

**PENGARUH BUDAYA KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION*
DENGAN K3 SEBAGAI VARIABLE MEDIASI
(Studi pada Plasma Sumber Makmur)**

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Mencapai
Derajat Sarjana Manajemen



Oleh:

ADITYA YUDHA ARIFANDI

201910160311031

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MALANG**

2023

PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan dibawah ini, saya:

Nama : Aditya Yudha Arifandi

NIM : 201910160311031

Program studi : Manajemen

Surel : adityayudhaarifandi@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, 27 Juli 2023

Yang Membuat Pernyataan,



Aditya Yudha Arifandi

SKRIPSI

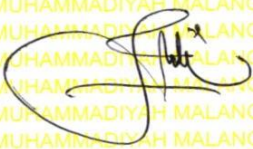
**PENGARUH BUDAYA KERJA
TERHADAP TURNOVER INTENTION DENGAN K3
SEBAGAI VARIABLE MEDIASI
(Studi pada Plasma Sumber Makmur)**

Oleh :

Aditya Yudha Arifandi
201910160311031

Diterima dan disetujui
pada tanggal 22 Juli 2023

Pembimbing I,



Dr. Uci Yulianti, M.M.

Pembimbing II,



Eka Kadharpa Utama Dewayani, S.E., M.M.

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis,



Prof. Dr. Idah Zuhroh, M.M.

Ketua Jurusan,



Dr. Nurul Asfiah, M.M.

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

PENGARUH BUDAYA KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION DENGAN K3 SEBAGAI VARIABLE MEDIASI (Studi pada Plasma Sumber Makmur)

Yang disiapkan dan disusun oleh :

Nama : Aditya Yudha Arifandi

NIM : 201910160311031

Jurusan : Manajemen

Telah dipertahankan di depan penguji pada tanggal 22 Juli 2023 dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai kelengkapan guna memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Universitas Muhammadiyah Malang.

Susunan Tim Penguji:

Penguji I : Dra. Sandra Irawati, M.M.

Penguji II : Iqbal Ramadhani Fuadiputra, S.E., M.SM.

Penguji III : Eka Kadharpa Utama Dewayani, S.E., M.M.

Penguji IV : Dr. Uci Yuliati, M.M.

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Ketua Jurusan,



Prof. Dr. Idah Zuhroh, M.M.

Dr. Nurul Asfiah, M.M.

1.....

2.....

3.....

4.....

**PENGARUH BUDAYA KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION*
DENGAN K3 SEBAGAI VARIABLE MEDIASI
(Studi pada Plasma Sumber Makmur)**

Aditya Yudha Arifandi

Program Studi Management, Universitas Muhammadiyah Malang, Indonesia

e-mail: adityayudhaarifandi@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui budaya kerja, kesehatan dan keselamatan kerja (K3), dan *turnover intention* pada perkebunan kelapa sawit Plasma Sumber Makmur. Penelitian ini juga mengamati pengaruh budaya kerja terhadap *turnover intention*, pengaruh budaya kerja terhadap K3, pengaruh K3 terhadap *turnover intention*, dan apakah K3 mampu memediasi pengaruh budaya kerja terhadap *turnover intention*. Penelitian ini dilakukan pada karyawan transmigran Plasma Sumber Makmur dengan jumlah populasi sebanyak 64 karyawan yang semuanya menjadi responden dalam penelitian ini. Teknik sampling menggunakan teknik total sampling. Pengumpulan data dilakukan dengan teknik kuesioner. Teknik analisis data menggunakan analisis jalur dan program Smart-PLS 4. Hasil analisis rentang skala dalam penelitian ini menunjukkan bahwa budaya kerja tinggi, kesehatan dan keselamatan kerja tinggi, *turnover intention* tinggi. Hasil uji hipotesis menunjukkan jika budaya kerja tidak memberikan pengaruh terhadap *turnover intention*, budaya kerja tidak berpengaruh terhadap kesehatan dan keselamatan kerja. K3 berpengaruh terhadap *turnover intention*, dan K3 tidak mampu memediasi pengaruh budaya kerja terhadap *turnover intention*.

Kata Kunci : Budaya Kerja, Kesehatan dan Keselamatan Kerja, *Turnover intention*.

***THE INFLUENCE OF WORK CULTURE ON TURNOVER INTENTION
MEDIATED BY OHS (Study on Plasma Sumber Makmur)***

Aditya Yudha Arifandi

Management Department, Universitas Muhammadiyah Malang, Indonesia

e-mail: adityayudhaarifandi@gmail.com

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the work culture, occupational health and safety (OHS), and turnover intention on the Sumber Makmur Plasma oil palm plantation. This study also examines the effect of work culture on turnover intention, the effect of work culture on OHS, the effect of OHS on turnover intention, and whether OHS is able to mediate the effect of work culture on turnover intention. This research was conducted on transmigrant employees of Plasma Sumber Makmur with a total population of 64 employees who all became respondents in this study. The sampling technique used total sampling technique. Data collection was carried out using a questionnaire technique. The data analysis technique uses path analysis and the Smart-PLS 4 program. The results of scale range analysis in this study indicate that work culture is high, occupational health and safety is high, turnover intention is high. The results of hypothesis testing show that work culture has no effect on turnover intention, work culture has no effect on occupational health and safety. OHS affects turnover intention, and OHS is not able to mediate the effect of work culture on turnover intention.

Keyword: OHS, Turnover intention, Work Culture

KATA PENGANTAR

Puji syukur saya panjatkan ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa atas kasih, bimbingan, anugerah, dan berkat-Nya yang tidak terbatas, sehingga saya dapat menyelesaikan tesis yang berjudul "Pengaruh Budaya Kerja dan K3 terhadap *Turnover intention* Karyawan Transmigran Perkebunan Kelapa Sawit Pedalaman Kalimantan Selatan (Plasma Sumber Makmur)". Saya merasa sangat terharu atas penyertaan Allah SWT selama perjalanan ini.

Dengan doa dan shalawat yang tulus saya haturkan kepada Nabi Muhammad S.A.W. tercinta, penutup para nabi yang membawa ajaran tauhid yang sempurna dan akhlak yang patut diteladani, saya bersyukur atas limpahan nikmat yang tak henti-hentinya. Saya berdoa agar doa dan berkah ini sampai kepada seluruh anggota keluarganya, para sahabatnya, para syuhada, para ulama yang saleh, dan semua orang yang mencintai dan menjunjung tinggi ajaran-ajarannya.

Saya sangat berterima kasih kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan dan dukungan selama proses penyusunan skripsi ini. Meskipun saya memilih untuk tidak menyebutkan nama individu atau organisasi tertentu karena alasan pribadi, saya mengucapkan terima kasih yang tulus dan memanjatkan doa yang tulus atas kemurahan hati mereka. Semoga kontribusi mereka dicatat sebagai amal ibadah yang tak ternilai di sisi Tuhan.

Akhirnya, dengan rendah hati saya mempersembahkan skripsi ini, dengan menyadari keterbatasan dan kekurangannya, kepada siapa saja yang dapat mengambil manfaat darinya. Saya dengan tulus menerima kritik dan saran yang membangun dari para pembaca sekalian untuk meningkatkan kualitas karya saya di masa mendatang. Terima kasih.

DAFTAR ISI

ABSTRAK	II
ABSTRACT	III
KATA PENGANTAR.....	IV
DAFTAR ISI.....	V
DAFTAR GAMBAR.....	VII
DAFTAR TABEL.....	VIII
DAFTAR LAMPIRAN	IX
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah.....	6
C. Tujuan Penelitian	6
D. Manfaat Penelitian	7
BAB II TEORI DAN PERUMUSAN HIPOTESIS.....	8
A. Tinjauan Penelitian Terdahulu.....	8
B. Teori dan Kajian Pustaka	12
C. Kerangka Berpikir.....	29
D. Perumusan Hipotesis.....	31
BAB III METODE PENELITIAN	32
A. Lokasi Penelitian.....	32
B. Jenis Penelitian.....	32
C. Populasi dan Sampel	33
D. Definisi Operasional Variabel.....	35
E. Sumber Data.....	35
F. Teknik Pengumpulan Data.....	36
G. Uji Instrumen	38
H. Teknik Pengukuran Data.....	38
I. Teknik Analisis Data	39
J. Alat Analisis Data	40
K. Uji Validitas dan Reliabilitas	40

L. Metode Analisis Data.....	46
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	47
A. Gambaran Umum Objek Penelitian	47
B. Deskripsi Data.....	49
C. Analisis Data	52
D. Pembahasan Dan Diskusi.....	62
BAB V Kesimpulan dan Saran	71
A. Kesimpulan	71
B. Saran.....	71
DAFTAR PUSTAKA	73
LAMPIRAN.....	77



DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Lingkungan Kerja Plasma Sumber Makmur.....	3
Gambar 2.1 Hubungan Budaya Kerja Terhadap <i>Turnover intention</i> Dengan K3 Sebagai Mediasi.....	30
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Plasma Sumber Makmur.....	48
Gambar 4.2 Pengukuran Outer Model.....	55
Gambar 4.3 Hasil Uji Hipotesis dengan smart PLS.....	60



DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Tingkat <i>Turnover</i> Karyawan Perkebunan Kelapa Sawit Plasma Sumber Makmur Tahun 2019-2022	3
Tabel 1.2 Data Kecelakaan Kerja di Perkebunan Kelapa Sawit Plasma Sumber Makmur Tahun 2019-2022	4
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	8
Tabel 3.1 Devinisi Operasional Variabel	37
Tabel 3.2 Jawaban Item Pertanyaan dan Skoring	39
Tabel 3. 3 Rentang Skala.	40
Tabel 3.4 Parameter Validitas	45
Tabel 4.1 Deskripsi Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	49
Tabel 4.2 Deskripsi Data Responden Berdasarkan Usia.....	49
Tabel 4.3 Deskripsi Data Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	50
Tabel 4.4 Deskripsi Data Responden Berdasarkan Status Perkawinan	51
Tabel 4.5 Deskripsi Data Responden Berdasarkan Lama Bekerja	51
Tabel 4.6 Hasil Rentang Skala Variabel Budaya Kerja	51
Tabel 4.7 Hasil Rentang Skala Variabel <i>Turnover intention</i>	53
Tabel 4.8 Hasil Rentang Skala Variabel k3	53
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Menggunakan Smart PLS	54
Tabel 4.10 Hasil Uji Reliabilitas Menggunakan Smart Pls.....	56
Tabel 4.11 Nilai R Square.....	57
Tabel 4.12 Hasil Path Koeffisien.....	58

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian.....	78
Lampiran 2 Jawaban Responden.....	82
Lampiran 3 Olah Data Smart Pls	87



DAFTAR PUSTAKA

- Allen, D. G., Bryant, P. C., & Vardaman, J. M. (2010). Retaining talent: Replacing misconceptions with evidence-based strategies. *Academy of Management Perspectives*, 24(2), 48-64.
- Alli, B. (2008). Prinsip dasar kesehatan dan keselamatan kerja . Organisasi Buruh Internasional.
- Amin, M. A. (2020). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Budaya Kerja Terhadap *Turnover intention* Pada PT. Q Ton Indonesia (Doctoral dissertation).
- Babbie, E. R. (2016). *The practice of social research*. Cengage Learning.
- Belete, A. K. (2018). *Turnover intention* influencing factors of employees: an empirical work review. *Journal of Entrepreneurship & Organization Management*, 7(3), 1-7.
- Blau, G. (1988). Further exploring the meaning and measurement of job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 73(1), 139-145.
- Bondarouk, T., Ruël, H., & Looise, J. K. (2011). Electronic human resource management: Challenges in the digital era. *The International Journal of Human Resource Management*, 22(5), 1043-1054.
- Brewner, P., Marks, A., Barling, J., & Latham, G. (2007). Safety climate and occupational safety and health: a historical perspective. *Handbook of Occupational Health Psychology*, 3, 123-142.
- Bryman, A., & Bell, E. (2015). *Business research methods*. Oxford University Press.
- Bryman, A. (2016). *Social research methods*. Oxford University Press.
- Cameron, K. S., & Quinn, R. E. (2011). *Diagnosing and changing organizational culture: Based on the competing values framework*. John Wiley & Sons.
- Chan, ZC, Tam, WS, Lung, MK, Wong, WY, & Chau, CW (2013). Tinjauan literatur sistematis tentang kekurangan perawat dan niat untuk pergi. *Jurnal manajemen keperawatan* , 21 (4), 605-613.
- Chang, H. T., & Lu, L. (2015). Employee stress, supervisor support and intention to quit in the hotel industry. *International Journal of Hospitality Management*, 51, 41-50.
- Carter, K. L., Danforth, L., & McGhee, P. (2020). The impact of a positive workplace culture on occupational health and safety outcomes: A systematic review. *Work*, 67(1), 11-25.
- Chowdhury, R. R. (2017). *Occupational health and safety in the workplace*. CRC Press.
- Coyle, D. (2018). *The culture code: The secrets of highly successful groups*. Bantam
- Creswell, J. W. (2014). *Research design: qualitative, quantitative, and mixed methods approaches*. Sage publications.
- Denison, D. R. (1990). *Corporate culture and organizational effectiveness*. John Wiley & Sons.
- Dessler, G. (2019). *Fundamentals of Human Resource Management (5th ed.)*. Pearson Education.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived

- organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 500-507.
- Frinaldi, A. (2017). *Mengelola Budaya Organisasi dan Budaya Kerja*.
- Galletta, M., Portoghese, I., Battistelli, A., & Leiter, MP (2013). Peran kepemimpinan unit dan kolaborasi perawat-dokter pada niat pergantian keperawatan. *Jurnal keperawatan tingkat lanjut*, 69 (8), 1771-1784.
- Guthrie, J. P. (2001). High-involvement work practices, *turnover*, and productivity: Evidence from New Zealand. *Academy of Management Journal*, 44(1), 180-190.
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2017). *A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)*. Sage publications.
- Hakim, A. L., & Sudarmiati, S. (2018). The Effect of Work Stress on *Turnover intention* with Work Satisfaction and Commitment as Intervening Variable (Study at PT Infomedia Solusi Humanika in Malang). *European Journal of Business and Management*, 10(12), 85-95.
- Hämäläinen, P., Takala, J., & Kiat, T. B. (2017). Global estimates of occupational accidents and work-related illnesses 2017. *World*, 2017, 3-4.
- Harjoto, H. (2017). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Tingkat *Turnover* Karyawan Pt. Yuasa Battery Indonesia–Tangerang. *Jurnal Sekretari Universitas Pamulang*, 2(1), 19.
- Henseler, J., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2014). A new criterion for assessing discriminant validity in variance-based structural equation modeling. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 43(1), 115-135.
- Hidayahtika, V. Pengaruh Kompensasi Dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap *Turnover* (Studi Kasus pada Tenaga Kerja Wanita Di Kabupaten Sambas, Kalimantan Barat). *Jurnal Manajemen Update*, 6(4).
- Hikmah, H. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap *Turnover intention* Karyawan Pada Gadget Mart Banjarmasin (Doctoral Dissertation, Universitas Islam Kalimantan Mab).
- Holtom, B. C., Mitchell, T. R., Lee, T. W., & Inderrieden, E. J. (2005). Shocks as causes of *turnover*: What they are and how organizations can manage them. *Human Resource Management*, 44(3), 337-352.
- Homburg, V., van der Heijden, B., & Valkenburg, L. (2013). Mengapa perawat berganti pekerjaan? Sebuah studi empiris tentang penentu tujuan pasca-keluar perawat tertentu. *Jurnal manajemen keperawatan*, 21 (6), 817-826.
- Hossain, G., & Mahmood, M. (2018). Perputaran karyawan di industri garmen di Bangladesh: Perspektif tingkat organisasi. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia Asia Selatan*, 5 (2), 129-149.
- Huang, C. Y., Li, C. H., & Li, J. Y. (2019). Job characteristics, person- environment fit, and *turnover intention* among hotel employees. *International Journal of Hospitality Management*, 76, 130-140.
- Jackson, S. E., Schuler, R. S., & Jiang, K. (2014). An aspirational framework for strategic human resource management. *Academy of Management Annals*, 8(1), 1-56.
- Jones, G. R. (2021). *Organizational theory, design, and change*. Pearson.
- Kim, J., Ling, C. H., & Koyuncu, M. (2019). Work–family conflict, work– family

- balance, and *turnover intention* in the hospitality industry. *International Journal of Hospitality Management*, 82, 30-39.
- Kotter, J. P., & Heskett, J. L. (1992). *Corporate culture and performance*. Simon and Schuster.
- Kwantes, C. T., & Boglarsky, C. A. (2007). Perceptions of organizational culture, leadership effectiveness, and personal effectiveness across six countries. *Journal of International Management*, 13(2), 204-230.
- Liu, S., Gyabeng, E., Sewu, GJA, Nkrumah, NK, & Dartey, B. (2019). Kesehatan dan keselamatan kerja dan niat berpindah di industri tenaga Ghana: Efek mediasi dari komitmen organisasi. *Penelitian BioMed Internasional*, 2019.
- Liu, Y., Loi, R., Lam, L. W., & Chen, Z. X. (2010). Linking organizational trust with employee job satisfaction and performance. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83(2), 263-281.
- Maertz Jr, C. P., & Griffeth, R. W. (2004). Eight motivational forces and voluntary *turnover*: A theoretical synthesis with implications for research. *Journal of Management*, 30(5), 667-683.
- Masi, R. J., & Matz, M. W. (2016). *Enhancing occupational health and safety*. Springer.
- Mathis RL, Jackson JH *Manajemen Sumber Daya Manusia: International Student Edition*. Mason, OH, AS: Thomson Barat Daya; 2004.
- Mejia A., Calam R., Sanders MR *Review program parenting di negara berkembang: peluang dan tantangan untuk mencegah kesulitan emosi dan perilaku pada anak. Tinjauan Psikologi Anak dan Keluarga Klinis*. 2012; 15 (2):163–175. doi: 10.1007/s10567-012-0116-9.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61-89.
- Michael, JH, Evans, DD, Jansen, KJ, & Haight, JM (2005). Komitmen manajemen terhadap keselamatan sebagai dukungan organisasi: Hubungan dengan hasil non-keselamatan pada karyawan manufaktur kayu. *Jurnal penelitian keselamatan*, 36 (2), 171-179.
- Mitchell, T. R., Holtom, B. C., Lee, T. W., Sablinski, C. J., & Erez, M. (2001). Why people stay: Using job embeddedness to predict voluntary *turnover*. *Academy of Management Journal*, 44(6), 1102-1121.
- Nelsey, L., & Brownie, S. (2012). Kepemimpinan yang efektif, kerja sama tim, dan pendampingan—Elemen penting dalam mempromosikan kohesi generasi dalam tenaga keperawatan dan mempertahankan perawat. *Kolega* 19 (4), 197-202.
- Neuman, W. L. (2014). *Social research methods: qualitative and quantitative approaches*. Pearson.
- Nugroho, Y. P. (2021). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Keinginan Untuk Keluar Dengan Komitmen Afektif Sebagai Variabel Mediasi Pada Operator Di Departemen Hatari Pt. Kaltim Prima Coal.
- Pfeffer, J. (2018). Dying for a paycheck: How modern management harms employee health and company performance—and what we can do about it.

- Ragins, B. R., & Cornwell, J. M. (2001). Pink slip or red carpet: What predicts job distress and *turnover* among blue-collar workers? *Human Relations*, 54(1), 115-141.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Perilaku Organisasi* (Edisi 16)(Salemba Empat, Ed). Jakarta: Pearson Education, Inc.
- Robbins, S. P. (2017). *Organizational behavior*. Pearson. Robbins, S. P., & Coulter, M. (2017). *Management*. Pearson.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Essentials of organizational behavior*. Pearson.
- Schein, E. H. (2014). *Organizational culture and leadership*. John Wiley & Sons.
- Schneider, B., Ehrhart, M. G., & Macey, W. H. (2013). Organizational climate and culture. *Annual Review of Psychology*, 64, 361-388.
- Shim, M. (2010). Faktor-faktor yang mempengaruhi perputaran karyawan kesejahteraan anak: Fokus pada budaya dan iklim organisasi. *Tinjauan Layanan Anak dan Remaja*, 32 (6), 847-856.
- Suárez-Albanchez, J., Blazquez-Resino, J. J., Gutierrez-Broncano, S., & Jimenez-Estevez, P. (2021). Occupational health and safety, organizational commitment, and *turnover* in the Spanish IT consultancy sector. *International journal of environmental research and public health*, 18(11), 5658.
- Takase, M. (2010). Sebuah analisis konsep niat *turnover*: Implikasi untuk manajemen keperawatan. *Kolega*, 17 (1), 3-12.
- Tett, R. P., & Meyer, J. P. (1993). Job satisfaction, organizational commitment, *turnover intention*, and *turnover*: Path analyses based on meta-analytic findings. *Personnel Psychology*, 46(2), 259-293.
- Vega, R. P., & Comer, D. R. (2019). The relationship between work culture and *turnover intention* among US Army personnel. *Journal of Military and Veterans' Health*, 27(1), 28-36.
- World Health Organization. (1995). *Global Strategy on occupational health for all. The way to health at work.* http://www.who.int/occupational_health/globstrategy/en.

PENGARUH BUDAYA KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION DENGAN K3 SEBAGAI VARIABLE MEDIASI (Studi pada Plasma Sumber Makmur)

ORIGINALITY REPORT

7%

SIMILARITY INDEX

6%

INTERNET SOURCES

3%

PUBLICATIONS

4%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	Submitted to Ajou University Graduate School Student Paper	2%
2	repository.umsu.ac.id Internet Source	2%
3	dspace.uii.ac.id Internet Source	2%
4	www.coursehero.com Internet Source	2%

Exclude quotes On

Exclude bibliography On

Exclude matches < 2%