

Charina Laras P Junal.docx

by

Submission date: 19-May-2022 05:45PM (UTC+0700)

Submission ID: 1839752054

File name: Charina Laras P Junal.docx (93.54K)

Word count: 2322

Character count: 16780



Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otoriter, Motivasi Kerja, dan Kedisiplinan terhadap Loyalitas Karyawan pada PT Sinar Bukit Jayaland

Charina Laras Purnami¹⁾, Lilik Indayani²⁾

¹⁾Program Studi Manajemen, Fakultas Bisnis, Hukum dan Ilmu Sosial Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

²⁾ Dosen Fakultas Bisnis, Hukum, dan Ilmu Sosial Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

*Email Penulis Korespondensi: carinalaras@icloud.com¹⁾, lilikindayani@umsida.ac.id²⁾

Abstract. *This research was conducted with the aim of knowing the influence of leadership style authoritarian, work motivation, and discipline partially and simultaneously to loyalty employees at PT. Jayaland Hills Rays. This study uses a quantitative approach with questionnaire data collection distributed to 185 respondents. Samples are taken based on one of the techniques non-probability sampling, the type of which is purposive sampling. Technical analysis of the data using the test instrument statement on the questionnaire (test validity and reliability), classical assumption test (normality, linearity, multicollinearity, autocorrelation and heteroscedasticity) and multiple linear regression (multiple correlation test, multiple determination test, partial test and simultaneous test). The results obtained from this study are that there is an influence of leadership style authoritarian, work motivation, and discipline partially and simultaneously to loyalty employees at PT. Jayaland Hills Ray.*

Keywords – Leadership Style; Work Motivation; Discipline; Employee Loyalty.

Abstrak. Penelitian ini dilakukan dengan tujuan mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan otoriter, motivasi kerja, dan kedisiplinan secara parsial dan simultan terhadap loyalitas karyawan Pada PT. Sinar Bukit Jayaland. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan pengumpulan data kuisioner yang dibagikan kepada 185 responden. Sampel diambil berdasarkan salah satu teknik pengambilan sampel *non probability sampling* yang jenisnya adalah purposive sampling. Teknis analisa data menggunakan uji instrumen pernyataan pada kuisioner yaitu (uji validitas, dan reliabilitas), uji asumsi klasik (normalitas, linieritas, multikolinieritas, autokorelasi dan heterokedastisitas) dan regresi linier berganda (uji korelasi berganda, uji determinasi berganda, uji parsial dan uji simultan) Hasil yang diperoleh dari penelitian ini adalah ada pengaruh gaya kepemimpinan otoriter, motivasi kerja, dan kedisiplinan secara parsial dan simultan terhadap loyalitas karyawan Pada PT. Sinar Bukit Jayaland.

Kata Kunci – Gaya Kepemimpinan Otoriter; Motivasi Kerja; Kedisiplinan; Loyalitas Karyawan.

How to cite: Charina Laras Purnami, Dra. Lilik Indayani, MM. (2022) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otoriter, Motivasi Kerja, dan Kedisiplinan terhadap Loyalitas Karyawan pada PT. Sinar Bukit Jayaland. IJCCD 1 (1). doi: 10.21070/ijccd.v4i1.843

I. PENDAHULUAN

Sumber daya merupakan sumber energi, tenaga, dan kekuatan, yang dibutuhkan untuk menciptakan daya, gerakan, aktivitas, kegiatan, dan tindakan. Sumber daya tersebut antara lain, terdiri atas sumber daya alam, sumber daya finansial, sumber daya manusia, sumber daya ilmu pengetahuan, dan sumber daya teknologi.

Untuk menjalankan perusahaan dengan baik dan sukses, faktor eksternal dan internal merupakan faktor yang harus dijalankan dengan baik dan seimbang. Dalam menjaga keseimbangan faktor eksternal dan internal tersebut, karyawan dalam perusahaan dan kinerjanya sangat perlu diperhatikan. Menumbuhkan rasa loyal pada diri karyawan dapat menciptakan hubungan kerja yang baik antara karyawan dan pimpinannya serta meningkatkan kualitas kerja. Menurut Heryati [1] loyalitas adalah setia kepada sesuatu dengan rasa cinta, sehingga dengan adanya rasa loyalitas yang tinggi seseorang akan merasa tidak perlu mendapatkan imbalan dalam melakukan sesuatu untuk orang lain atau perusahaan tempat dia melakukan loyalitasnya.

Faktor kepemimpinan juga merupakan hal yang sangat mempengaruhi loyalitas karyawan. Menurut Sutikno [2] mengatakan gaya kepemimpinan otoriter ini menganggap bahwa kepemimpinan adalah hak pribadinya (pemimpin), sehingga ia tidak perlu berkonsultasi dengan orang lain dan tidak boleh ada orang lain yang turut campur.

Faktor lain yang mempengaruhi loyalitas karyawan adalah motivasi kerja. Menurut Wibowo [3] bahwa motivasi adalah keinginan untuk bertindak. Dengan adanya motivasi dapat merangsang pegawai untuk lebih menggerakkan tenaga dan pikiran dalam merealisasikan tujuan perusahaan. Hal ini didukung penelitian yang dilakukan oleh Citra

[4] yang menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap loyalitas, hal ini berarti keinginan untuk hidup bahagia, keinginan dapat memiliki sesuatu, keinginan mendapatkan penghargaan, kondisi lingkungan kerja dan supervise yang baik akan memberikan semangat bekerja yang mempengaruhi tingkat loyalitas karyawan kepada perusahaan.

PT Sinar Bukit Jayaland terdiri dari beberapa cabang. Penelitian ini dilakukan di seluruh cabang PT Sinar Bukit Jayaland, meliputi : Kec.Tulangan, Kec.Tarik, Kec.Taman. PT Sinar Bukit Jayaland adalah salah satu badan usaha yang bergerak dalam bidang property yang menjual unit perumahan dan pertokoan.

Gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan kedisiplinan yang baik sangat diperlukan untuk menumbuhkan sikap loyalitas karyawan agar dapat tercipta situasi kerja yang kondusif dan maksimal. Dalam pengolahan Sumber Daya Manusia, peneliti menemukan adanya sikap kurang perhatian dari perusahaan kepada para karyawan. Berdasarkan informasi dari salah satu karyawan PT Sinar Bukit Jayaland, dia menjelaskan bahwa pendapat karyawan sering kali diabaikan oleh pemimpin perusahaan, hal tersebut juga sangat mempengaruhi turunnya motivasi kerja, kedisiplinan, dan berdampak pada loyalitas karyawan.

II. METODE

A. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini berada PT. Sinar Bukit Jayaland yang berlokasi di Jl Raya Kenongo No 16 Kecamatan Tulangan Kabupaten Sidoarjo.

B. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini yaitu karyawan di PT. Sinar Bukit Jayaland sebanyak 185 karyawan. Sedangkan pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan salah satu teknik *non probability sampling* yaitu teknik purposive, teknik yang memiliki kriteria tertentu. Kriteria yang saya gunakan adalah seluruh karyawan PT Sinar Bukit Jayaland pada bidang marketing. Maka besarnya sampel yang memenuhi kriteria dari penelitian ini sebanyak 65 karyawan.

C. Jenis dan Sumber Data

1. Data Primer

Data primer merupakan data yang langsung diperoleh dari sumber data pertama di objek penelitian. Data primer pada penelitian ini berasal dari data responden mengenai Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otoriter, Motivasi Kerja, Dan Kedisiplinan Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT. Sinar Bukit Jayaland.

2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang didapatkan dari sumber kedua dari data yang dibutuhkan. Dalam penelitian ini data sekunder berasal dari PT. Sinar Bukit Jayaland yang meliputi struktur organisasi, *company* profil, visi misi, beserta jumlah karyawan.

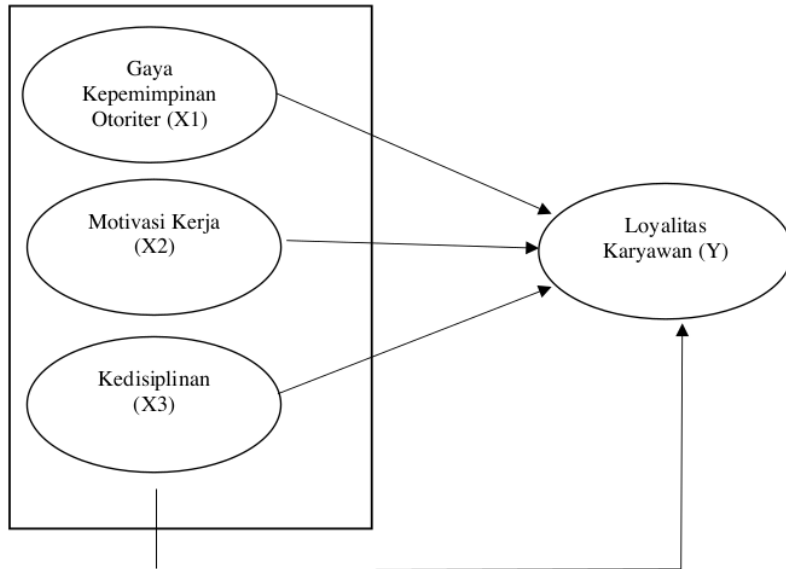
D. Teknik Pengumpulan Data

Teknik yang peneliti gunakan untuk mengumpulkan data primer dan data sekunder adalah dengan menggunakan yang berisi pernyataan yang dibuat berdasarkan teori dan indicator dari variabel yang diteliti kemudian diberikan kepada responden untuk menjawab pernyataan pada alternatif jawaban yang diberikan.

E. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data menggunakan regresi linier berganda, uji t, uji R dan uji R² yang dihitung dan diukur melalui bantuan software SPSS versi 22.0.

F. Kerangka Konseptual



Gambar 1. Kerangka Konseptual

G. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Maka dalam penelitian ini disusunlah hipotesis sebagai berikut:

- H1 = Diduga terdapat pengaruh signifikan antara gaya kepemimpinan otoriter terhadap loyalitas karyawan.
- H2 = Diduga terdapat pengaruh signifikan antara motivasi kerja terhadap loyalitas karyawan.
- H3 = Diduga terdapat pengaruh signifikan antara kedisiplinan terhadap loyalitas karyawan.
- H4 = Diduga terdapat pengaruh signifikan antara gaya kepemimpinan otoriter, motivasi kerja, dan kedisiplinan terhadap loyalitas karyawan.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Uji Parsial (t)

Uji t digunakan untuk menuji apakah variabel bebas atau independent (gaya kepemimpinan otoriter (X1), motivasi kerja (X2), kedisiplinan (X3)) secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen (loyalitas karyawan (Y)). Maka digunakan uji t (*t-test*) yaitu dengan cara membandingkan nilai t hitung dengan t_{Tabel}. Sedangkan nilai t_{Tabel} pada alpha sebesar 5% dapat diperoleh angka sebesar 1,998 pada taraf nyata 5% ($\alpha = 0,05$) atau perbandingan nilai signifikan t.

**Tabel 1. Uji t
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Beta	Tolerance
1 (Constant)	3,923	2,175		1,803	,076		
Gaya Kepemimpinan Otoriter	,176	,053	,263	3,303	,002	,958	1,073
Motivasi Kerja	,079	,029	,233	2,774	,007	,952	1,092
Kedisiplinan	,490	,071	,535	6,945	,000	,962	1,061

a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan

Dari uraian hasil t_{hitung} dan t_{Tabel} di atas maka dapat diuraikan hasil analisis secara parsial yang dapat diuraikan sebagai berikut:

- Pengaruh variabel kepemimpinan otoriter (X_1) terhadap loyalitas karyawan PT Sinar Bukit Jayaland (Y), dari hasil perhitungan parsial menunjukkan bahwa pada taraf nyata 5% ($\alpha = 0,05$) dengan tingkat kepercayaan 95% diperoleh nilai Tabel sebesar 1,998. Dengan pengujian statistik diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 7,377, karena nilai $t_{hitung} > t_{Tabel}$ ($7,377 > 1,982$) maka disimpulkan bahwa secara parsial variabel kepemimpinan otoriter (X_1) berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan PT Sinar Bukit Jayaland.
- Pengaruh variabel motivasi kerja (X_2) terhadap loyalitas karyawan PT Sinar Bukit Jayaland (Y), dari hasil perhitungan parsial menunjukkan bahwa pada taraf nyata 5% ($\alpha = 0,05$) dengan tingkat kepercayaan 95% diperoleh nilai Tabel sebesar 1,998. Dengan pengujian statistik diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 9,153, karena nilai $t_{hitung} > t_{Tabel}$ ($9,153 < 1,982$) maka disimpulkan bahwa secara parsial variabel motivasi kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan PT Sinar Bukit Jayaland.
- Pengaruh variabel motivasi kerja (X_2) terhadap loyalitas karyawan PT Sinar Bukit Jayaland (Y), dari hasil perhitungan parsial menunjukkan bahwa pada taraf nyata 5% ($\alpha = 0,05$) dengan tingkat kepercayaan 95% diperoleh nilai Tabel sebesar 1,998. Dengan pengujian statistik diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 9,153, karena nilai $t_{hitung} > t_{Tabel}$ ($9,153 < 1,982$) maka disimpulkan bahwa secara parsial variabel motivasi kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan PT Sinar Bukit Jayaland.

B. Koefisien Korelasi Berganda (R)

Pada uji koefisien korelasi berganda ini digunakan untuk menghitung tingkat keeratan pada hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat.

Tabel 2. Uji Koefisien Korelasi Berganda (R)

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,923	2,175		1,803	,076
	Gaya Kepemimpinan Otoriter	,176	,053	,263	3,303	,002
	Motivasi Kerja	,079	,029	,233	2,774	,007
	Kedisiplinan	,490	,071	,535	6,945	,000

a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan uji hipotesis secara parsial atau individu sebagai berikut:

Dari Tabel diatas secara parsial masing-masing variabel bebas berpengaruh terhadap loyalitas karyawan PT Sinar Bukit Jayaland (Y). Dari persamaan garis regresi linier berganda, maka dapat diartikan bahwa:

$a = 3,923$ merupakan nilai konstanta, yaitu estimasi loyalitas karyawan PT Sinar Bukit Jayaland, jika variabel bebas yaitu kepemimpinan otoriter dan motivasi kerjamempunyai nilai sama dengan nol.

$b_1 = 0,176$ merupakan slope atau koefisien arah variabel kepemimpinan otoriter (X_1) yang mempengaruhi loyalitas karyawan PT Sinar Bukit Jayaland (Y), artinya variabel kepemimpinan otoriter berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan PT Sinar Bukit Jayaland, jika variabel lainnya dianggap konstan.

$b_2 = 0,079$ merupakan slope atau koefisien arah variabel motivasi kerja (X_2) yang mempengaruhi loyalitas karyawan PT Sinar Bukit Jayaland (Y), artinya variabel motivasi kerja berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan PT Sinar Bukit Jayaland, jika variabel lainnya dianggap konstan.

$b_3 = 0,490$ merupakan slope atau koefisien arah variabel kedisiplinan (X_3) yang mempengaruhi loyalitas karyawan PT Sinar Bukit Jayaland (Y), artinya variabel kedisiplinan berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan PT Sinar Bukit Jayaland, jika variabel lainnya dianggap konstan.

C. Koefisien Determinan Berganda (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai Koefisien Determinasi (R^2) adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel-variabel sangat terbatas.

Tabel 3. Uji Koefisien Determinan Berganda (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,881 ^a	,776	,765	1,652

a. Predictors: (Constant), Kedisiplinan, Gaya Kepemimpinan Otoriter, Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda dari masing-masing variabel kepemimpinan otoriter, motivasi kerja dan kedisiplinan hasilnya menunjukkan bahwa adanya korelasi berganda (R) sebesar 0,881. Angka tersebut menunjukkan adanya hubungan yang kuat antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

D. Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian di atas maka diperoleh hasil pengaruh gaya kepemimpinan otoriter, sebagai berikut:

a. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otoriter terhadap Loyalitas Karyawan

Berdasarkan hasil analisis data membuktikan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara gaya kepemimpinan otoriter terhadap loyalitas karyawan PT Sinar Bukit Jayaland artinya bahwa dengan semakin tepatnya kepemimpinan otoriter maka loyalitas karyawan PT Sinar Bukit Jayaland mengalami peningkatan.

Menurut White & Lippit H [5] gaya kepemimpinan otoriter/otokratis pemimpin menentukan sendiri dalam rencana untuk kelompoknya, membuat keputusan-keputusan sendiri namun

mendapatkan tanggung jawab penuh. Bawahan harus patuh dan mengikuti perintahnya, jadi pemimpin tersebut menentukan atau mendiktekan aktivitas dari anggotanya. Pemimpin otokratis biasanya merasa bahwa mereka mengetahui apa yang mereka inginkan dan cenderung mengekspresikan kebutuhan-kebutuhan tersebut dalam bentuk perintah-perintah langsung kepada bawahan.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Jeli Nata Liyas [6], Herlinda Maya Kumala Sari [7] dan Muhammad Aris [8], yang menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap loyalitas karyawan.

b. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Loyalitas Karyawan

Hasil analisis dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap loyalitas karyawan PT Sinar Bukit Jayaland, artinya bahwa dengan semakin meningkatnya motivasi kerja karyawan maka loyalitas karyawan PT Sinar Bukit Jayaland akan mengalami peningkatan.

Menurut Hasibuan [9] "bahwa motivasi adalah pemberian daya penerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan". Oleh karena itu motivasi kerja sangat penting dan dibutuhkan untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi, sehingga tujuan daripada perusahaan dapat tercapai.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Muhammad Aris [8] dan Jeli Nata Liyas [6] yang menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Loyalitas Karyawan.

c. Pengaruh Kedisiplinan terhadap Loyalitas Karyawan

Hasil analisis dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kedisiplinan terhadap loyalitas karyawan PT Sinar Bukit Jayaland, artinya bahwa dengan semakin meningkatnya kedisiplinan para karyawan dalam bekerja maka loyalitas karyawan PT Sinar Bukit Jayaland mengalami peningkatan.

Menurut Rivai [10], Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Jeli Nata Liyas [6] yang menunjukkan bahwa kedisiplinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap loyalitas karyawan.

d. Pengaruh Kepemimpinan Otoriter, Motivasi Kerja dan Kedisiplinan terhadap Loyalitas Karyawan

Hasil analisis menunjukkan bahwa kepemimpinan otoriter, motivasi kerja dan kedisiplinan terhadap loyalitas karyawan PT Sinar Bukit Jayaland. Artinya dengan adanya perubahan kepemimpinan otoriter, motivasi kerja dan kedisiplinan maka loyalitas karyawan PT Sinar Bukit Jayaland juga akan mengalami perubahan.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Jeli Nata Liyas [6] menunjukkan bahwa kepemimpinan otoriter, motivasi kerja dan kedisiplinan terhadap loyalitas karyawan.

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan Analisis data yang telah dilakukan maka diperoleh kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan otoriter berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan, motivasi karyawan berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan dan kedisiplinan berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan, dan gaya kepemimpinan otoriter, motivasi kerja, kedisiplinan berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penelitian ini dapat selesai dengan baik berkat bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak. Oleh karena itu penulis mengucapkan terima kasih kepada seluruh pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan penelitian ini diantaranya Bapak dan Ibu Dosen di Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, teman-teman serta seluruh pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah membantu dan mendukung penulis untuk menyelesaikan penelitian ini dengan baik

REFERENSI

- [1] Alwi, S. (2008). Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Kedua). Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.

-
- [2] Guritno, B. d. (2005). Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Perilaku Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja . Jurnal Riset Bisnis Indonesia. Vol.1. No.1.
 - [3] Wibowo. (2014). Perilaku Dalam Organisasi. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
 - [4] Sri, S. (2002). Dampak Motivasi Karyawan Pada Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Dengan Kinerja Karyawan Perusahaan Bisnis. Empirika. Vol 15. No 2, 116-138.
 - [5] Ida Ayu Brahmawati, A. S. (2008). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia). JURNAL MANAJEMEN DAN KEWIRAUSAHAAN, VOL.10, NO. 2, 124-135.
 - [6] Liyas, J. N. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Btn Cabang Syariah Pekanbaru. Al-Masraf (Jurnal Lembaga Keuangan dan Perbankan) - Volume 3, Nomor 2, 170-180.
 - [7] Sari, H. M. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otoriter Terhadap Loyalitas Melalui Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Karyawan Perusahaan X Di Blitar. Prosiding Seminar Nasional Ekonomi dan Bisnis & Call For Paper FEB UMSIDA, 179-190.
 - [8] Muhammad Aris Nuraini, L. S. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Stikes Surya Global Yogyakarta. Jurnal Akutansi Dan Manajemen Vol.11, No.1 ISSN 1978-2679, 387-466.
 - [9] Hasibuan, M. (2015). Manajemen, Dasar, Pengertian, dan Masalah. Jakarta: PT Bumi Aksara.
 - [10] Dessler, G. (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Kesepuluh). Jakarta Barat: PT. Indeks.

Charina Laras P Junal.docx

ORIGINALITY REPORT

10%

SIMILARITY INDEX

17%

INTERNET SOURCES

5%

PUBLICATIONS

10%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	repository.ub.ac.id Internet Source	2%
2	docplayer.info Internet Source	2%
3	core.ac.uk Internet Source	2%
4	ejournal.stiepgri.ac.id Internet Source	2%
5	jimfeb.ub.ac.id Internet Source	2%
6	ijler.umsida.ac.id Internet Source	2%

Exclude quotes On

Exclude bibliography On

Exclude matches < 2%