

cek plagiasi

by Fatmasari Endayani .

Submission date: 04-Aug-2021 10:00AM (UTC+0700)

Submission ID: 1627534869

File name: Tugas5705cs1.docx (168.52K)

Word count: 3099

Character count: 21090



**DAMPAK KUALITAS KEHIDUPAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA
PADA EMPLOYEE ENGAGEMENT
PADA TENAGA KEPENDIDIKAN UNIVERSITAS MERDEKA MALANG**

Fatmasari Endayani

Univesitas Merdeka Malang
[fatmasari.endayani@unmer.ac](mailto:fatmasari.endayani@unmer.ac.id)
.id

Saman

Univesitas Merdeka Malang
azizsaman66@gmail.com

Suggested Citation:

Mosadeghard, Ali Mohammad. 2013. "Quality of Working Life : An Antecedent to Employee Turnover Intention". International Journal of Health Policy and Management. Vol. 1(x), 1-10. Iran: Tehran University of Medical Sciences.

Abstract:

This study intends to investigate Merdeka University Malang's Employee Engagement, quality of work life, and work motivation, along with additional element. Following this research, 60 students from the Education Staff of Merdeka University, Malang, were assigned to the case. A quantitative technique was used in this inquiry, which employed an explanatory study. This research takes a look at the topic of companies whose employees are more concerned about their needs. This event occurred to avoid the loss of the firm's most talented staff. Even though the subject of employee theft remains often discussed, it persists. Many companies are trying to keep staff by implementing high-quality work life programs and providing morale-boosting motivation. It may be concluded that there is a significant correlation between job motivation and employee engagement on the basis of the simultaneous test data. However, when doing partial testing, it has been discovered that the quality of work life variable does not significantly affect employee engagement.

Keywords: Employee Engagement, Quality Of Work Life, Work Motivation

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Employee Engagement Universitas Merdeka Malang, kualitas kehidupan kerja, dan motivasi kerja, serta elemen tambahannya. Setelah penelitian ini, 60 mahasiswa dari Staf Kependidikan Universitas Merdeka, Malang, ditugaskan untuk kasus tersebut. Teknik kuantitatif digunakan dalam penelitian ini, yang menggunakan studi penjelasan. Penelitian ini mengangkat topik perusahaan yang karyawannya lebih mementingkan kebutuhannya. Peristiwa ini terjadi untuk menghindari hilangnya staf perusahaan yang paling berbakat. Meskipun subjek pencurian karyawan tetap sering dibahas, itu tetap ada. Banyak perusahaan berusaha mempertahankan staf dengan menerapkan program kehidupan kerja berkualitas tinggi dan memberikan motivasi yang meningkatkan semangat. Dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan employee engagement berdasarkan data uji simultan. Namun saat dilakukan pengujian secara parsial, ditemukan bahwa variabel kualitas kehidupan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap employee engagement.

Kata kunci: Employee Engagement, Kualitas Kehidupan Kerja, Motivasi Kerja

Pendahuluan



Di Kota Malang, Indonesia, perguruan tinggi sangat kompetitif. Kedua perusahaan tersebut berlomba-lomba untuk merekrut manusia-manusia berbakat sehingga mereka bisa setara dan mungkin mengungguli bisnis lain di tingkat nasional dan dunia. Untuk memenuhi tujuan ini, perguruan tinggi menggunakan sejumlah pendekatan. Ini mirip dengan kepuasan kehidupan kerja dan motivasi para profesor di pendidikan tinggi. Motivasi adalah kunci dalam hal dedikasi staf, yang diukur dengan komitmen dan dedikasi mereka terhadap institusi. Jika karyawan memiliki motivasi yang lebih tinggi, diharapkan mereka akan menunjukkan semua komitmen dan dedikasinya kepada institusi; tetapi jika motivasinya rendah, kinerja tenaga kependidikan cenderung di bawah standar. Masalah ini akan mempengaruhi perputaran karyawan universitas secara signifikan.

Universitas Merdeka Malang (UNMER) mengklaim sebagai "Universitas Berkualitas" dengan slogan "Universitas Merdeka". Sesuai dengan motto saat ini mengamanatkan bahwa perguruan tinggi mampu meningkatkan kualitas perguruan tinggi secara keseluruhan, sumber dayanya, dan mahasiswanya. Universitas Merdeka Malang juga memiliki nilai BAN-PT yang tinggi, artinya merupakan universitas swasta yang disegani dan objek penelitian yang hebat. Memperbaiki tata kelola sistem sekolah adalah salah satu pendekatan untuk mencapai tujuan ini. Bagian penting dari upaya administrasi universitas untuk mengontrol pembelajaran siswa adalah proses pendidikan, karena merupakan cerminan dari administrasi itu sendiri. Pegawai pada satuan pendidikan (misalnya guru, dosen, konselor, dan tenaga administrasi) memungkinkan pelaksanaan, administrasi, bimbingan, pengawasan, dan pelayanan teknis yang diperlukan untuk menjalankan proses pendidikan. Selanjutnya, instruktur memiliki tanggung jawab besar dalam pendidikan tinggi dan harus diberikan struktur organisasi yang efisien. UNMER perlu maju agar bisa bersaing dengan lembaga pendidikan lain di Malang yang semuanya berusaha meningkatkan standar perguruan tinggi mereka.

Upaya pengembangan tenaga kerja dapat dilakukan untuk meningkatkan moral karyawan dan untuk mempromosikan keseimbangan kehidupan kerja dengan menciptakan standar etos kerja yang ketat dan meningkatkan motivasi karyawan. Ini juga akan membantu mempertahankan pekerja. Meningkatkan daya saing universitas adalah tujuan dari manajemen kehidupan kerja yang efektif. Kualitas Kehidupan Kerja berfokus pada variabel manajemen yang memengaruhi motivasi di tempat kerja.

Motivasi karyawan juga dapat membantu meningkatkan efektivitas upaya pengelolaan sumber daya



manusia. Pemimpin efektif ketika mereka mampu memotivasi orang-orang yang dipimpinya. Motivasi kerja adalah keinginan untuk melakukan pekerjaan yang ditugaskan kepada Anda. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat employee engagement dipengaruhi secara positif oleh motivasi kerja karyawan.

Arif & Ilyas (2013) menunjukkan bahwa sementara kualitas kehidupan kerja secara keseluruhan meningkatkan kebahagiaan karyawan, keterlibatan dan komitmen staf tidak terpengaruh. Sesuai dengan dan sependapat dengan Mehrzi & Singh (2016) dan Slatten & Mehmetoglu (2012) temuan studi bahwa saat ini ada kelangkaan penelitian tentang faktor penentu keterlibatan karyawan dan bahwa eksplorasi tambahan dari variabel-variabel ini sangat penting untuk penelitian masa depan.

Ada beberapa alasan penulis memilih topik penelitian ini. Untuk memulai, berdasarkan temuan berbagai kesenjangan penelitian yang melibatkan kualitas kehidupan kerja, motivasi kerja, dan keterlibatan karyawan, ada kebutuhan untuk studi lebih lanjut tentang hal ini. Kedua, hubungan tenaga kependidikan dengan mahasiswa sangat penting bagi tridharma tata kelola administrasi perguruan tinggi. Ketiga, mengingat maraknya masalah pembajakan karyawan saat ini, sangat penting bagi institusi pendidikan tinggi untuk memahami tingkat keterlibatan karyawannya. Jika keterlibatan karyawan tidak ditangani, perguruan tinggi lain akan memiliki peluang bagus untuk merekrut mereka. Hal ini dapat menimbulkan bahaya bagi keberlangsungan Universitas.

Berdasarkan hal di atas, peneliti dapat membingkai tujuan penelitian ini sebagai menguji dan menganalisis pengaruh peningkatan kualitas kehidupan kerja dan motivasi pada keterlibatan karyawan.

Literature Review

Konsep Kualitas Kehidupan Kerja

Ketika individu terhubung dengan pekerjaan mereka, konsekuensinya dapat meningkatkan produktivitas dan kebahagiaan kerja mereka. Sebuah perusahaan harus menyediakan kualitas hidup yang tinggi untuk semua karyawannya. Masalah ini berkaitan dengan interaksi antara manajemen, personel, dan organisasi. Dalam esainya "Pekerjaan Penting untuk Martabat Manusia" (diterbitkan pada tahun 2013), Mosadeghard (2013) menekankan peran vital kualitas kehidupan kerja, terutama meningkatkan martabat karyawan dengan memberikan karyawan pekerjaan yang bermakna, menciptakan peluang kerja untuk pengembangan, menyediakan keamanan kerja, menawarkan kompensasi dan tunjangan yang memadai, dan membuat tempat kerja aman dan sehat.

Konsep Motivasi Kerja

SDT adalah pendekatan motivasi dan kepribadian manusia yang menggabungkan metode empiris normal dalam hubungannya dengan teori meta-organisme, yang menekankan peran penting sumber daya manusia dalam pengembangan kepribadian dan pengaturan diri. Penulis penelitian ini, Ryan dan Deci (2010), melihat penentuan nasib sendiri sebagai komponen penting dari motivasi dan integrasi kepribadian. Menurut ide ini, sumber daya manusia sangat penting dalam pembentukan dan pengaturan kepribadian.

Kontrol perilaku adalah komponen inti dari paradigma ini. Individu sering kekurangan keinginan untuk bekerja sebagai akibat dari tantangan yang mereka hadapi. Menurut Teori Penentuan Nasib Sendiri, ada empat bentuk motivasi yang berbeda: motivasi, motivasi ekstrinsik, yang selanjutnya dapat diklasifikasikan ke dalam empat kategori (regulasi eksternal, regulasi introjeksi, regulasi yang dapat diidentifikasi, dan regulasi terintegrasi), dan motivasi internal. Instrumen yang digunakan untuk menilai motivasi kerja dalam penelitian ini didasarkan pada teori penentuan nasib sendiri.

Konsep *Employee Engagement*

Keterikatan karyawan adalah fenomena yang harus diperhatikan oleh manajemen saat menilai lingkungan perusahaannya. Keterlibatan karyawan sangat penting bagi organisasi untuk meningkatkan kinerja. Keterlibatan digambarkan sebagai keadaan "koneksi" karyawan (dalam arti yang baik) dengan lingkungan kerja atau organisasinya.

Kahn (1990) menggunakan istilah "keterlibatan karyawan" untuk merujuk pada kondisi di mana anggota organisasi terhubung dengan pekerjaan mereka. Selama kinerjanya, seseorang akan menggunakan dan mengekspresikan dirinya secara fisik, mental, dan emosional. Keterlibatan karyawan didefinisikan oleh karyawan yang percaya pada keyakinan mereka dan siap untuk melampaui batas kontrak tertulis, karena keterlibatan karyawan menempatkan premi yang lebih tinggi pada kontrak psikologis. Keterlibatan karyawan mencakup karakteristik pemikiran, emosi, dan tindakan. *Employee Engagement* dapat didefinisikan sebagai komitmen karyawan berdasarkan karakteristik emosional seperti kegembiraan dan keinginan untuk mengerahkan upaya tambahan untuk meningkatkan reputasi perusahaan. Keterikatan karyawan adalah keadaan kesadaran yang dimiliki karyawan tanpa dipengaruhi

oleh faktor eksternal. Ini adalah keadaan kesadaran yang berkelanjutan. Ini mungkin membantu bisnis dalam mencapai tujuannya.

Metode

Pekerjaan yang disajikan di sini menggunakan penelitian kuantitatif, yang merupakan jenis penelitian di mana angka dan statistik digunakan untuk mengukur faktor. Ini adalah penelitian yang informatif. Lingkungan pendidikan Universitas Merdeka Malang dijadikan sampel dalam penelitian ini dengan menggunakan metode sampling jenuh. Data diperoleh dengan cara memberikan kuesioner kepada responden yang diminta untuk mengisinya. Data yang dikumpulkan di arena penelitian primer dan sekunder biasanya digunakan dalam sebuah penelitian.

Hasil

Hasil model analisis regresi linear berganda adalah sebagai berikut :

Tabel 1
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a					
	Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	
1	(Constant)	17.478	5.340		3.273	.002
	Kualitas Kehidupan Kerja	.125	.071	.214	1.747	.086
	Motivasi Kerja	.462	.133	.427	3.487	.001

a. Dependent Variable: *Employee Engagement*

Sumber: Hasil Penelitian, 2020 (Data diolah)

Ketika kualitas kehidupan kerja dan dorongan kerja dihilangkan, keterlibatan karyawan memiliki nilai konstan 17,428. Ketika mengevaluasi hubungan antara kualitas kehidupan kerja (X1) dan keterlibatan karyawan, nilai koefisien 0,125 menunjukkan korelasi yang menguntungkan (Y). Keterlibatan karyawan yang lebih tinggi berarti keseimbangan kehidupan kerja yang lebih baik, seperti yang ditunjukkan oleh ini (Y).

Motivasi kerja (X2) memiliki koefisien sebesar 0,462, artinya memiliki korelasi positif dengan employee engagement (Y). Setiap kenaikan nilai prediksi motivasi kerja (X2) juga akan meningkatkan nilai prediksi employee engagement (Y). Keterlibatan karyawan akan meningkat ketika motivasi

kerja tumbuh (meningkat X2) (Y).

Uji F, R2, dan parsial semuanya digunakan untuk melakukan pengujian hipotesis (uji t). Untuk mengetahui apakah variabel independen motivasi kerja (X2) dan kualitas kehidupan kerja (X1) berpengaruh terhadap employee engagement (Y), perlu dilakukan uji F atau uji simultan (simultan).

Berikut ini adalah tabulasi data hasil pengujian dampak serentak dengan menggunakan uji F:

Tabel 2
Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	263.032	2	131.516	12.681	.000 ^b
	Residual	591.151	57	10.371		
	Total	854.183	59			

a. Predictors: (Constant), Kualitas Kehidupan Kerja, Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: *Employee Engagement*

Sumber : Hasil Penelitian, 2020 (Data diolah)

nilai signifikansi (0,000) lebih kecil dari alpha (0,050) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang cukup besar terhadap employee engagement (Y) (X2).

Ukuran yang baik tentang seberapa banyak variabel independen menjelaskan varians dalam variabel dependen adalah koefisien determinasi. Artinya, variabel bebas lebih siap untuk menjelaskan variasi variabel terikat jika koefisien determinasi lebih besar atau sama dengan satu. Tabel berikut merangkum koefisien determinasi yang diperoleh dengan menggunakan R2.

Tabel 3
Uji Koefisien Determinasi
Model Summary^a

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
dimension 1	.555 ^a	.308	.284	3.2204

a. Predictors: (Constant), Kualitas Kehidupan Kerja, Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: *Employee Engagement*

Sumber : Hasil Penelitian, 2020(Data diolah)

Nilai R-squared sebesar 0,308, yang merupakan korelasi 30,8% antara *Employee Engagement* (Y) dan variabel *Quality of Work Life* (X1) dan *Work Motitude* (X2), menyiratkan bahwa 30,8% dari dampak terhadap *Employee Engagement* (Y) disebabkan oleh kedua faktor X tersebut, sedangkan sisanya sebesar

69,2% disebabkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Budaya perusahaan, remunerasi, dan sumber daya individu termasuk di antara aspek-aspek ini.

Pengujian menunjukkan apakah variabel X1, X2, dan Y saling berkorelasi (parsial). Pada bagian selanjutnya, pengujian efek parsial dengan uji t dijelaskan.

Tabel 4
Uji Parsial (Uji t)

	Model	t	Sig.
1	(Constant)	3.273	.002
	Quality of Work Life	1.747	.086
	Motivasi Kerja	3.487	.001

Sumber: Hasil Penelitian, 2020 (Data diolah)

Dari hasil uji parsial didapatkan bahwa nilai Quality of Work Life (X1) lebih kecil dari t tabel (2,002) dan lebih besar dari alpha (0,050) maka tidak terdapat interaksi yang signifikan antara variabel X1 dan Y. Kepuasan kehidupan kerja (X1) (Y) pada komponen Quality of Work Life (QWL)

Hasil uji parsial menunjukkan bahwa jumlah nilai hitung (3,487) lebih besar dari t tabel (2,002) atau alpha (0,050) (menunjukkan pengaruh yang signifikan) (Y).

Pembahasan

Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap *Employee Engagement*

Hal ini menunjukkan bahwa t-hitung (1,747) lebih kecil dari t tabel (2,002) atau signifikansi (0,086) lebih besar dari alpha (0,050). Hal ini menyiratkan bahwa variabel *Employee Engagement* (X1) tidak terlalu dipengaruhi oleh variabel X1 (Y). Hal lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini adalah kualitas kehidupan kerja, yang ternyata berdampak pada berbagai masalah lainnya. Selain itu, teori pertukaran sosial Kelley dan Thibault (1978) menunjukkan bahwa pengusaha dapat meningkatkan hubungan antara kualitas kerja dan keterlibatan karyawan dengan mengadopsi teori itu. Ada hubungan timbal balik dan saling tergantung, menurut teori pertukaran sosial. Temuan ini telah didukung oleh penelitian Arif dan Ilyas (2013), yang menemukan bahwa meskipun Kualitas Kehidupan Kerja tidak berdampak pada keterlibatan karyawan, hal itu berdampak pada kepuasan kerja. Teori ini menyatakan bahwa keterlibatan seseorang dalam suatu hubungan mempengaruhi kesediaan orang lain untuk berpartisipasi. Sebagai contoh, dalam

kasus Universitas Merdeka Malang, yang merupakan sekolah di Malang, Indonesia, anggota staf akan lebih banyak berinvestasi di institusi jika mereka memiliki kualitas hidup yang sangat baik di tempat kerja.

Kualitas hidup yang nyaman dan baik di tempat kerja tidak hanya membantu perguruan tinggi bersaing, tetapi juga meningkatkan kualitas pendidikan. Perguruan tinggi akan lebih siap untuk merespon lingkungan yang dinamis dan, sebagai hasilnya, tenaga kependidikan akan lebih berdedikasi pada pekerjaan mereka. Selain itu, bisnis akan meningkatkan kualitas sumber daya manusia dengan mendidik, memilih, dan menilai kinerja karyawan. Juga, menyediakan karyawan dengan kualitas hidup yang lebih baik menawarkan manfaat jangka pendek dan jangka panjang bagi perusahaan, seperti produktivitas yang lebih tinggi dan tingkat ketidakhadiran dan pergantian yang lebih rendah.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap *Employee Engagement*

Untuk motivasi kerja, hasil analisis variabel Motivasi Kerja (X2) diketahui bahwa nilai t-hitung (3,487) lebih besar dari nilai t-tabel (2,002) atau nilai signifikansi (0,001) lebih kecil dari nilai t-hitung. -nilai tabel (Y). Menurut penelitian yang dilakukan oleh Mehrzi dan Singh (2016), motivasi kerja memiliki dampak langsung terhadap employee engagement. Di Universitas Abu Dhabi, penelitian dilakukan. Koefisien beta dari penelitian ini, yang mengukur motivasi kerja, memiliki nilai 0,221, yang menunjukkan bahwa motivasi kerja mempengaruhi keterlibatan karyawan.

Menurut Robbins dan Judge (2007), employee engagement didefinisikan sebagai tingkat partisipasi, kepuasan, dan semangat karyawan terhadap pekerjaannya. Menurut penelitian ini, karyawan pendidikan menunjukkan tingkat motivasi kerja yang tinggi. Hal ini mendorong tingginya tingkat keterlibatan di antara pekerja pendidikan. Pendidik yang sangat terlibat lebih mungkin untuk termotivasi dan mengabdikan diri pada universitas.

Kesimpulan

Keterikatan kerja dipengaruhi oleh kualitas kehidupan kerja dan motivasi kerja, menurut temuan dan pembahasan pengujian simultan. Sampai saat ini, bagaimanapun, telah ditentukan bahwa variabel kualitas kehidupan kerja dan keterlibatan karyawan tidak memiliki korelasi yang berarti. Meskipun hasil uji parsial variabel motivasi kerja menunjukkan bahwa motivasi kerja signifikan, dapat dinyatakan bahwa pengaruh motivasi kerja terhadap Employee Engagement adalah signifikan.



Oleh karena itu, variabel kepuasan peran memiliki pengaruh yang lebih kuat terhadap variabel motivasi kerja dalam penelitian ini. Sementara kehidupan kerja tidak stabil, karakternya yang dapat berubah dinilai rendah. Ini mungkin merupakan aspek lain yang perlu dieksplorasi oleh universitas sehubungan dengan pembayaran yang lebih tinggi untuk meningkatkan keterlibatan staf, dan itu akan mencakup perubahan gaji dan pembayaran.

Selain itu, dalam penelitian ini, dampak kualitas dan keseimbangan kehidupan kerja terhadap motivasi karyawan dirasakan oleh sekitar 30,8 persen peserta. Faktor-faktor lain, selain yang diperiksa dalam penelitian ini, mungkin telah berkontribusi pada hasil yang tersisa. Akademisi percaya bahwa temuan dari penelitian ini dapat menjadi referensi bagi peneliti masa depan dalam upaya mereka untuk menambahkan variabel lain ke persamaan, seperti budaya perusahaan, remunerasi, atau kepemimpinan. Ini bukan bagian dari referensi ini Karena jawaban responden tidak mewakili situasi sebenarnya, penelitian berbasis kuesioner memiliki kelemahan, seperti risiko responden memberikan jawaban yang mereka rasa dapat diterima daripada menawarkan penilaian yang jujur. Hal ini disebabkan karena responden memiliki sifat yang bervariasi sehingga menghasilkan jawaban yang tidak akurat.

Saran

Seperti yang disarankan dalam penelitian ini, suplai motivasi intrinsik dan ekstrinsik harus terus ditelaah untuk menumbuhkan etos kerja yang berpengaruh pada partisipasi tenaga kependidikan di lembaga. Karena pekerjaan mereka sebagai Tenaga Kependidikan telah mendarah daging dalam hidup mereka, hal itu memotivasi Tenaga Kependidikan untuk mempertahankan tingkat keterlibatan yang tinggi.



Daftar Pustaka

- Arif, Seema & Maryam, Ilyas. 2013. "Quality of work life model for teachers of private universities in Pakistan". *Journal of Quality Assurance in education*. Emerald Group Publishing Limited. Vol. 21 No. 3, 2013, pp 282-298.
- Kahn, W.A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692-724.
- Kahn, W.A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692-724.
- Kelley, H.H. & Thibaut, J.W.1978. *Interpersonal Relations: A Theory of Interdependence*. New York: Wiley
- Mehrzi, Nada & Singh, Sanjay Kumar. 2016. "Competing through employee engagement: a proposed framework". *International Journal of Productivity and Performance Management*. Emerald Group Publishing Limited. Vol. 65 No. 6, 2016 pp. 831-843
- Mosadeghard, Ali Mohammad. 2013. "Quality of Working Life : An Antecedent to Employee Turnover Intention". *International Journal of Health Policy and Management*. Vol. 1(x), 1-10. Iran: Tehran University of Medical Sciences.
- Robbins dan Judge. 2007. *Perilaku Organisasi*, Buku 1 dan 2. Jakarta : Salemba Empat
- Ryan, R.M. and Deci, E.L. (2000), "Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being", *American Psychologist*, Vol. 55 No. 1, pp. 68-78.
- Slatten, Terje & Mehmetoglu, Mehmet. 2012. "Antecedents and effects of engaged frontline employees A study from the hospitality industry". *Managing Service Quality*. Emerald Group Publishing Limited. Vol. 21 No.1, 2011, pp 88-107



Dampak Kualitas Kehidupan Kerja dan Motivasi Kerja pada Employee Engagement

ORIGINALITY REPORT

6

%

SIMILARITY INDEX

6%

INTERNET SOURCES

3%

PUBLICATIONS

5%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCE

1

Submitted to Universitas Brawijaya

Student Paper

3%

2

Submitted to Binus University International

Student Paper

1%

3

docplayer.info

Internet Source

<1%

4

ejournal.iai-tribakti.ac.id

Internet Source

<1%
