

Pengaruh Kompensasi_Cakrawangsa_202 0

by Suparmono Library_stimykpn

Submission date: 21-May-2022 07:09AM (UTC+0700)

Submission ID: 1840975486

File name: artikel_asli_jurnal_cakrawangsa_bisnis_vol_1_no_1_tahun_2020.pdf (224.41K)

Word count: 2589

Character count: 17142

Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Ekspor Indonesia

Ira Julia Ningsih¹, Suparmono^{2*}, Diah Astrini Amir³

^{1,2,3}Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN, Yogyakarta – Indonesia

*Corresponding author: suparmono.pasca@gmail.com

17)strak

Sumber daya manusia merupakan aset yang sangat berharga bagi penggerak kinerja organisasi. Oleh karena itu, berbagai upaya dilakukan organisasi dalam mencapai kinerja pegawai yang berkualitas. Berdasarkan argumentasi tersebut, penelitian ini menguji pengaruh 3 (tiga) variabel yang diyakini memiliki pengaruh positif bagi kinerja pegawai. Secara spesifik, penelitian ini menguji pengaruh kompensasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Pendekatan penelitian yang dilakukan adalah kuantitatif. Pengambilan sampel menggunakan teknik probability sampling. Sebanyak 62 pegawai Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Ekspor Indonesia yang berpartisipasi sebagai responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Di luar dugaan, disiplin kerja dan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini memperkaya literatur mekanisme pengaruh kompensasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai, penelitian ini memberikan rekomendasi bagi praktisi agar mengupayakan perbaikan kompensasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja bagi pegawai.

Kata kunci: kompensasi, disiplin kerja, lingkungan kerja, kinerja pegawai

Abstract

Human resources are valuable assets for driving company performance. Therefore, various efforts have been made by the company to achieve quality HR performance. Based on these arguments, this study examines 3 (three) variables that are believed to have a positive influence on employee performance. This research examines the effect of compensation, work discipline, and work environment on employee performance. The research approach is quantitative. Sampling uses probability sampling technique. A total of 62 Indonesian Export Education and Training Center employees participated as respondents. The results showed that compensation had a significant effect on employee performance. Unexpectedly, work discipline has negative significant effect on employee performance and there is no effect between work environment and employee performance. In order to improve employee performance, this study provides recommendations for practitioners to improve compensation for employees.

Keywords: compensation, work discipline, work environment, employee performance

PENDAHULUAN

Modal manusia (*human capital*) adalah aset penting bagi organisasi. Manusia memiliki peran sangat penting diantara sumber daya yang lain karena tenaga dan pikiran manusia merupakan penggerak dari keseluruhan aktivitas dalam suatu organisasi. Oleh karena itu, manusia sebagai tenaga kerja seharusnya mendapatkan perhatian khusus dari organisasi, sehingga dapat berkembang dan meningkatkan produktivitas kerja. Jika pegawai sudah terdorong dan semangat dalam bekerja maka tujuan organisasi akan mudah terealisasi sesuai dengan yang diharapkan organisasi. Salah satu cara dalam mengukur produktivitas pekerjaan dari pegawai adalah dengan menilai kinerja mereka. Edison, dkk (2016) mendefinisikan kinerja sebagai output dari proses pada periode tertentu berdasarkan ketentuan/kesepakatan yang sebelumnya telah ditetapkan.

Organisasi kecil maupun organisasi besar membutuhkan hasil kinerja pegawai. Pegawai yang berkinerja dengan baik akan meningkatkan keuntungan dan meningkatkan prestasi kerja dan produktivitas kerja. Sebagai upaya dalam meningkatkan kinerja pegawai, organisasi perlu mengidentifikasi faktor-faktor anteseden dari kinerja pegawai. Studi terdahulu telah mengonfirmasi bahwa kompensasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja merupakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dari pegawai. Organisasi yang memberi kompensasi dengan layak diduga sebagai motivasi pegawai dalam bekerja. Selain itu, pemberian kompensasi yang baik cenderung mendorong pegawai berprestasi tinggi dan setia pada organisasi. Sebaliknya, pemberian kompensasi yang kurang layak akan berdampak pada demotivasi karyawan sehingga berdampak pada kinerja yang buruk. Hasibuan (2016)²¹ mendefinisikan kompensasi sebagai keseluruhan pendapatan yang diperoleh pegawai dalam bentuk uang, barang langsung atau tidak langsung sebagai imbal jasa dari organisasi.

Selain kompensasi, organisasi juga dapat meningkatkan kinerja pegawai dengan disiplin kerja. Disiplin kerja adalah upaya yang digunakan untuk mengubah perilaku dan meningkatkan kesadaran seseorang agar menaati aturan organisasi dan norma sosial yang berlaku (Afandi, 2018). Disiplin kerja yang tinggi mencerminkan kinerja pegawai yang tinggi. Namun sebaliknya, disiplin kerja pegawai yang rendah mencerminkan rendahnya kinerja pegawai.

Lingkungan kerja juga merupakan faktor penting bagi pegawai melakukan aktivitas bekerja. Kondusifitas lingkungan kerja mampu memberikan semangat bagi pegawai untuk bekerja. Sunyoto (2013) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai segala sesuatu yang berada di sekitar pegawai dan dapat berpengaruh pada diri pegawai tersebut dalam melaksanakan tugasnya.

Argumentasi tersebut didukung oleh studi terdahulu. Penelitian yang dilakukan oleh Muliati (2014) mengonfirmasi bahwa kompensasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Di lain sisi, Vertasari dan Zunaidah (2014) dalam hasil penelitiannya melaporkan bahwa kompensasi tidak mempengaruhi kinerja secara signifikan, sedangkan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja secara signifikan. Penelitian Lukman dan Ani Ardian (2016) melaporkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

¹⁴ Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Ekspor Indonesia (BBPPEI) merupakan unit pelaksana teknis yang berfokus pada bidang pendidikan dan pelatihan ekspor. Secara structural, BBPPEI berada dalam naungan dan bertanggungjawab kepada Direktur Jenderal Pengembangan Ekspor Nasional Kementerian Perdagangan. Salah satu yang menjadi fokus BBPPEI adalah melakukan pelatihan ekspor bagi pengusaha kecil, menengah, dan pelaku bisnis dari seluruh Indonesia. Selain itu BBPPEI juga membimbing, melatih mahasiswa untuk belajar ekspor lebih luas.

Namun demikian, BBPPEI dalam menjalankan fungsinya masih menemui kendala, termasuk kinerja pegawai. Kurang maksimalnya pegawai dalam berkinerja diduga menjadi salah satu penghambat BBPPEI dalam mencapai tujuan organisasi. Sebagai contoh masih adanya pegawai yang tidak tepat waktu tiba di kantor, istirahat lebih awal, pulang lebih awal. Berdasarkan argumentasi yang dibangun dan studi terdahulu diduga kompensasi, lingkungan kerja, dan disiplin kerja dapat menjadi faktor anteseden pada kinerja karyawan pada dinas BBPPEI. Berdasarkan argumentasi ¹⁹ritis, inkonsistensi dari penelitian terdahulu dan permasalahan yang dihadapi BBPPEI, maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Balai Besar Pendidikan Dan Pelatihan Ekspor Indonesia.”

TINJAUAN LITERATUR

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai

Alasan mendasar seseorang bekerja adalah untuk mendapatkan balasan atas jasa atau upah yang berupa kompensasi dalam rangka memenuhi kebutuhan hidupnya secara pribadi serta tanggung jawabnya atas keluarga. Kompensasi adalah semua pendapatan yang diberikan organisasi atas jasa usaha pegawai. Kompensasi yang diberikan kepada pegawai sangat berpengaruh pada hasil kerja. Hal tersebut dikarenakan kompensasi berkaitan dengan ketercukupan kebutuhan mendasar bagi pegawai dan keluarganya.

Semakin besar organisasi memberikan kompensasi kepada pegawainya, maka semakin besar usaha pegawai dalam meningkatkan kinerjanya. Semakin rendah kompensasi yang diberikan organisasi kepada pegawai, maka usaha yang dikeluarkan oleh pegawai tersebut juga semakin tidak maksimal. Pegawai akan merasa bahwa kompensasi yang diterima tidak sesuai dengan pengorbanan yang telah ia keluarkan untuk organisasi. Hal ini akan mengakibatkan pegawai berpindah tempat kerja.

Argum³tasi tersebut didukung penelitian terdahulu. Armansyah dkk. (2018) melaporkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif signifikan pada kinerja pegawai. Di sisi lain, Vertasari dan Zunaidah (2014) melaporkan bahwa kompensasi secara parsial memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan argumentasi dan studi terdahulu, peneliti mengembangkan hipotesis pertama:

⁷
H₁: Kompensasi (X₁) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Ekspor Indonesia

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Disiplin kerja adalah salah satu upaya organisasi dalam mendorong kinerja pegawai. Sikap disiplin yang tinggi dari pegawai akan mendorong prestasi pegawai. Oleh karena itu, disiplin kerja sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai pada suatu organisasi. Tingginya kesadaran pegawai dalam menaati aturan dan tata tertib yang berlaku, maka akan menimbulkan rasa tanggungjawab terhadap tugas yang diberikan serta meningkatkan efisiensi dan kinerja pegawai tersebut.

Penelitian yang dilakukan oleh Armansyah, dkk. (2018) melaporkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif signifikan pada kinerja pegawai. Sementara itu, hasil penelitian Lukman dan Ardian (2016) melaporkan bahwa disiplin kerja tidak memiliki pengaruh signifikan pada kinerja pegawai. Berdasarkan argumentasi dan studi terdahulu, maka peneliti mengembangkan hipotesis kedua:

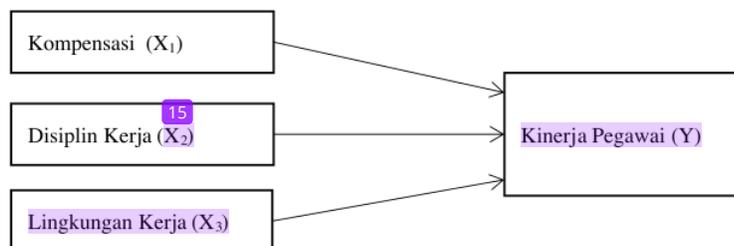
H₂: Disiplin kerja (X₂) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Ekspor Indonesia.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Lingkungan kerja dapat mendorong kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang nyaman dan menyenangkan dapat meningkatkan performa para pegawai dalam menyelesaikan tugas dan tanggungjawab mereka. Lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam mengerjakan tugas yang diberikan oleh atasan.

Sari (2015) dalam hasil penelitiannya melaporkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Sementara hasil penelitian yang dilakukan Vertasari dan Zunaidah (2014) melaporkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan argumentasi dan studi terdahulu, maka peneliti mengembangkan hipotesis ketiga:

H₃: Lingkungan Kerja (X₃) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Ekspor Indonesia.



Gambar 1. Kerangka Pikir Penelitian

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif kuantitatif. Pendekatan kuantitatif digunakan ketika data dianalisis secara statistik dan kemudian diinterpretasikan (Agungiyono, 2019). Sementara itu, penelitian asosiatif digunakan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antar dua variabel atau lebih.

Populasi dari penelitian ini adalah pegawai Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Ekspor Indonesia sebanyak 74 orang. Penelitian ini menggunakan teknik *probability*

sampling dengan metode *proportionate stratified random sampling*. Sampel pada penelitian ini adalah pegawai bagian tata usaha, tata operasional, promosi dan kerjasama, program diklat ekspor dan widyaswara sebanyak 62 orang. Adapun penentuan jumlah sampel dengan menggunakan metode Slovin.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Menurut Wiyono (2011), uji validitas dilakukan untuk mengetahui kesesuaian antara data yang dikumpulkan dengan data sebenarnya pada objek yang diteliti.

- a. Jika $r_{hitung} \geq r_{tabel}$, maka instrumen pengukuran dinyatakan valid.
- b. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka instrument pengukuran dinyatakan tidak valid.

Pengujian menggunakan uji dua sisi dengan jumlah data responden (n)=62 responden, r_{tabel} dengan $df = n - 2$ atau $62-2= 60$, adalah 0,254 dan dengan taraf signifikan 0,05. Hasil dari uji validitas menunjukkan bahwa butir-butir pernyataan pada keempat variabel yang diteliti memiliki r_{hitung} lebih besar daripada r_{tabel} atau dengan kata lain dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Menurut Widarjono (2018), Reliabilitas data untuk menguji apakah instrumen di dalam kuesioner dapat dipercaya. Reabilitas diukur dengan konsistensi antar instrumen yang digunakan dengan menggunakan *Cronbach's Alpha*. Berdasarkan *Cronbach's Alpha* (α), instrumen dikatakan punya reliabilitas atau kepercayaan yang baik jika memiliki kriteria *Cronbach's Alpha* $> 0,7$ maka instrumen dinyatakan reliabel.

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai *cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,7. Hasil nilai *Cronbach's Alpha* dari variabel kompensasi, disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kinerja pegawai masing-masing sebesar 0,789; 0,834; 0,895; 0,705. Dengan demikian, dapat dilaporkan bahwa keempat variabel yang diteliti saat ini bersifat reliabel.

Uji Hipotesis

Penelitian ini menggunakan metode regresi linear berganda dalam melakukan pengujian hipotesis dengan bantuan program SPSS versi 20.0. Adapun persamaan yang digunakan, yakni:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Hasil pengujian melaporkan bahwa kompensasi (X_1) memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) ($\beta=0.504$; $t=4.298$); $p.0.000 < p.0.01$). Hasil tersebut mengonfirmasi **H1 didukung**. Hasil menunjukkan bahwa pegawai mempersepsikan bahwa kompensasi yang diperoleh berpengaruh pada kinerja mereka di dalam organisasi.

Disiplin kerja (X_2) dilaporkan memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) ($\beta=-0.316$; $t=-2.962$; $p.0.004 < p.0.01$). Hasil tersebut mengonfirmasi **H2 tidak didukung** pada penelitian ini. Berdasarkan hasil tersebut dapat diduga bahwa disiplin kerja yang diterapkan organisasi cenderung dinilai sebagai tekanan oleh pegawai

ketimbang dinilai sebagai upaya positif organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Sementara itu, lingkungan kerja (X3) dilaporkan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) ($\beta=0.042$; $t=0.576$; $p.0.567 > p.0.01$). Hasil tersebut mengonfirmasi **H3 tidak didukung** atau dengan kata lain, lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan dalam mempengaruhi kinerja pegawai. Secara detail, Tabel 1 menyajikan hasil uji regresi yang dilakukan pada penelitian ini.

Hasil penelitian saat ini mendukung¹¹ penelitian-penelitian terdahulu. Penelitian Andi Armansyah, dkk. (2018) melaporkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya Vertasari dan Zunaidah (2014) menjelaskan bahwa secara parsial lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan.

Tabel 1. Hasil Uji Regresi Linier Berganda terhadap Kinerja Pegawai

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3.021	.408		7.407	.000
X1 (Kompensasi)	.504	.117	.654	4.298	.000
X2 (Disiplin Kerja)	-.316	.107	-.438	-2.962	.004
X3 (Lingkungan Kerja)	.042	.073	.067	.576	.567

Ket.: Kompensasi (X1); Disiplin Kerja (X2); Lingkungan Kerja (X3)

Sumber: Data Primer Diolah (2019)

SIMPULAN

Berikut ini adalah simpulan berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan:

1. Kompensasi (X1) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai
2. Disiplin kerja (X2) berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja pegawai
3. Lingkungan kerja (X3) tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai

¹² Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh penulis tentang lingkungan kerja di Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Ekspor Indonesia maka yang perlu dilakukan adalah memperhatikan pemberian kompensasi sehingga kinerja pegawai akan semakin meningkat. Selain itu, perlu dilakukan komunikasi yang intensif kepada pegawai terkait aturan disiplin kerja sebagai upaya positif organisasi dalam meningkatkan kinerja organisasi.

KETERBATASAN DAN SARAN PENELITIAN SELANJUTNYA

Penelitian yang dilakukan saat ini memiliki keterbatasan yang dapat menjadi rekomendasi studi selanjutnya, yakni:

1. Penelitian ini hanya berfokus pada variabel kompensasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja sebagai anteseden yang mempengaruhi kinerja pegawai. Penelitian selanjutnya dapat menganalisis faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja.
2. Penelitian ini mengambil sampel pada Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Ekspor Indonesia. Penelitian selanjutnya dapat melakukan riset serupa pada konteks

organisasi yang lain agar hasil penelitian dapat digeneralisasi pada konteks organisasi yang berbeda.

REFERENSI

- Armansyah, Andi., dkk.2018.*Pengaruh Kompensasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor BPJS Kesehatan Cabang Palu*. Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Tadulako.Vol.4, No.3. Tadulako: Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Tadulako.
- Afandi, Pandi.2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep dan Indikator*. Cetakan kesatu. Riau: Zanafa Publishing.
- Edison, E., dkk. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan kesatu. Bandung: Alfabeta.
- Ghazali, Imam.2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IMB SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Lukman. Ani Ardian. 2016.*Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Kelurahan Kandidi Kecamatan Panca Rijang Kabupaten Sindereng Rappang*.E-Jurnal. Vol.2, No.5. Rappang: Sekolah Tinggi Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Muhammadiyah Rappang.
- Muliati. 2014. *Pengaruh kompensasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Bina Marga Provinsi Sulawesi Tengah*. E-jurnal. Katalogis, vol.2, No.7. Sulawesi Tengah: Universitas Tadulako.
- Sari, Widi Purnama. 2015. *Pengaruh disiplin kerja, komitmen organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil balai wilayah Sungai Pemali-Juana*. Jurnal Manajemen UDINUS. Vol.12, No.4. Semarang: Dian Nuswantoro Semarang.
- Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN. (2016). *Panduan Penyusunan dan Penulisan Skripsi*. Yogyakarta
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. 2013. *Teori, Kuesioner, dan Analisis Data Sumber Daya Manusia (Praktik Penelitian)*. Cetakan pertama. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service (CAPS).
- Vertasari, Oktriana dan Zunaidah. 2014. *Pengaruh kompensasi, kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Provinsi Sumatera Selatan*. Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya, Vol.12, No.4. Sumatera Selatan: Universitas Sumatera Selatan.

Widarjono, Agus Ph.D. 2018. *Analisis Regresi Dengan SPSS*, Yogyakarta: UPP STIM YKPN.

Wiyono, Gendro. 2011. *Merancang Penelitian Bisnis dengan Alat Analisis SPSS 17.0 & SmartPLS 2.0*. Cetakan Pertama. Yogyakarta: Unit Penerbit dan Percetakan STIM YKPN.

Pengaruh Kompensasi_Cakrawangsa_2020

ORIGINALITY REPORT

18%

SIMILARITY INDEX

17%

INTERNET SOURCES

9%

PUBLICATIONS

7%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	ijadis.org Internet Source	2%
2	www.library.upnvj.ac.id Internet Source	1%
3	jom.universitassuryadarma.ac.id Internet Source	1%
4	conference.upnvj.ac.id Internet Source	1%
5	repository.upi.edu Internet Source	1%
6	www.ejurnal.bunghatta.ac.id Internet Source	1%
7	e-jurnal.stienobel-indonesia.ac.id Internet Source	1%
8	Submitted to iGroup Student Paper	1%
9	jurnal.polgan.ac.id Internet Source	1%

10	www.techniumscience.com Internet Source	1 %
11	Hernadhi. S. "Pengaruh kompetensi, pelatihan dan pengawasan terhadap kinerja karyawan pada PT Rubber Hock Lie Sunggal Sumatra Utara", Jurnal Paradigma Ekonomika, 2020 Publication	1 %
12	imaka-malang.blogspot.com Internet Source	1 %
13	ojs.unud.ac.id Internet Source	1 %
14	ppei.kemendag.go.id Internet Source	1 %
15	Submitted to Universitas Muhammadiyah Surakarta Student Paper	1 %
16	jurnal.ulb.ac.id Internet Source	1 %
17	digilib.uinsgd.ac.id Internet Source	1 %
18	ejournal.uksw.edu Internet Source	1 %
19	eprints.mercubuana-yogya.ac.id Internet Source	1 %

20

Internet Source

1 %

21

Submitted to Universitas Jambi

Student Paper

1 %

22

journal.ikipsiliwangi.ac.id

Internet Source

1 %

23

repository.widyagama.ac.id

Internet Source

1 %

Exclude quotes Off

Exclude matches < 1%

Exclude bibliography On