada perilaku atas termotivasi disaat karyawan memberikan manfaat pada perusahaan dan merasa dihargai oleh pimpinan perusahaan. Dalam melakukan kegiatan yang berkaitan dengan pencapaian tujuan, karyawan memiliki rasa keyakinan atas hasil kerjanya mendapatkan imbalan dan penghargaan.

Dalam ³³ *expectancy theory* yang dikembangkan oleh Victor H. Vroom menjelaskan tentang perilaku yang menjadikan karyawan memiliki semangat dan giat dalam melakukan pekerjaan. Teori harapan melibatkan hubungan multiplikatif dalam 3 konsep yang berkaitan dengan *expectancy theory* menurut Vroom, antara lain : 1) *expectancy*; 2) *instrumentality*; dan 3) *valence*, (Swain et al., 2020). *Expectancy* diartikan bahwa dalam diri seseorang memiliki keyakinan atas tingkat usaha tertentu akan memberi hasil tertentu sesuai dengan usahanya. *Instrumentality* merupakan seseorang yang memiliki keyakinan untuk menerima hasil berupa penghargaan apabila dapat memenuhi hasil dari kinerja atas usaha yang dilakukannya. *Valence* merupakan bentuk penilaian yang ditempatkan atas hasil yang dicapai, baik penilaian secara positif ataupun negatif.

Terdapat hal positif yang dapat diambil dari teori harapan (*expectancy theory*), yaitu :

1. Memberi penekanan pada kepuasan dan meminimalkan ketidakpuasan
2. Mempersepsikan atas sesuatu yang nyata
3. Menekankan pada imbalan yang diperoleh
4. Perubahan perilaku cenderung pada kesenangan atas hasil kerja yang dicapai

Keterbatasan pada teori ini adalah individu yang memiliki kecenderungan bersifat idealis, dikarenakan hanya orang yang memiliki kinerja tinggi untuk mendapatkan imbalan dan penghargaan yang sesuai. Expectancy theory memberi gambaran tentang keterkaitan tentang harapan dari karyawan (Anatan, 2010), antara lain : 1) hubungan usaha dan kinerja; 2) hubungan usaha dan penghargaan; 3) hubungan penghargaan dan tujuan. Hubungan ketiganya dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 9.2
Sumber : (Anatan, 2010)

Pada gambar 9.2. menunjukkan adanya ⁷ hubungan usaha dan kinerja, hubungan kinerja dan penghargaan, serta hubungan penghargaan dan tujuan pribadi. Dapat disimpulkan dengan adanya teori harapan inilah dapat mempengaruhi perilaku individu dalam bekerja.

9.5. Motivasi dan Kinerja

Daya penggerak dalam suatu kegiatan untuk mencapai tujuan tertentu dilakukan dengan memberi motivasi yang besar kepada seseorang sebagai umpan balik yang diberikan oleh pimpinan. Dengan pemberian umpan balik atas proses yang dilakukan, akan menimbulkan semangat bagi karyawan dalam menjalankan tugasnya. Semangat yang ditunjukkan oleh karyawan dalam bentuk perubahan perilaku, baik secara positif atau negatif akan memberikan pengaruh pada *output*.

Output yang ditunjukkan oleh karyawan dalam bentuk perilaku nyata atas apa yang telah dilakukan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam bekerja. ³² Penelitian yang dilakukan oleh (Hafidzi et al., 2019:52) menunjukkan bahwa motivasi dapat memberikan kekuatan karyawan dalam menggerakkan serta menciptakan semangat seseorang dalam bekerja agar dapat melakukan kerjasama dengan orang lain, bekerja secara efektif dan efisien dengan segala kemampuannya

untuk memberikan rasa puas. Karyawan yang memiliki perasaan puas atas hubungan umpan balik yang baik dilingkungannya, akan berdampak positif terhadap hasil kerja akhir. Hasil akhir yang dimaksud ini merupakan kinerja karyawan atas hasil akhir dari proses yang dilakukannya.

Motivasi yang sebagai pendorong bagi karyawan memiliki dampak output yang tinggi sesuai tujuan perusahaan, sebaliknya apabila karyawan tidak mendapatkan umpan balik dalam bentuk motivasi akan merasa enggan melakukan pekerjaannya dan cenderung menolak pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan, (Rawat et al., 2015; Dharma, 2018; Wondal et al., 2019).

9.6. Motivasi dan Prestasi Kerja

¹³ Prestasi kerja seringkali diartikan sebagai hasil kerja yang disesuaikan dengan kemampuan seseorang dalam melakukan pekerjaan sesuai dengan karakteristik pekerjaan dalam melakukan perannya. ¹³ Prestasi kerja juga diartikan sebagai hasil kerja dengan melihat kuantitas dan kualitas ¹⁶ karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan, (Mangkunegara, 2013, p. 67).

⁴⁰ Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi prestasi kerja (Handoko, 2001, p. 135), ²⁰ antara lain : motivasi, kepuasan kerja, tingkat stress, kondisi fisik, system kompensasi, serta desain pekerjaan. Dari salah satu faktor yang mempengaruhi prestasi kerja tersebut ⁹ adalah motivasi, yang menjadi faktor pendorong seseorang untuk melakukan sesuatu dikarenakan memiliki tujuan yang hendak dicapai.

¹⁷ DAFTAR PUSTAKA

Anatan, L. (2010). Telaah Kritis Expectancy Theory Victor Harold Vroom. In *Jurnal Manajemen Maranatha* (Vol. 9, Issue 2, pp. 19–30).

Griffin, G. M. and R. W. (2013). *Perilaku Organisasi* (J. Salemba Empat (ed.); Manajemen).

¹¹ Hafidzi, A. H., Nurul, Q., & Adha, R. nur. (2019). *Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. 4.*

Handoko, H. 200. (2001). *Manajemen Personalia*. BPFE Yogyakarta.

Irham Fahmi, SE, Ms. (2014). *Manajemen*. Alfabeta.

⁴ Locke, E. A., & Latham, G. P. (2002). Building a practically useful theory of goal setting and task

motivation: A 35-year odyssey. *American Psychologist*, 57(9), 705–717.

<https://doi.org/10.1037/0003-066X.57.9.705>

Mangkunegara. (n.d.-a). ¹⁹ Employee Attitude Towards Motivational Practices : an Empirical Study. In *Sona Global Management Review* (Vol. 9, Issue 2). <http://search.proquest.com>

Mangkunegara. (n.d.-b). ⁵ The effect of work motivation on the employee performance with organization citizenship behavior as intervening variable at bank aceh syariah. In *Emerald Reach Proceedings Series* (Vol. 1). <https://doi.org/10.1108/978-1-78756-793-1-00065>

Mangkunegara. (n.d.-c). ⁸ The influence of compensation, competence and motivation of employee Performance in PT. Bank Artha Graha international sam ratulangi branch of Manado tbk. In *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi* (Vol. 7, Issue 4). ¹⁸

Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya*, (2013:67).

¹⁰ Marczak, E. L., & Yawson, R. M. (2021). Understanding the Theories and Interventions of Motivation in Organization Development. ²² *SSRN Electronic Journal*, 1–22. <https://doi.org/10.2139/ssrn.3849393>

²⁴ Prof. Dr. Wibowo, S.E., M. P. . (2014). *Manajemen Kinerja*. Rajawali Pers Jakarta.

¹⁵ Robbins, S., & Judge, T. (2009). Organizational Behaviour: Concepts, Controversies, Applications. *Development*, 484.

²⁶ Robbins, S. P. (2011). *Organizational Behavior* (15th ed). Pearson Education, Inc.

Robbins, S. P. (2019). Organizational Behaviour. In *Organizational Behaviour* (16th ed., p. 128). Salemba Empat.

³ Swain, J., Kumlien, K., & Bond, A. (2020). An experiential exercise for teaching theories of work motivation: using a game to teach equity and expectancy theories. *Organization Management Journal*, 17(3), 119–132. <https://doi.org/10.1108/omj-06-2019-0742>

6

Webb, E., Perry, M., & Fennelly, L. J. (2015). Employee Motivation Theory and Application. In *Security Supervision and Management: Theory and Practice of Asset Protection* (Fourth Edi). Elsevier Inc. <https://doi.org/10.1016/B978-0-12-800113-4.00018-3>

BIOGRAFI PENULIS



Dina Novita, SE,MM. Lahir di Surabaya, Jawa Timur dan menempuh pendidikan S1 Ekonomi Jurusan Manajemen di Univ.17 Agustus 1945 Surabaya, dilanjutkan menempuh Pendidikan S2 Magister Ilmu Ekonomi di Univ. 17 Agustus 1945 Surabaya dan saat penulisan ini sedang menempuh tahap study doctoral (S3) Ilmu Ekonomi di Univ. 17 Agustus 1945 Surabaya.

Penulis merupakan Dosen Dpk yang ditempatkan ³⁷ pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surabaya. Adapun bidang ilmu yang ditekuninya tentang ²⁵ Manajemen Sumber Daya Manusia, Perilaku Organisasi, Pengantar Manajemen, Pengantar Bisnis, dan Kewirausahaan. Beberapa karya yang telah ditulisnya dalam bentuk jurnal dan prosiding, baik secara Nasional maupun Internasional. Penulis pernah menjabat sebagai Dekan ²⁸ di salah satu Perguruan Tinggi Swasta yang berada di Surabaya, serta aktif organisasi profesi seperti menjadi anggota ISEI, Anggota IPEST, anggota KORPRI, serta beberapa aktifitas lain yang berkaitan dengan dunia akademik.

BAB 9 Motivasi.docx

ORIGINALITY REPORT

25%

SIMILARITY INDEX

PRIMARY SOURCES

1	repository.ibs.ac.id Internet	50 words — 2%
2	roslanieka.blogspot.com Internet	42 words — 2%
3	rpajournals.com Internet	41 words — 2%
4	link.springer.com Internet	39 words — 1%
5	trijurnal.lemlit.trisakti.ac.id Internet	39 words — 1%
6	proceeding.rsfpres.com Internet	38 words — 1%
7	pt.scribd.com Internet	33 words — 1%
8	etheses.uin-malang.ac.id Internet	31 words — 1%
9	repository.helvetia.ac.id Internet	17 words — 1%
10	www.businessperspectives.org Internet	

17 words — 1%

11 dinastirev.org
Internet

16 words — 1%

12 repositori.usu.ac.id
Internet

16 words — 1%

13 Ermina Srihartini, Rhini Fatmasari, Tita Rosita.
"Pengaruh kecerdasan adversitas dan prestasi kerja
terhadap profesionalitas guru", Jurnal Konseling dan
Pendidikan, 2021
Crossref

15 words — 1%

14 Inda Zarkasi, Hamid Halin, Luis Marnisah. "Pengaruh
Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap
Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Talang Kelapa Kabupaten
Banyuasin", Jurnal Bisnis, Manajemen, dan Ekonomi, 2022
Crossref

15 words — 1%

15 journal.stiemb.ac.id
Internet

14 words — 1%

16 media.neliti.com
Internet

14 words — 1%

17 repository.umy.ac.id
Internet

14 words — 1%

18 repository.ekuitas.ac.id
Internet

13 words — < 1%

19 turcomat.org
Internet

13 words — < 1%

20 anzdoc.com
Internet

12 words — < 1%

21 www.slideshare.net
Internet

12 words — < 1%

22 repofeb.undip.ac.id
Internet

11 words — < 1%

23 repository.uin-suska.ac.id
Internet

11 words — < 1%

24 Bagus Aries Riyadi. "PENGARUH PENGALAMAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA TOKO
EMAS SEMAR NGANJUK", EQUILIBRIUM : Jurnal Ilmiah Ekonomi
dan Pembelajarannya, 2015
Crossref

9 words — < 1%

25 jrmb.ejournal-feuniat.net
Internet

9 words — < 1%

26 repository.unisma.ac.id
Internet

9 words — < 1%

27 text-id.123dok.com
Internet

9 words — < 1%

28 windanovitasarii.wordpress.com
Internet

9 words — < 1%

29 docplayer.info
Internet

8 words — < 1%

30 eprints.undip.ac.id
Internet

8 words — < 1%

31 eprints.unpak.ac.id
Internet

		8 words — < 1%
32	eprintslib.ummgl.ac.id Internet	8 words — < 1%
33	es.scribd.com Internet	8 words — < 1%
34	etheses.uinmataram.ac.id Internet	8 words — < 1%
35	medium.com Internet	8 words — < 1%
36	repository.stimart-amni.ac.id Internet	8 words — < 1%
37	repository.um-surabaya.ac.id Internet	8 words — < 1%
38	zukhrufarisma.wordpress.com Internet	8 words — < 1%
39	skripsisipil.wordpress.com Internet	7 words — < 1%
40	123dok.com Internet	6 words — < 1%
41	repository.ub.ac.id Internet	6 words — < 1%

EXCLUDE BIBLIOGRAPHY OFF

EXCLUDE MATCHES OFF