

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN *WORK LIFE BALANCE*  
TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PADA BPJS KETENAGAKERJAAN  
CABANG MALANG**

**SKRIPSI**

Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Mencapai  
Derajat Sarjana Manajemen



Oleh:

**Andi Muhammad Akbar  
202010160311630**

**PRODI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MALANG**

**2024**

LEMBAR PERSETUJUAN

SKRIPSI

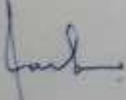
PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN *WORK LIFE*  
*BALANCE* TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PADA BPJS  
KETENAGAKERJAAN CABANG MALANG

Oleh:  
Andi Muhammad Akbar  
202010160311630


Malang, 10 Juli 2024

Telah disetujui oleh:

Pembimbing I

  
(Dr. T. T. P. C. ANTHONI, M.M.)

Pembimbing II

  
Rentyan SuciFitri Anisiani, S.AB, M.M.  
(.....)

## LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

### PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN WORK LIFE BALANCE TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PADA BPJS KETENAGAKERJAAN MALANG

Yang disiapkan dan disusun oleh :

Nama : Andi Muhammad Akbar  
NIM : 202010160311630  
Jurusan : Manajemen

Telah dipertahankan di depan penguji pada tanggal 19 Juli 2024 dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai kelengkapan guna memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Universitas Muhammadiyah Malang.


Susunan Tim Penguji:

Pembimbing I : Dr. Titiek Ambarwati, M.M.

Pembimbing II : Ratya Shafira Arifiani, S.AB., M.M.

Penguji I : Dr. Mursidi, M.M.

Penguji II : Dr. Rizki Febriani, S.E., M.M.

1.   
2.   
3.   
4. 

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis,



Prof. Dr. Idah Zuhroh, M.M.

Ketua Program Studi,

Dr. Nurul Asfiah, M.M.

SKRIPSI

PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL  
DAN WORK LIFE BALANCE TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN  
PADA BPJS KETENAGAKERJAAN MALANG

Oleh :

Andi Muhammad Akbar

202010160311630

Diterima dan disetujui  
pada tanggal 19 Juli 2024



Pembimbing I,

Pembimbing II,

Dr. Titiek Ambarwati, M.M.

Ratya Shafira Arifiani, S.AB., M.M.

Dean Fakultas Ekonomi dan Bisnis,

Ketua Program Studi,



Prof. Dr. Idah Zuhroh, M.M.

Dr. Nurul Asfiah, M.M.

### PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan dibawah ini, saya:

Nama : Andi Muhammad Akbar  
NIM : 202010160311630  
Program studi : Manajemen  
Surel : andibelajar08@gmail.com

Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini adalah asli dan benar-benar hasil karya sendiri, baik sebagian maupun keseluruhan, bukan hasil karya orang lain dengan mengatasnamakan saya, serta bukan merupakan hasil penjiplakan (*plagiarism*) dari hasil karya orang lain;
2. Karya dan pendapat orang lain yang dijadikan sebagai bahan rujukan (referensi) dalam skripsi ini, secara tertulis dan secara jelas dicantumkan sebagai bahan/sumber acuan dengan menyebutkan nama pengarang dan dicantumkan di daftar pustaka sesuai dengan ketentuan penulisan ilmiah yang berlaku;
3. Pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya, dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan atau ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademis dan sanksi-sanksi lainnya yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Malang, 12 agustus 2024  
Yang Membuat Pernyataan



Andi Muhammad Akbar

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN *WORK LIFE BALANCE* TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PADA BPJS KETENAGAKERJAAN CABANG MALANG**

Andi Muhammad Akbar  
Management Study Program Faculty  
Of Economic and Business University  
Muhammadiyah Malang  
JL.Raya Tlogomas No. 246Malang  
E-mail: andibelajar08@gmail.com

**ABSTRACT**

The purpose of this study was to determine the effect of transformational leadership and work life balance on employee loyalty in BPJS Ketenagakerjaan Malang employees partially and simultaneously. This research uses quantitative methods. The research population was 39 employees at BPJS Ketenagakerjaan Malang. Determination of the sample using the total sampling method so that the research sample was obtained as many as 39 respondents. The data collection technique used was a questionnaire. The data analysis method uses multiple linear regression tests with the SPSS program. The results prove that transformational leadership has a significant effect on employee loyalty and work life balance has a significant effect on employee loyalty. Simultaneously, it is known that transformational leadership and work life balance have a significant effect on employee loyalty of employees at BPJS Ketenagakerjaan Malang.

**Keywords: Transformational Leadership, Work Life Balance and Employee Loyalty.**

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN *WORK LIFE BALANCE* TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PADA BPJS KETENAGAKERJAAN CABANG MALANG**

Andi Muhammad Akbar  
Management Study Program Faculty  
Of Economic and Business University  
Muhammadiyah Malang  
JL.Raya Tlogomas No. 246Malang  
E-mail: andibelajar08@gmail.com

**ABSTRAK**

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional dan *work life balance* terhadap loyalitas karyawan pada karyawan BPJS Ketenagakerjaan Malang secara parsial dan simultan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Populasi penelitian sebanyak 39 karyawan di BPJS Ketenagakerjaan Malang. Penentuan sampel menggunakan metode total sampling sehingga didapatkan sampel penelitian sebanyak 39 responden. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner. Metode analisa data menggunakan uji regresi linier berganda dengan program SPSS. Hasil penelitian membuktikan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan dan *work life balance* berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan. Hasil secara simultan diketahui bahwa kepemimpinan transformasional dan *work life balance* berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Malang.

Kata kunci: Kepemimpinan Transformasional, *Work Life Balance* dan Loyalitas Karyawan.

## KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT, atas hidayah, rahmat dan taufiq-Nya, sehingga Skripsi dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan *work Life Balance* terhadap Loyalitas Karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Malang”, dapat terselesaikan sesuai dengan waktu yang direncanakan. Skripsi ini ditulis dalam rangka memenuhi syarat untuk mencapai gelar Sarjana Manajemen pada Fakultas Ekonomi Bisnis Universitas Muhammadiyah Malang.

Selama proses penyusunan skripsi ini, banyak pihak yang telah memberikan bantuan dan dukungan kepada saya. Sebagai ucapan syukur, dalam kesempatan ini saya ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Pertama terimakasih kepada ALLAH SWT dan MUHAMMAD SAW
2. Prof. Dr. Nazaruddin Malk, M.Si. selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Malang.
3. Dr. Idah Zuhroh M.M. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Malang.
4. Dr. Nurul Asfiah M.M. selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Malang.
5. Terima kasih kepada ayahanda Andi Budiarjo yang memberikan semangat dan bekerja keras untuk pendidikan saya. Tak lupa juga ibunda Endang Kusumawati tercinta, yang tak pernah lepas dari doa dalam setiap sujudnya.
6. Dr. Titiek Ambarwati M.M. selaku Dosen Pembimbing I yang telah meluangkan waktu dengan sabar dalam melakukan bimbingan tugas akhir skripsi ini.
7. Ratya Shafira Arifiani, S.AB., M.M. selaku Dosen Pembimbing II yang telah meluangkan waktu dengan sabar dalam melakukan bimbingan tugas akhir skripsi ini.
8. Chalimatuz Sa'diyah, SE., M.M. selaku Dosen Wali yang telah memberikan arahan dan motivasi.



9. Terima kasih kepada seluruh teman – teman saya yang sudah memberikan masukan untuk keberhasilan skripsi saya

*10. And last but not least I want to thank me for believing in me, I want to thank me for doing all this hard work. I wanna thank me for having no days off. I wanna thank me for never quitting. I wanna thank me for always been a giver and trying to give more than I receive.*



## DAFTAR ISI

lembar Persetujuan.....	ii
Abstrak .....	iii
Abstract .....	iv
Kata Pengantar.....	v
Daftar Isi.....	vii
Daftar Tabel.....	ix
Daftar Lampiran.....	x
Bab I Pendahuluan.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah.....	6
C. Tujuan Dan Manfaat Penelitian .....	7
Bab II Tinjauan Pustaka .....	9
A. Landasan Teori .....	9
1. Loyalitas Karyawan.....	9
2. Kepemimpinan Transformasional .....	12
3. <i>Work Life Balance</i> .....	13
B. Penelitian Terdahulu .....	15
C. Perbedaan Dan Persamaan .....	20
D. Hubungan Antar Variabel.....	20
E. Kerangka Penelitian .....	22
F. Hipotesis .....	23
Bab III Metode Penelitian .....	26
A. Jenis Penelitian .....	26
B. Lokasi Dan Waktu Penelitian .....	26
C. Populasi Dan Teknik Pengambilan Sampel .....	26
D. Definisi Operasional Variabel .....	27
E. Jenis Dan Sumber Data .....	29

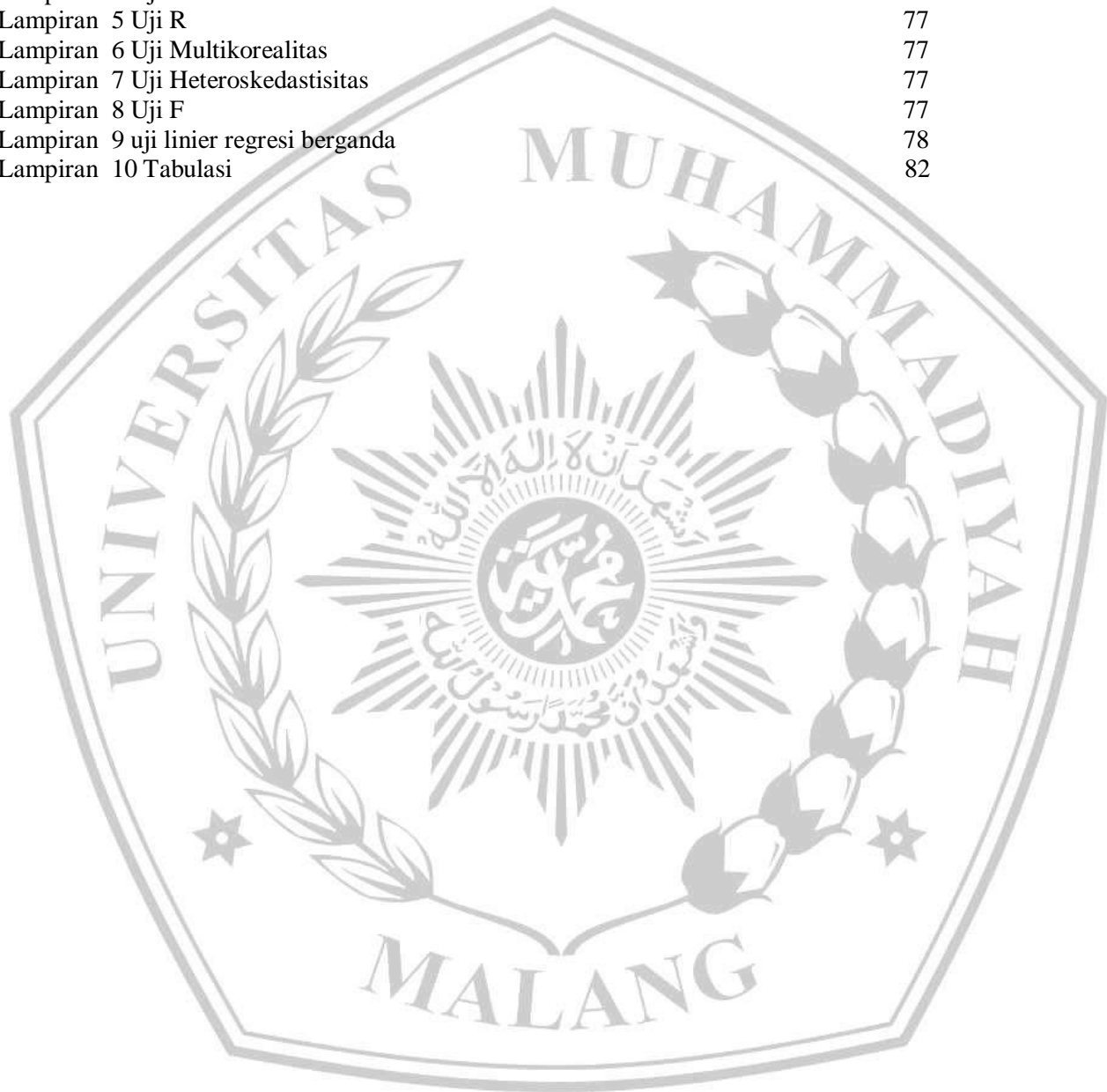
1. Jenis Data .....	29
2. Sumber Data.....	29
F. Teknik Pengumpulan Data .....	30
G. Teknik Pengukuran Data.....	30
H. Uji Instrumen.....	31
I. Uji Asumsi Klasik .....	33
J. Metode Analisis Data .....	35
K. Uji Hipotesis.....	37
Bab IV Hasil Dan Pembahasan .....	40
Bab V Penutup.....	67
Daftar Pustaka .....	69
Lampiran .....	76

**DAFTAR TABEL**

Tabel 1 Definisi Operasional Variabel .....	27
Tabel 2 Alternatif Jawaban dan Skor .....	30
Tabel 3 Penilaian rentang skala .....	36
Tabel 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	43
Tabel 5 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	43
Tabel 6 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja .....	44
Tabel 7 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur .....	44
Tabel 8 Rentang Skala Kepemimpinan Transformasional .....	45
Tabel 9 Rentang Skala Work Life Balance .....	48
Tabel 10 Rentang Skala Loyalitas Karyawan.....	51
Tabel 11 Uji Validitas Kepemimpinan transformasional .....	54
Tabel 12 Uji Validitas Work life balance .....	54
Tabel 13 Uji Validitas Loyalitas karyawan .....	55
Tabel 14 Hasil Uji Reliabilitas.....	56
Tabel 15 Uji Normalitas .....	57
Tabel 16 Hasil Uji Multikolinearitas.....	57
Tabel 17 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	58
Tabel 18 Hasil Regresi Linear Berganda.....	59
Tabel 19 Hasil Uji t.....	61
Tabel 20 Uji F.....	62

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Daftar kuesioner	71
Lampiran 2 Uji Validitas	72
Lampiran 3 Uji Reabilitas	75
Lampiran 4 Uji Normalitas	76
Lampiran 5 Uji R	77
Lampiran 6 Uji Multikorealitas	77
Lampiran 7 Uji Heteroskedastisitas	77
Lampiran 8 Uji F	77
Lampiran 9 uji linier regresi berganda	78
Lampiran 10 Tabulasi	82



## DAFTAR PUSTAKA

- Buil, I., Martínez, E., & Matute, J. (2019). Transformational leadership and employee performance: The role of identification, engagement and proactive personality. *International Journal of Hospitality Management*, 77(October 2017), 64–75. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2018.06.014>
- Buradum Tende, F., & Amah, E. (2021). Ethical Leadership: A Prerequisite for Actuating Employee Loyalty Entrepreneurship View project Production Management and Performance View project. *Research Journal of Management Practice/ ISSN, 1(5)*, 91–102. <https://doi.org/10.46654/RJMP.1586>
- Fatwa Mosyani, R., & Riyanto, S. (2020). The Effect of Work-Life Balance and Employee Satisfaction on Employee Loyalty Ofgpret Studio. *IOSR Journal Of Humanities And Social Science (IOSR-JHSS)*, 25(January 2019), 59–63. <https://doi.org/10.9790/0837-2501015963>
- Fisher, B., Turner, R. K., & Morling, P. (2009). Defining and classifying ecosystem services for decision making. *Ecological Economics*, 68(3), 643–653. <https://doi.org/10.1016/j.ecolecon.2008.09.014>
- Gani, N. A., Utama, R. E., Jaharuddin, & Andry, P. (2021). *Perilaku Organisasi Pdf* (Issue May). <https://www.researchgate.net/publication/351880570>
- Goñi-Legaz, S., Ollo-López, A., & Bayo-Moriones, A. (2010). The Division of Household Labor in Spanish Dual Earner Couples: Testing Three Theories. *Sex*

*Roles*, 63(7–8), 515–529. <https://doi.org/10.1007/s11199-010-9840-0>

Gouda, H. (2018). Investigating the Influence of Leadership on Employees' Loyalty in the Private Education Sector in Egypt. *International Journal of Humanities and Social Sciences (IJHSS)*, 7(6), 133–146. <https://www.researchgate.net/publication/354783187>

Gustina, D. dwi. (2019). *Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja dan Work Life Balance Terhadap Loyalitas Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi*. 1–73.

Ii, B. A. B., Teori, A. L., & Karyawan, L. (2018). *Efek Mediasi Komitmen...*, *Rheksania Anjung Wijyanthi, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UMP, 2021*. 10–25.

Jaharuddin, N. S., & Zainol, L. N. (2019). The Impact of Work-Life Balance on Job Engagement and Turnover Intention. *The South East Asian Journal of Management*, 13(1). <https://doi.org/10.21002/seam.v13i1.10912>

Kepemimpinan, P., & Dan, B. O. (2014). *Pariwisata Provinsi Jawa Barat*. 8(1), 15–26.

Larastrini, P. M., & Adnyani, I. G. A. D. (2019). PENGARUH KEPUASAN KERJA LINGKUNGAN KERJA DAN WORK – LIFE BALANCE TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(6), 3674. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i06.p14>

Lingga, A. S. (2020). Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja (Work Life Balance) dan Kepuasan Kerja Karyawan terhadap Kinerja Karyawan. *Manajemen Bisnis*, 6(2), 1134–1137.

Ni Putu Eka Fajariani, & I.B.Ketut Surya. (2017). Pengaruh Pengalaman Kerja dan Kepemimpinan Transformatif Terhadap Loyalitas Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 4(4), 930–942.

Poohongthong, C., Surat, P., & Sutipan, P. (2014). A study on the relationships between ethical leadership, work-life balance, organizational socialization, and organizational citizenship behavior of teachers in Northern Thailand. *International Journal of Behavioral Science*, 9(2), 17–28.

Priyono. (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Penerbit Zifatama Publisher* (Vol. 53, Issue 9).

Rafferty, A. E., & Griffin, M. A. (2004). Dimensions of transformational leadership: Conceptual and empirical extensions. *Leadership Quarterly*, 15(3), 329–354. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2004.02.009>

Santika, T., Wilson, K. A., Meijaard, E., Budiharta, S., Law, E. E., Sabri, M., Struebig, M., Ancrenaz, M., & Poh, T. M. (2019). Changing landscapes, livelihoods and village welfare in the context of oil palm development. *Land Use Policy*, 87(April), 104073. <https://doi.org/10.1016/j.landusepol.2019.104073>

Siagian, E. K. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan

Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Kasus Pada Rumah Sakit Syafira Pekanbaru). *Jom Fisip Universitas Riau*, 3(2), 1–12.

Siyoto, Sandu. M, S. (2015). *Dasar Metodologi Penelitian*. February.  
[https://www.google.co.id/books/edition/DASAR\\_METODOLOGI\\_PENELITIA/N/QPhFDwAAQBAJ?hl=id&gbpv=1&dq=rancangan+cross-sectional+study&printsec=frontcover](https://www.google.co.id/books/edition/DASAR_METODOLOGI_PENELITIA/N/QPhFDwAAQBAJ?hl=id&gbpv=1&dq=rancangan+cross-sectional+study&printsec=frontcover)

Sjahrudin, H., & Toban, C. (2016). The Antecedent and Consequence of Organizational Commitment and Job Satisfaction. *Journal of Business and Management Sciences*, 4(2), 26–33. <https://doi.org/10.12691/jbms-4-2-1>

Stocks, N. (2016). 濟無 *No Title No Title No Title*. 1–23.

Sumantri, N. M. D., & Mujiati, N. W. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi, Dan Work - Life Balance Terhadap Loyalitas Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 12(4), 390–411.  
<https://ojs.unud.ac.id/index.php/manajemen/article/view/101240>

Tambun, E., Irani Tarigan, M., Sitompul, P., & Paulina Tinambunan, A. (2023). Pengaruh Deskripsi Kerja, Jenjang Karir, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Agrinesia Raya Medan. *Oktober*, 2(2), 2829–0941.

Tseng, L. M., & Wu, J. Y. (2017). How can financial organizations improve employee loyalty? The effects of ethical leadership, psychological contract fulfillment and organizational identification. *Leadership and Organization Development Journal*,



38(5), 679–698. <https://doi.org/10.1108/LODJ-07-2015-0142>

Wahjono, S. I., & Surabaya, U. M. (2022). Perilaku Organisasi. *Perilaku Organisasi, January*. <https://doi.org/10.52931/t4b6/2022>

WIDIASTUTI, N. P., & BAIHAKI, H. A. (2023). Pengaruh Work Life Balance Dan Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Di Dinas Sosial Kota Denpasar. *Ganec Swara, 17(2)*, 478. <https://doi.org/10.35327/gara.v17i2.446>

Widjanarko, W., Indra, C., Putra, W., & Indrianna, K. (2024). *Determination of Job Satisfaction and Employee Loyalty : Analysis of Work Life Balance and Work Environment at PT*. 5(4), 639–650.

Marzuki, F. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Profesionalisme Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Di Lp3I Group. *Jurnal Lentera Bisnis, 7(1)*, 21. <https://doi.org/10.34127/jrlab.v7i1.213>

Robbins, S. P. (2005). *Organizational Behavior* (11th ed.). Prentice Hall.

Hasibuan, M. S. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.

Marzuki. (2018). *Metodologi Penelitian*. Rajawali Pers.

Buil, I., Catalán, S., & Martínez, E. (2019). The importance of corporate brand identity in business management: An application to the UK banking sector. *Business Research Quarterly, 22(1)*, 34-46.

Larstrini, N. A., Aditya, P., & Hendrawan, R. (2019). *Kajian tentang Implementasi*

- Manajemen Risiko pada Industri Perbankan di Indonesia . Jurnal Manajemen,14(2), 101-115.
- Jaharuddin, N. S., & Zainol, L. Z. (2019). The Impact of Workplace Flexibility on Job Satisfaction: A Study of Employees in the Service Sector . International Journal of Business and Management, 14(3), 30-40.
- Santika, I. W., Pratiwi, D. A., & Dewi, N. P. K. (2018). Analisis Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan . Jurnal Ekonomi dan Bisnis, 7(4), 56-65.
- Susanti, L. A., & Sabrina, S. (2017). Studi Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan XYZ . Jurnal Manajemen, 12(3), 75-82.
- Fajariani, N. P. E., & Surya, I. B. K. (2015). Peran Kepemimpinan dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan . Jurnal Bisnis dan Manajemen, 10(2), 44-53.
- Widjanarko, T., Setiawan, A., & Nugraha, R. (2024). Manajemen Inovasi di Era Digital . Gramedia Pustaka Utama.
- Siswanto. (2012). Pengantar Manajemen . Penerbit Erlangga.
- Flippo, E. B. (2003). Personnel Management (6th ed.). McGraw-Hill.
- Susanti, L. A., Wijaya, H., & Nugroho, A. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan . Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, 13(1), 22-30.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2008). *Organizational Behavior* (12th ed.). Prentice Hall.

Yukl, G. (2010). *Leadership in Organizations* (7th ed.). Pearson.

Fisher, C. D., Schoenfeldt, L. F., & Shaw, J. B. (2003). *\*Human Resource Management\** (6th ed.). Houghton Mifflin Company.

McDonald, R., & Bradley, L. M. (2017). *\*Employee Engagement and Performance\**. Routledge.

Fisher, R. J., Bulger, N., & Smith, S. (2009). *\*Managing Organizational Change: A Guide for Managers\**. Wiley.

Pratama, I. R., Nugraha, H., & Santoso, D. (2019). *\*Implementasi Teknologi Informasi dalam Peningkatan Efisiensi Bisnis\**. *Jurnal Teknologi Informasi*, 11(2), 99-108.

Muliati. (2020). *\*Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan\**. *Jurnal Manajemen*, 15(1), 12-25.

Ang, S., & Edalmen, R. (2021). *\*The Future of Work: Strategies for Surviving and Thriving in the Digital Age\**. Springer.

Khofifah, S., & Fadli, M. (2022). *\*Digital Marketing: Konsep dan Implementasi\**. Penerbit Andi.

# PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN WORK LIFE BALANCE TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PADA BPJS KETENAGAKERJAAN CABANG MALANG

## ORIGINALITY REPORT

2%

SIMILARITY INDEX

2%

INTERNET SOURCES

2%

PUBLICATIONS

2%

STUDENT PAPERS

## PRIMARY SOURCES

1

Submitted to University of Muhammadiyah  
Malang  
Student Paper

2%

Exclude quotes

Exclude bibliography

Exclude matches  < 2%