

NO DAFTAR FPIPS : 269/H40.2.3.2/PL/2007

**PENGARUH KONDISI SOSIAL KERJA TERHADAP
MOTIVASI KERJA KARYAWAN
KAJIAN PADA KARYAWAN KANTOR DAERAH PELAYANAN
TELEKOMUNIKASI (KANDATEL) BANDUNG**

SKRIPSI

**Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Menempuh Ujian Sidang Sarjana Pendidikan
Program Studi Pendidikan Tata Niaga
Jurusan Pendidikan Ekonomi**



**Oleh :
MARTINA WIDJAJA
NIM. 011607**

**FAKULTAS PENDIDIKAN ILMU PENGETAHUAN SOSIAL
UNIVERSITAS PENDIDIKAN INDONESIA
2007**

LEMBAR PENGESAHAN

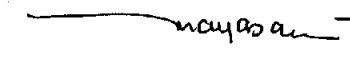
**PENGARUH KONDISI SOSIAL KERJA TERHADAP MOTIVASI
KERJA KARYAWAN
KAJIAN PADA KARYAWAN KANTOR DAERAH PELAYANAN
TELEKOMUNIKASI (KANDATEL) BANDUNG**

Skripsi ini Disetujui dan Disahkan oleh:

Pembimbing I

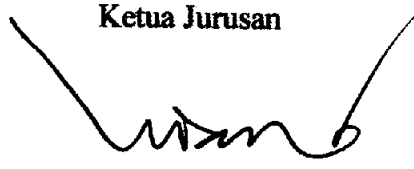

Drs. H. Syamsul Hadi Senen, MM.
NIP.130 809 453

Pembimbing II



Maya Sari, SE., MM.
NIP. 132 300 403

Mengetahui,

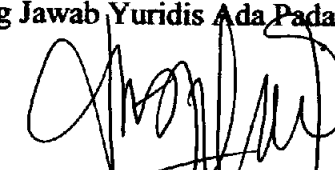
Ketua Jurusan


Dr. Edi Suryadi, M.Si.
NIP.131 626 694

Ketua Program Studi


Dr. Agus Rahayu, M.Si.
NIP.131 664 283

Tanggung Jawab Yuridis Ada Pada Penulis


Martina Widjaja
NIM.011607

Skripsi ini diujikan pada:

Hari/Tanggal : Selasa / 24 Juli 2007
Waktu : Pukul 08.00 – Selesai
Tempat : Gedung Jurusan Pendidikan Ekonomi FPIPS
UNIVERSITAS PENDIDIKAN INDONESIA

Panitia Ujian Sidang terdiri dari:

Ketua : Prof. Dr. H. Suwarma Al Muchtar, SH., M.Pd.
NIP. 130 679 675

Sekretaris : Dr. Edi Suryadi, M.Si.
NIP. 131 626 694

Anggota : 1. Drs. Nana Supriatna, M.Ed.
NIP. 131 567 565
2. Dr. H. Agus Rahayu, M.Si.
NIP. 131 664 382

Penguji : 1. Hj. Tedjaningsih, SE., M.Si.
NIP 131 567 567
2. Ridwan Purnama, SH., M.Si.
NIP 131 760 813
3. Drs. H. Hari Mulyadi, M.Si.
NIP 131 570 037



ABSTRAK

Martina Widjaja, Pengaruh Kondisi Sosial Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan, Kajian pada KANDATEL Bandung, di bawah bimbingan Drs. H. Syamsul Hadi Senen, MM dan Maya Sari, SE., MM.

Globalisasi ekonomi telah berpengaruh pada perusahaan-perusahaan yang ada di seluruh dunia. Begitu pun di Indonesia, hal ini telah mempengaruhi perusahaan-perusahaan besar yang telah berdiri, seperti PT. Telkom. Kini, PT. Telkom bukan lagi perusahaan yang memonopoli pasar telekomunikasi Indonesia, sehingga kompetisi menjadi ajang yang harus dijalankan oleh perusahaan mana pun. Masing-masing akan memperebutkan perhatian *customer*, yang paling kompetitif tentu saja yang akan menang dan tetap *survive*. Sebagai perusahaan yang bergerak dalam bisnis Infocom, maka PT. Telkom berupaya untuk menjamin bahwa pelanggan akan mendapatkan layanan terbaik berupa kemudahan, kualitas produk dan kualitas jaringan, dengan harga yang kompetitif. Pengelolaan masalah pelayanan terhadap pelanggan ini diwujudkan dengan keberadaan Kantor Daerah Pelayanan Telekomunikasi (KANDATEL). Permasalahan yang sedang dihadapi oleh KANDATEL Bandung, yaitu rendahnya motivasi para karyawan. Fenomena ini, jika tidak segera ditanggulangi tidak menutup kemungkinan akan menjadi penghambat bagi tercapainya tujuan perusahaan. Oleh karena itu perusahaan perlu mencari solusi yang tepat untuk dapat meningkatkan motivasi kerja karyawannya. Aspek-aspek yang dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan adalah kondisi sosial kerja. Kondisi sosial kerja terdiri dari organisasi formal, organisasi informal, pemimpin dan serikat pekerja.

Berdasarkan permasalahan tersebut, maka diadakan penelitian. Yang menjadi objek penelitian adalah karyawan KANDATEL Bandung. Variabel bebas (X) dalam penelitian ini adalah kondisi sosial kerja yang terdiri dari sub variabel organisasi formal ($X_{1.1}$), organisasi informal ($X_{1.2}$), pemimpin ($X_{1.3}$) dan serikat pekerja ($X_{1.4}$), sedangkan untuk variabel terikat (Y) adalah motivasi kerja karyawan. Jenis penelitian ini menggunakan deskriptif verifikatif dan metode yang digunakan adalah survey dengan teknik *simple random sampling* dengan jumlah sampel sebesar 90 responden. Data yang digunakan adalah data primer dan sekunder, sedangkan teknik analisa data yang digunakan adalah teknik regresi ganda dengan menggunakan koefisien korelasi, koefisien determinasi, uji t dan uji F.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh organisasi formal, organisasi informal, pemimpin dan serikat pekerja secara bersama-sama terhadap motivasi kerja karyawan adalah sebesar 54,1%.

Berdasarkan kesimpulan di atas, pada umumnya karyawan telah dapat merasakan kondisi sosial kerja yang baik sehingga motivasi kerja yang dihasilkanpun tinggi.



KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah Nan Rahman dan Rahim atas segala rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi dengan judul : **“Pengaruh Kondisi Sosial Kerja terhadap Motivasi Kerja Karyawan”** kajian pada karyawan Kantor Dinas Pelayanan Telekomunikasi (KANDATEL) Bandung.

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan antara lain untuk: mengetahui gambaran kondisi sosial kerja; gambaran motivasi kerja karyawan; mengetahui besarnya pengaruh kondisi sosial kerja terhadap motivasi kerja karyawan; mengetahui besarnya pengaruh organisasi formal terhadap motivasi kerja karyawan; mengetahui besarnya pengaruh organisasi informal terhadap motivasi kerja karyawan; mengetahui besarnya pengaruh pemimpin terhadap motivasi kerja karyawan; mengetahui besarnya pengaruh serikat pekerja terhadap motivasi kerja karyawan.

Kesulitan dan hambatan yang dihadapi penulis di dalam penyusunan skripsi ini tidak sedikit, hal ini disebabkan karena keterbatasan waktu maupun bahan serta pengalaman yang dimiliki oleh penulis. Karena itu penulis mengucapkan terima kasih kepada pihak-pihak yang membantu dalam penulisan skripsi ini. penulis menyadari bahwa hasil skripsi yang disajikan ini masih jauh dari sempurna, oleh karena itu penulis menerima dan mengharapkan kritik serta saran yang membangun dari semua pihak.

Akhir kata, penulis mengharapkan semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi semua pihak yang berkepentingan.

Bandung, Maret 2007

Penulis,

Martina Widjaja



UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis menyadari sepenuhnya, bahwa skripsi ini tidak terlepas dari adanya bantuan dari berbagai pihak, untuk itu dengan segala kerendahan hati penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada yang terhormat:

1. Bapak Prof. Dr. H. Sunaryo Kartadinata, M.Pd selaku Rektor Universitas Pendidikan Indonesia.
2. Bapak Prof. Dr. H. Suwarma Al Muchtar, SH., M.Pd selaku Dekan FPIPS Universitas Pendidikan Indonesia.
3. Bapak Dr. Edi Suryadi, M.Si selaku Ketua Jurusan Pendidikan Ekonomi, Fakultas Pendidikan Ilmu Pendidikan Sosial, Universitas Pendidikan Indonesia.
4. Bapak Dr. H. Agus Rahayu, M.Si selaku Ketua Program Pendidikan Tata Niaga, Fakultas Pendidikan Ilmu Pendidikan Sosial, Universitas Pendidikan Indonesia.
5. Bapak Lili Adi Wibowo, S.Sos, S.Pd, MM selaku Sekretaris Tim Pengembangan dan Penulisan Skripsi (TPPS), Program Pendidikan Tata Niaga, Fakultas Pendidikan Ilmu Pendidikan Sosial, Universitas Pendidikan Indonesia.
6. Bapak Drs. H. Syamsul Hadi Senen, MM selaku Pembimbing I yang telah membimbing penulis dalam penyelesaian skripsi ini.
7. Ibu Maya Sari, SE., MM selaku Pembimbing II yang telah membimbing penulis dalam penyelesaian skripsi ini.
8. Bapak/Ibu Dosen Pendidikan Tata Niaga dan seluruh dosen yang telah memberikan pengajaran-pengajaran yang berharga bagi penulis selama kuliah.
9. Bapak Supriatna Abubakar, selaku Pimpinan HR RO Bandung, yang telah memberikan izin dan bantuannya kepada penulis untuk mengadakan penelitian di KANDATEL Bandung.



DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
UCAPAN TERIMAKASIH	iii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	
DAFTAR GAMBAR	

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Identifikasi Masalah dan Rumusan Masalah	6
1.2.1 Identifikasi Masalah	6
1.2.2 Rumusan Masalah	7
1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian	8
1.3.1 Tujuan Penelitian	8
1.3.2 Kegunaan Penelitian	9
1.4 Kerangka Pemikiran	9
1.5 Asumsi	20
1.6 Hipotesis	21

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Konsep Kondisi Sosial Kerja	22
2.1.1 Pengertian Kondisi Sosial Kerja	22
2.1.2 Aspek-aspek yang Mempengaruhi Kondisi Sosial kerja	25
2.2 Organisasi Formal	26
2.2.1 Pengertian Organisasi Formal	26
2.2.2 Aspek-aspek yang Mempengaruhi Organisasi Formal	30
2.2.3 Pengaruh Organisasi Formal Terhadap Kondisi Sosial Kerja	35
2.3 Organisasi Informal	36
2.3.1 Pengertian Organisasi Informal	36

2.3.2	Aspek-aspek dari Organisasi Informal	38
2.4	Pemimpin dan Kepemimpinan	39
2.4.1	Pengertian Pemimpin	39
2.4.2	Pengertian Kepemimpinan.....	41
2.4.3	Prinsip-prinsip Dasar Kepemimpinan	45
2.4.4	Tipologi Kepemimpinan	55
2.4.5	Hal-hal yang Mempengaruhi Kepemimpinan	58
2.5	Serikat Pekerja (<i>Union</i>)	59
2.5.1	Pengertian Serikat Pekerja (<i>Union</i>)	59
2.5.2	Tipe-tipe Serikat Pekerja	60
2.5.3	Pentingnya Serikat Pekerja Bagi Karyawan	60
2.5.4	Hubungan Manajemen Dengan Serikat Pekerja	61
2.5.5	Struktur dan Fungsi Serikat Pekerja	63
2.6	Motivasi	64
2.6.1	Pengertian Motivasi	64
2.6.2	Asas-asas Motivasi	67
2.6.3	Macam-macam Motivasi	68
2.6.4	Teori-teori Motivasi Kerja	68
2.6.5	Proses Motivasi Kerja	86
2.6.6	Alat-alat Motivasi	91
2.6.7	Prinsip-prinsip Motivasi	91
2.6.8	Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja	92
2.7	Pengaruh Kondisi Sosial Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan	96

BAB III OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1	Objek Penelitian	99
3.2	Metode Penelitian	99
3.2.1	Jenis Penelitian dan Metoda yang Digunakan	99
3.2.2	Operasionalisasi Variabel	101
3.2.3	Jenis dan Sumber Data.....	103
3.2.4	Populasi, Sampel dan Teknik Sampling	104
3.2.5	Teknik Pengumpulan Data	108

3.2.6	Teknik Analisis Data dan Uji Hipotesis.....	110
-------	---	-----

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1	Gambaran Umum TELKOM.....	125
4.1.1	Sejarah perkembangan TELKOM.....	125
4.1.2	Visi, Misi dan Budaya Perusahaan TELKOM.....	128
4.1.3	Strategi Bisnis TELKOM.....	129
4.1.4	Bidang Usaha TELKOM.....	130
4.1.5	Struktur Organisasi TELKOM.....	132
4.1.6	Struktur Organisasi Dinas Pelayanan Pusat TELKOM	134
4.1.7	Produk TELKOM Divre III.....	135
4.2	Gambaran Karakteristik Responden.....	138
4.2.1	Gambaran Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	138
4.2.2	Gambaran Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	139
4.2.3	Gambaran Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	139
4.2.4	Gambaran Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Bekerja.....	140
4.3	Deskripsi Variabel yang Diteliti.....	141
4.3.1	Tanggapan Responden Terhadap Organisasi Formal KANDATEL Bandung.....	141
4.3.2	Tanggapan Responden Terhadap Organisasi Informal KANDATEL Bandung.....	151
4.3.3	Tanggapan Responden Terhadap Pemimpin KANDATEL Bandung.....	156
4.3.4	Tanggapan Responden Terhadap Serikat Pekerja KANDATEL Bandung.....	160
4.3.5	Tanggapan Responden Terhadap Motivasi kerja KANDATEL Bandung.....	164
4.4	Pengujian Hipotesis Pengaruh Kondisi Sosial Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan.....	175
4.5	Pembahasan Hipotesis.....	181

4.5.1	Pembahasan Hipotesis Pengaruh Organisasi Formal Terhadap Motivasi Kerja Karyawan.....	181
4.5.2	Pembahasan Hipotesis Pengaruh Organisasi Informal Terhadap Motivasi Kerja Karyawan.....	183
4.5.3	Pembahasan Hipotesis Pengaruh Pemimpin Terhadap Motivasi Kerja Karyawan.....	185
4.5.4	Pembahasan Hipotesis Pengaruh Serikat Pekerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan.....	187
4.5.5	Pembahasan Hipotesis Pengaruh Kondisi Sosial Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan.....	188

BAB V KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

5.1	Kesimpulan.....	193
5.2	Rekomendasi.....	194

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN



DAFTAR TABEL

TABEL 2.1	Delapan Kombinasi Kepemimpinan Fiedler.....	54
TABEL 3.1	Operasionalisasi Variabel.....	101
TABEL 3.2	Jenis Dan Sumber Data.....	104
TABEL 3.3	Jumlah Karyawan Kandatel Bandung.....	105
TABEL 3.4	Penyebaran Proporsi Sampel.....	107
TABEL 3.5	Pedoman Nilai Angket.....	109
TABEL 3.6	Hasil Pengujian Validitas Organisasi Formal.....	115
TABEL 3.7	Hasil Pengujian Validitas Organisasi Informal.....	116
TABEL 3.8	Hasil Pengujian Validitas Pemimpin.....	116
TABEL 3.9	Hasil Pengujian Validitas Serikat Pekerja.....	116
TABEL 3.10	Hasil Pengujian Validitas Motivasi Kerja.....	116
TABEL 3.11	Hasil Pengujian Reliabilitas.....	118
TABEL 3.12	Interpretasi Besarnya Variabel.....	119
TABEL 3.13	Guilford.....	121
TABEL 4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	136
TABEL 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	137
TABEL 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan....	138
TABEL 4.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Bekerja	139
TABEL 4.5	Tanggapan Responden Terhadap Item Pertanyaan Memahami Tujuan Organisasi.....	140
TABEL 4.6	Tanggapan Responden Terhadap Item Pertanyaan Pembagian Tugas Yang Sesuai.....	140

TABEL 4.7	Tanggapan Responden Terhadap Item Pertanyaan Pengawasan Dari Atasan.....	141
TABEL 4.8	Tanggapan Responden Terhadap Item Pertanyaan Tidak Ada Teguran Ketika Terlambat.....	141
TABEL 4.9	Tanggapan Responden Terhadap Item Pertanyaan Tidak Ada Teguran Ketika Tidak Masuk Kerja.....	142
TABEL 4.10	Tanggapan Responden Terhadap Item Pertanyaan Uraian Kerja Jelas.....	142
TABEL 4.11	Tanggapan Responden Terhadap Item Pertanyaan <i>Job Description</i> Terlaksana.....	143
TABEL 4.12	Tanggapan Responden Terhadap Item Pertanyaan Seleksi.....	143
TABEL 4.13	Tanggapan Responden Terhadap Item Pertanyaan Penempatan.....	144
TABEL 4.14	Tanggapan Responden Terhadap Item Pertanyaan Insentif.....	145
TABEL 4.15	Tanggapan Responden Terhadap Item Pertanyaan Gaji Sesuai Jabatan.....	145
TABEL 4.16	Tanggapan Responden Terhadap Item Pertanyaan Gaji Memadai.....	146
TABEL 4.17	Tanggapan Responden Terhadap Item Pertanyaan Pelatihan Sesuai Kebutuhan.....	146
TABEL 4.18	Tanggapan Responden Terhadap Item Pertanyaan Pelatihan Meningkatkan Kinerja.....	147
TABEL 4.19	Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Organisasi Formal.....	147
TABEL 4.20	Tanggapan Responden Terhadap Item Pertanyaan Komunikasi Informal Berjalan Efektif.....	149
TABEL 4.21	Tanggapan Responden Terhadap Item Pertanyaan Komunikasi Mendukung Komunikasi Formal.....	150

TABEL 4.22	Tanggapan Responden Terhadap Item Pertanyaan Hubungan Harmonis Dengan Atasan.....	151
TABEL 4.23	Tanggapan Responden Terhadap Item Pertanyaan Hubungan Harmonis Dengan Rekan Kerja.....	151
TABEL 4.24	Tanggapan Responden Terhadap Item Pertanyaan Hubungan Harmonis Dengan Unit Lain.....	152
TABEL 4.25	Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Organisasi Informal.....	152
TABEL 4.26	Tanggapan Responden Terhadap Item Pertanyaan Atasan Menanggapi Positif Ide	154
TABEL 4.27	Tanggapan Responden Terhadap Item Pertanyaan Pemimpin, Bawahan Harmonis	155
TABEL 4.28	Tanggapan Responden Terhadap Item Pertanyaan Atasan Memberi Contoh Yang Baik.....	155
TABEL 4.29	Tanggapan Responden Terhadap Item Pertanyaan Atasan Memberi Informasi Yang Dibutuhkan.....	156
TABEL 4.30	Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Pemimpin.....	156
TABEL 4.31	Tanggapan Responden Terhadap Item Pertanyaan Serikat Pekerja Berperan Penting.....	158
TABEL 4.32	Tanggapan Responden Terhadap Item Pertanyaan Hubungan Manajemen Dengan SP Baik.....	159
TABEL 4.33	Tanggapan Responden Terhadap Item Pertanyaan PKB Dilaksanakan Dengan Konsisten.....	159
TABEL 4.34	Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Serikat Pekerja Pada KANDATEL Bandung.....	160
TABEL 4.35	Tanggapan Responden Terhadap Item Pertanyaan Pekerjaan Dikerjakan Tepat Waktu.....	162
TABEL 4.36	Tanggapan Responden Terhadap Item Pertanyaan Mengutamakan Pelayanan Pada Perusahaan.....	163

TABEL 4.37	Tanggapan Responden Terhadap Item Pertanyaan Memberikan Hasil Kerja Terbaik.....	163
TABEL 4.38	Tanggapan Responden Terhadap Item Pertanyaan Berinisiatif Menyelesaikan Pekerjaan.....	164
TABEL 4.39	Tanggapan Responden Terhadap Item Pertanyaan Menjaga Nama Baik Perusahaan.....	164
TABEL 4.40	Tanggapan Responden Terhadap Item Pertanyaan Tidak Berpikiran Untuk Pindah Kerja.....	165
TABEL 4.41	Tanggapan Responden Terhadap Item Pertanyaan Yakin Bekerja Sampai Pensiun.....	165
TABEL 4.42	Tanggapan Responden Terhadap Item Pertanyaan Senang Bekerja Di KANDATEL Bandung.....	166
TABEL 4.43	Tanggapan Responden Terhadap Item Pertanyaan Mempunyai Minat Besar Sebagai Karyawan Di KANDATEL Bandung.....	166
TABEL 4.44	Tanggapan Responden Terhadap Item Pertanyaan Puas Bila Target Kerja Diraih.....	167
TABEL 4.45	Tanggapan Responden Terhadap Item Pertanyaan Sering Diminta Pendapat.....	168
TABEL 4.46	Tanggapan Responden Terhadap Item Pertanyaan Diberi Kebebasan Oleh Atasan.....	168
TABEL 4.47	Tanggapan Responden Terhadap Item Pertanyaan Atasan Memberi Kepercayaan.....	169
TABEL 4.48	Tanggapan Responden Terhadap Item Pertanyaan Selalu Meningkatkan Kemampuan.....	169
TABEL 4.49	Tanggapan Responden Terhadap Item Pertanyaan Selalu Mengikuti Pelatihan.....	170
TABEL 4.50	Tanggapan Responden Terhadap Item Pertanyaan Diberi Kesempatan Meningkatkan Kemampuan.....	170
TABEL 4.51	Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Motivasi Kerja Karyawan KANDATEL Bandung...	171

TABEL 4.52	Output Model Summary(b)	174
TABEL 4.53	Output Descriptive Statistics.....	174
TABEL 4.54	Output Koefisien Regresi.....	174
TABEL 4.55	Output ANOVA.....	178

DAFTAR GAMBAR

GAMBAR 1.1	Kerangka Pemikiran.....	19
GAMBAR 1.2	Paradigma Penelitian.....	20
GAMBAR 2.1	Kecenderungan kepemimpinan (Konsiderasi- Inisiasi).....	50
GAMBAR 2.2	Hubungan Pemerintah, Manajemen dan Serikat Pekerja.....	62
GAMBAR 2.3	Hirarki Kebutuhan Maslow.....	70
GAMBAR 2.4	Model Higiene-Motivator Herzberg.....	72
GAMBAR 2.5	Model Teori Harapan Victor Vroom's.....	82
GAMBAR 2.6	Model Motivasi <i>Content theory</i>	83
GAMBAR 2.7	Proses Penguatan.....	86
GAMBAR 2.8	Model Umum Motivasi.....	89
GAMBAR 2.9	Proses Motivasional.....	90
GAMBAR 4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	136
GAMBAR 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	137
GAMBAR 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan....	138
GAMBAR 4.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Bekerja	139
GAMBAR 4.5	Diagram Pencar Kondisi Sosial Kerja Dan Motivasi Kerja.....	173

