

21215057_RISNI HASNA MAULINA_MSDM_REVISI 2

by 21215057 Risni Hasna Maulina

Submission date: 29-Aug-2019 02:25PM (UTC+0700)

Submission ID: 1164738919

File name: 21215057_RISNI_HASNA_MAULINA_MSDM_REVISI_2.docx (163.54K)

Word count: 1990

Character count: 14774

PENGARUH KOMITMEN ORGANISASIONAL, KARAKTERISTIK INDIVIDU DAN KARAKTERISTIK PEKERJAAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT MURNI SOLUSINDO NUSANTARA CABANG BANDUNG

Risni Hasna Maulina¹, Isniar Budiarti²

14

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis,

Universitas Komputer Indonesia, Bandung, Indonesia

Risnihasna@gmail.com¹, Isniarbudiarti@gmail.com²

16

ABSTRACT

This research was conducted to determine how much The influence of Organizational Commitment, Individual Characteristics and Job Characteristics on Employee Performance at PT Murni Solusindo Nusantara Branch Office Bandung, with existing problems where employees have not been able to spend the rest of their careers in the company, employees feel unsatisfied with their current job.

The research method is using descriptive and verification methods with quantitative approaches, the population used in this study were 30, the sample is using a saturated sampling, the analytical tool is using linear regression analysis, T test F test and the coefficient of determination tested with classical assumptions.

The results showed that partially organizational commitment significantly influences employee performance, partially individual characteristics significantly influences employee performance, partially job characteristics significantly influences employee performance, and simultaneously organizational commitment, individual characteristics, and job characteristics significantly influences job performance Employee.

Key words: Organizational Commitment, Individual Characteristics, Job Characteristics and, Employee Performance.

ABSTRAK

Penelitian ini, untuk mengetahui dan menganalisis ada tidaknya pengaruh Komitmen Organisasional, Karakteristik Individu dan Karakteristik Pekerjaan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Murni Solusindo Nusantara Bandung. dengan permasalahan yang ada dimana karyawan belum bisa menghabiskan sisa karirnya di perusahaan, karyawan merasa belum puas dengan pekerjaannya saat ini.

Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif dan verifikatif dengan pendekatan kuantitatif. Populasi yang digunakan pada penelitian ini sebanyak 30. Sample menggunakan sample jenuh, dimana semua populasi dijadikan sample, karena jumlah populasi relatif kecil kurang dari 30, alat analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear, uji T, uji F, dan koefisien determinasi, yang diuji dengan asumsi klasik.

Hasil menunjukkan secara parsial Komitmen Organisasional berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, secara parsial Karakteristik Individu berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan secara parsial Karakteristik Pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dan secara simultan

³
Komitmen Organisasional Karakteristik Individu dan Karakteristik Pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

³
Kata kunci: Komitmen Organisasional, Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, dan, Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Banyak perusahaan memulai bisnisnya dalam bidang teknologi informasi, dalam menghadapi persaingan perusahaan di bidang IT banyak yang harus diperhatikan, begitupun untuk perusahaan yang sedang berkembang maupun yang sudah berkembang tentunya rentan akan naik turunnya situasi bisnis dalam persaingan.

Perusahaan yang sudah berkembang salah satunya PT Murni Solusindo Nusantara, yang merupakan sebuah perusahaan penyedia ²⁰ solusi di bidang IT, dan peralatan perbankan, dalam keberhasilan bisnis perusahaan ⁹ perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang baik, karena pengelolaan sumber daya manusia merupakan salah satu unsur penting dalam suatu perusahaan agar aktivitas manajemen perusahaan berjalan ¹⁰ dengan baik, serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik. dan tentunya dalam mencapai tujuan tersebut, perusahaan harus ¹⁰alu memperhatikan kinerja karyawan. Kinerja ialah hasil dari prestasi kerja yang dicapai seorang karyawan sesuai dengan tugasnya (Bernardin dan Russel 1993 dalam Isniar Budiarti 2014).

KAJIAN PUSTAKA

Komitmen Organisasional

³
Keadaan dimana seorang individu memihak organisasi beserta tujuan dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. (Robbins dan Judge 2015)

Robbins dan Judge (2015:47) mengungkapkan indikator dari komitmen organisasional:

- ³ 1. Komitmen afektif
2. Komitmen berkelanjutan
3. Komitmen normatif

Karakteristik Individu

⁵
Karakteristik individu ialah setiap orang memiliki pandangan, tujuan, kebutuhan kemampuan yang berbeda. perbedaan ini akan terbawa dalam dunia kerja, yang akan menyebabkan kepuasan satu orang dengan yang lain. (Arief Subyantoro 2014)

Arief Subyantoro (2014) mengungkapkan indikator dari karakteristik individu:

1. Kemarmpuan
2. Nilai
3. Sikap
4. Minat

Karakteristik Pekerjaan

Karakteristik pekerjaan ialah sebuah pendekatan dalam merancang pekerjaan yang menunjukkan bagaimana pekerjaan tersebut dideskripsikan. (Robbins dan Judge 2009).

Robbins dan Judge (2009), mengungkapkan indikator karakteristik pekerjaan:

1. Keanekaragaman keterampilan
2. Identitas tugas
3. Arti tugas
4. Otonomy
5. Umpaman balik

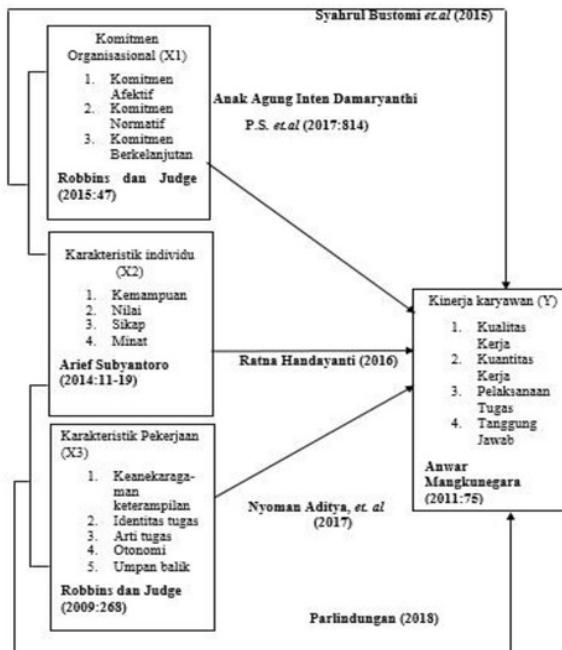
Kinerja Karyawan

12

Kinerja ialah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang telah dicapai seorang dengan tanggung jawab yang diberikan. (Anwar Mangkunegara 2011)

Anwar Mangkunegara (2011), mengungkapkan indikator dari kinerja karyawan:

1. Kualitas kerja
2. Kuantitas kerja.
3. Pelaksanaan tugas
4. Tanggung jawab



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

HIPOTESIS

13

Hipotesis dalam penelitian ini ialah sebagai berikut :

H1 : Komitmen Organisasional berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

H2 : Karakteristik Individu berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

H3 : Karakteristik Pekerjaan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

H4 : Komitmen Organisasi dan Karakteristik Individu berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

9

H5 : Karakteristik Individu dan Karakteristik Pekerjaan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

OBJEK DAN METODE PENELITIAN

Objek Penelitian

18

Objek penelitian yang disusun adalah Komitmen Organisasi(X^1) Karakteristik Individu(X^2) dan Karakteristik Pekerjaan(X^3) sebagai variabel bebas dan Kinerja Karyawan(Y) sebagai variabel terikat.

Metode Penelitian

11

Metode penelitian ialah cara ilmiah untuk mendapatkan data yang valid dengan tujuan, kegunaan tertentu.(Sugiyono 2017). Penelitian ini menggunakan metode deskriptif juga verifikatif yang terdiri dari analisis regresi liner berganda, menggunakan pengujian hipotesis parsial (Uji T), simultan (Uji F).

TEKNIK PENENTUAN DATA

Populasi Dan Sampel

Populasi Penelitian ini adalah karyawan PT Murni Solusindo Nusantara Bandung yang berjumlah 30 orang. Sampel dalam penelitian menggunakan *sampling* jenuh dirilana semua anggota populasi dijadikan sampel karena jumlah populasi relatif kecil kurang dari 30.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Persamaan Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients			t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-2,866	2,429		-1,180	,249
Komitmen Organisasional (X1)	,322	,112	,399	2,885	,008
Karakteristik Individu (X2)	,235	,089	,368	2,628	,014
Karakteristik Pekerjaan (X3)	,279	,123	,290	2,276	,031

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

$$= -2,866 + 0,322X_1 + 0,235X_2 + 0,279X_3$$

- a. =-2,866, artinya jika komitmen organisasional,karakteristik individu,dan karakteristik pekerjaan bernilai 0(nol), maka diprediksikan kinerja karyawan akan bernilai sebesar -2,866.
- b. =0,322, artinya jika komitmen organisasional mengalami peningkatan sebesar1 atau semakin baik, diprediksikan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,322.
- c. =0,235, artinya jika karakteristik individu mengalami peningkatan sebesar1 atau semakin baik,maka diprediksikan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar0,235.
- d. =0,279, artinya jika karakteristik pekerjaan mengalami peningkatan sebesar 1 atau semakin baik,maka diprediksikan akan meningkatkan kinrja karyawan sebesar 0,279.

UJI ASUMSI KLASIK

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,000
	Std. Deviation	2,031
Most Extreme Differences	Absolute	,124
	Positive	,124
	Negative	-,065
Kolmogorov-Smirnov Z		,681
Asymp. Sig. (2-tailed)		,743

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Diperoleh hasil pengujian normalitas di atas, diketahui bahwa nilai probabilitas sebesar 0,743.Nilai signifikansi tersebut lebih besar dari0.05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data modelregresi sudah berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

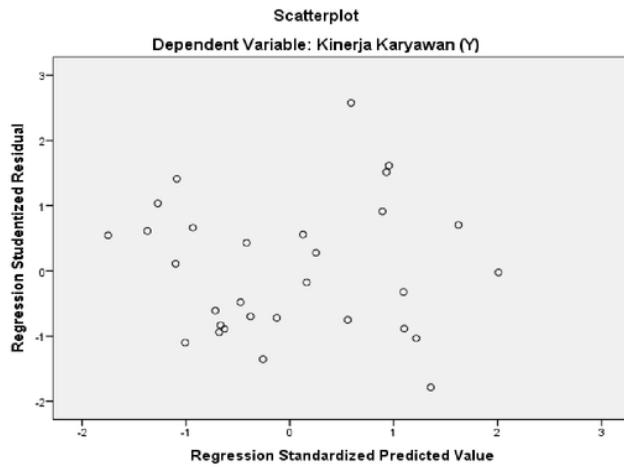
Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 Komitmen Organisasional (X1)	,791	1,265
Karakteristik Individu (X2)	,773	1,294
Karakteristik Pekerjaan (X3)	,931	1,074

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Dapat dilihat nilai tolerance variabel bebas lebih dari0,10. nilai VIF nya kurang dari 10, dapat dikatakan terbebas dari multikolinieritas atau dapt dipercaya

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2 Uji Heteroskedastistas

Dilihat dari gambar diatas,diketahui titik-titik uang diperoleh menyebar secara acak,atau menyebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbuY, sehingga disimpulkan bahwa data yang diteliti tidak ditemukan masalah *heteroskedastisitas*.

ANALISIS KORELASI SIMULTAN

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,779 ^a	,607	,562	2,144632

a. Predictors: (Constant), Karakteristik Pekerjaan (X3), Komitmen Organisasional (X1), Karakteristik Individu (X2)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Korelasi yang diperoleh,antara komitmen organisasional, karakteristik individu, dan Karakteristik pekerjaan dengan kinerja karyawan adalah sebesar 0,779. Nilai 0,779 berada pada interval 0.60-0.799 termasuk kategori kuat.

Analisis Korelasi Parsial X1 dengan Y

Correlations

		Komitmen Organisasional (X1)	Kinerja Karyawan (Y)
Komitmen Organisasional (X1)	Pearson Correlation	1	,620**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	30	30
Kinerja Karyawan (Y)	Pearson Correlation	,620**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	30	30

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Nilai korelasi yang diperoleh antara komitmen organisasional dengan kinerja karyawan adalah sebesar 0,620, berada pada interval 0,60-0,7999 termasuk kategori kuat. Sehingga diketahui bahwa terdapat hubungan positif yang kuat antara komitmen organisasional dengan kinerja karyawan.

Analisis Korelasi Parsial X2 dengan Y

Correlations

		Karakteristik Individu (X2)	Kinerja Karyawan (Y)
Karakteristik Individu (X2)	Pearson Correlation	1	,617**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	30	30
Kinerja Karyawan (Y)	Pearson Correlation	,617**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	30	30

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Nilai korelasi yang diperoleh antara karakteristik individu dengan kinerja karyawan adalah sebesar 0,617, berada pada interval 0,60-0,7999, termasuk kategori kuat. Sehingga adanya hubungan positif yang kuat antara karakteristik individu dengan kinerja karyawan

Analisis Korelasi Parsial X3 dengan Y

Correlations

		Karakteristik Pekerjaan (X3)	Kinerja Karyawan (Y)
Karakteristik Pekerjaan (X3)	Pearson Correlation	1	,457*
	Sig. (2-tailed)		,011
	N	30	30
Kinerja Karyawan (Y)	Pearson Correlation	,457*	1
	Sig. (2-tailed)	,011	
	N	30	30

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Nilai korelasi yang diperoleh antara karakteristik pekerjaan dengan kinerja karyawan adalah sebesar 0,457. Berada pada interval 0,40-0,599, termasuk kategori sedang. Sehingga diketahui bahwa terdapat hubungan positif yang sedang antara karakteristik pekerjaan dengan kinerja karyawan

KOEFISIEN DETERMINASI PARSIAL

Coefficients ^a		
Model	Standardized Coefficients	Correlations
	Beta	Zero-order
1 Komitmen Organisasional (X1)	,399	,620
Karakteristik Individu (X2)	,368	,617
Karakteristik Pekerjaan (X3)	,290	,457

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Diketahui bahwa komitmen organisasional(X1) memberikan kontribusi paling dominan terhadap kinerja karyawan(Y) dengan kontibusi yang diberikan sebesar 24,7%.

PENGUJIAN HIPOTESIS

Pengujian Hipotesis Secara Parsial

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	B	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		
1 (Constant)	-2,866	2,429		-1,180	,249
Komitmen Organisasional (X1)	,322	,112	,399	2,885	,008
Karakteristik Individu (X2)	,235	,089	,368	2,628	,014
Karakteristik Pekerjaan (X3)	,279	,123	,290	2,276	,031

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

1. Diketahui bahwa nilai t-hitung yang diperoleh komitmen organisasional terhadap kinerjakaryawan sebesar 2,885. nilai p-value (Sig.)>0,008. karena nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} (2,885>2,056) dan nilai signifikansi 0,008<0,05 maka H₀ ditolak dan H₁ diterima,artinya komitmen organisasional bepengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. 2
2. Nilai t-hitung yang diperoleh karakteristik individu terhadap kinerja karyawan sebesar 2,628 dan nilai p-value (Sig.)>0,014.Dikarenakan nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} (2,628>2,056) dan nilai signifikansi 0,014 < 0,05 maka H₀ ditolak H₁ diterima,artinya karakteristik individu bepengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Nilai t-hitung yang diperoleh karakteristik pekerjaan terhadap kinerja karyawan sebesar 2,276 dan nilai p-value (Sig.)>0,031.Dikarenakan nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} (2,276>2,056) dan nilai signifikansi 0,031<0,05 maka H₀ ditolak, H₁ diterima, artinya karakteristik pekerjaan bepengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengujian Hipotesis Secara Simultan

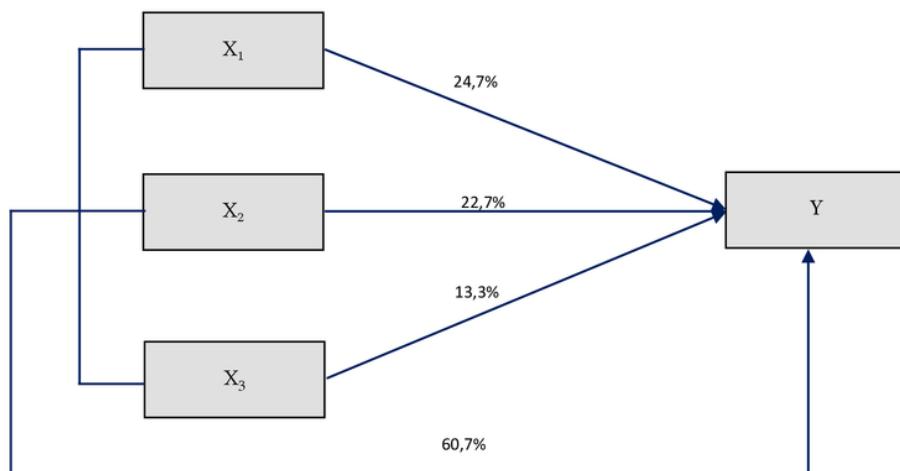
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	184,613	3	61,538	13,379	,000 ^b
Residual	119,586	26	4,599		
Total	304,199	29			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Karakteristik Pekerjaan (X3), Komitmen Organisasional (X1), Karakteristik Individu (X2)

Diketahui nilai F-hitung yang diperoleh sebesar 13,379 dengan p-value (sig.)= 0,000. $\alpha = 0,05$, df1 = 3, dan df2 = (n-k-1)=26, maka didapat $F_{tabel}= 2,975$. Dikarenakan nilai Fhitung lebih besar dari Ftabel(13,379>2,975) dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ maka H0 ditolak, H1 diterima, artinya secara simultan komtimen organisasional,karakteristik individu,dan karakteristik pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Murni Solusindo Nusantara Cabang Bandung.



Gambar 3 Hasil Uji Hipotesis

Berdasarkan gambar di atas, muncul hasil penelitian terbaru bahwa komtimen organisasional,karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan memberikan kontribusi sebesar 60,7% sedangkan sisanya 39,3% oleh faktor lain yang tidak diamati.Dari hasil penelitian, variabel yang memberikan kontribusi paling besar adalah komtimen organisasional 24,7%.

17

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh komitmen organisasional, karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan terhadap kinerja karyawan PT Murni

Solusindo Nusantara Cabang Bandung, didasarkan hal tersebut penulis mengambil beberapa kesimpulan :

1. Hasil penelitian mengenai komitmen organisasional,karakteristik individu,karakteristik pekerjaan, dan kinerja karyawan pada perusahaan diperoleh sebagai berikut :
 - a. Komitmen organisasional pada perusahaan secara keseluruhan masih tergolong cukup baik dengan presentase tertinggi berada pada indikator *affective commitment* dan presntase terendah berada pada indikator *continuance commitment*.
 - b. Karakteristik individu pada perusahaan tergolong baik dengan presentase tertinggi berada pada indikator kemampuan dan presentase terendah berapa pada indkator nilai.
 - c. Karakteristik pekerjaan pada perusahaan tergolong baik dengan presentase tertinggi berada pada indikatortugas dan presentase terendah berada pada indikator tingkat keterampilan.
 - d. Kinerja karyawan yang masih tergolong cukup baik dengan presentase tertinggi berada pada indikator kualitas kerja dan presentase terendah berada padaa indikator tanggungjawab.Sehingga dari kriteria tersebut masih ada persentasenya masing-masing uang menunjukan bahwa masih ada permasalahan dilapangan yang perlu diperbaiki kembali.
2. Komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Murni Solusindo Nusantara Cabang Bandung.
3. Karakteristik individiu bepengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Murni Solusindo Nusantara Cabang Bandung.
4. Karakteristik pekerjaan brpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Murni Solusindo Nusantara Cabang Bandung.
5. Dari hasil pengujian simultan menunjukan bahwa komitmen organisasional, karakteristik individu, karakteristik pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawa pada PT. Murni Solusindo Nusantara Cabang Bandung,sedangkan sisanya merupakan pengaruh atau kontribusi dari variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Saran

Dari hasil penelitian mengenai pengaruh Komitmen Organisasional, Karakteristik individu dan Karakteristik Pekerjaan terhadap Kierja Karyawan pada PT Murni Solusindo Nusantara Cabang Bandung, penulis mengajukan beberapa saran sebagai berikut :

1. Komitmen Organisasional pada perusahaan sudah cukup baik namun ada satu indikator yang masih perlu diperbaiki perusahaan yaitu,indikator komitmen kerugian yang berhubungan dengan keluarnya karyawan dari organisasi, bisa dilakukan dengan cara memberikan sosialisasi dari perusahaan terhadap karyawan mengenai visi,misi dan meberikan perlakuan terhadap karyawan dalam prumusan kebijakan.
2. Karakteristik Individu pada perusahaan dinilai sudah baik, namun ada satu indikator yang masih perlu diperbaiki oleh perusahaan, yakni karyawan yang masih belum puas dengan pekerjaannya saat ini. Untuk itu perusahaan diharapkan dapat membantu karyawan membuat tujuan bersama agar

- memotivasi karyawan, dan membuat lingkungan pekerjaan menjadi lebih nyaman.
3. Karakteristik pekerjaan pada perusahaan dinilai sudah baik, namun ada satu indikator yang perlu diperbaiki mengenai variasi keterampilan karyawan menyelesaikan pekerjaan, diharapkan perusahaan dapat membantu dan memberikan karyawan peluang untuk meningkatkan kemampuan diri dan mengasah kemampuan yang dimiliki dengan mengadakan pelatihan.
 4. Kinerja karyawan pada perusahaan dinilai sudah cukup baik, namun ada satu indikator yang masih perlu diperbaiki perusahaan mengenai tanggung jawab karyawan, untuk itu perusahaan diharapkan untuk dapat meningkatkan tanggung jawab karyawan atas pekerjaan dan kedisiplinan dalam bekerja seperti memberikan reward dan punishment atas apa yang dikerjakan karyawan.
 5. Dilihat dari keseluruhan variabel yang diteliti, komitmen organisasional merupakan variabel yang dominan memengaruhi kinerja karyawan, untuk itu perusahaan diharapkan dapat memperhatikan faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan seperti faktor kemampuan dan motivasi.
 6. Untuk peneliti selanjutnya disarankan untuk tidak hanya terpaku pada faktor yang ada pada penelitian ini, lalu dapat menambah faktor lain yang dapat memengaruhi kinerja karyawan, dan agar penelitian ini dapat digunakan secara meluas maka diharapkan peneliti selanjutnya dapat menggunakan subjek atau tempat penelitian yang lain.

DAFTAR PUSTAKA

- ¹⁵
Anwar Mangkunegaraa.2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- ⁶
Arief Subyantoro.2014. *Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, Karakteristik Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja (Studi pada Pengurus KUD Kabupaten Sleman)*.
- ⁴
Isniar Budiarti. 2014. Pengaruh Gender dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Paragon Technology and Innovation Bandung..
- ³
⁸
Robbins dan Judge. 2015. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat..
- Sugiyono.2011. *Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D*. ALFABETA
- Sugiyono.2017.*Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Umi Narimawati.2010. *Penulisan Karya Ilmiah*. Jakarta: Penerbit Genesi.

ORIGINALITY REPORT



PRIMARY SOURCES

- | | | |
|---|--|-----|
| 1 | Submitted to Universitas Islam Syekh-Yusuf Tangerang | 3% |
| 2 | journal.unla.ac.id
Internet Source | 3% |
| 3 | Submitted to Universitas Muria Kudus
Student Paper | 2% |
| 4 | id.123dok.com
Internet Source | 2% |
| 5 | edoc.pub
Internet Source | 1 % |
| 6 | docplayer.info
Internet Source | 1 % |
| 7 | Submitted to Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia
Student Paper | 1 % |
| 8 | Submitted to Politeknik Negeri Bandung
Student Paper | 1 % |

9

Submitted to Universitas Pendidikan Indonesia

1 %

Student Paper

10

repository.usu.ac.id

1 %

Internet Source

11

jurnal.unissula.ac.id

1 %

Internet Source

12

Submitted to Universitas Negeri Surabaya The
State University of Surabaya

1 %

Student Paper

13

Submitted to Udayana University

1 %

Student Paper

14

search.unikom.ac.id

1 %

Internet Source

15

docobook.com

<1 %

Internet Source

16

digilib.uns.ac.id

<1 %

Internet Source

17

Submitted to Universitas Terbuka

<1 %

Student Paper

18

www.slideshare.net

<1 %

Internet Source

19

fe.ubhara.ac.id

<1 %

Internet Source

Exclude quotes Off

Exclude bibliography On

Exclude matches Off