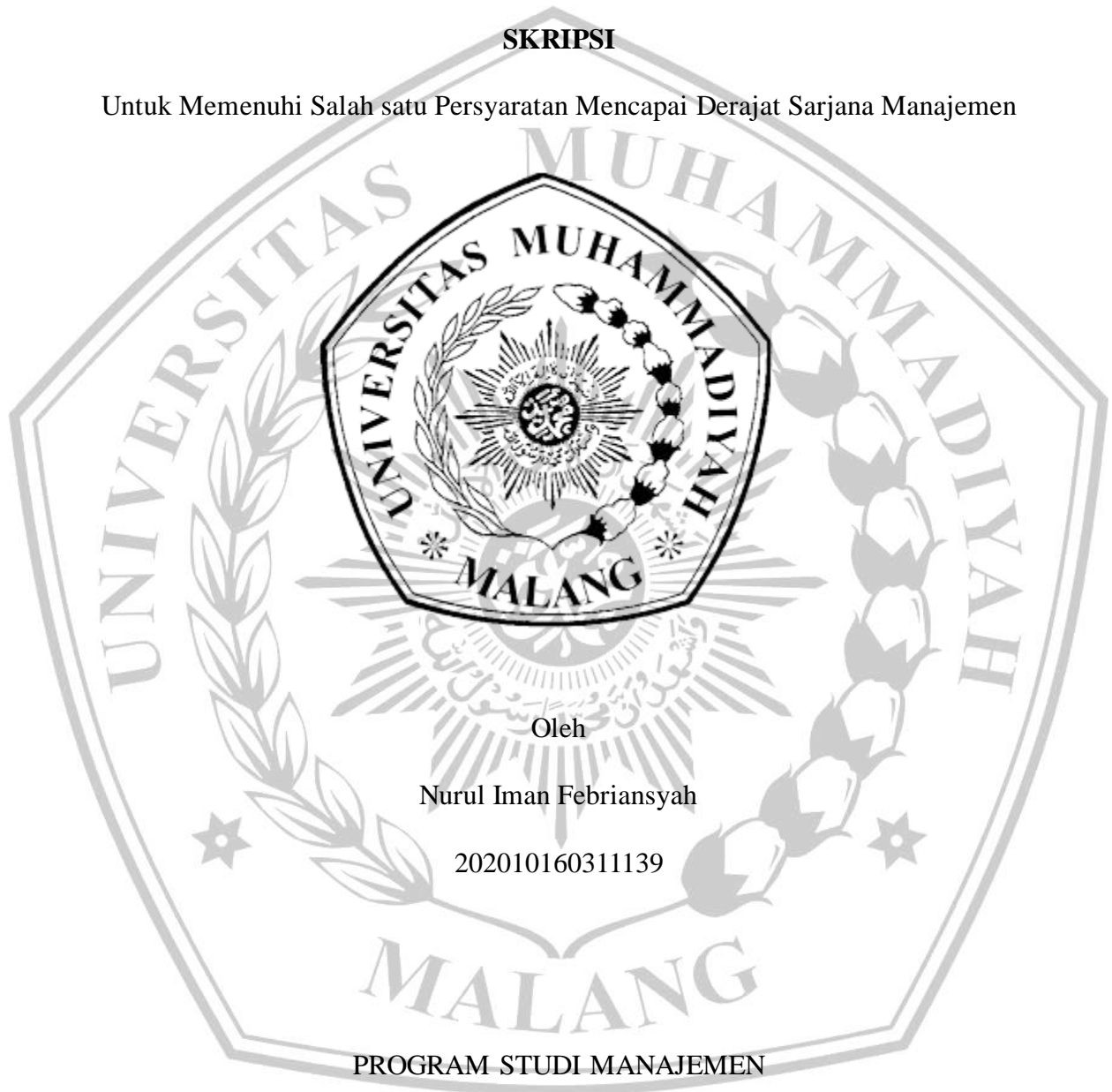


**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, SUMBER DAYA MANUSIA  
BERKELANJUTAN, DAN INOVASI BERKELANJUTAN TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN (STUDI PADA VOSCO *COFFEE* BY VOSCO GROUP)**

**SKRIPSI**

Untuk Memenuhi Salah satu Persyaratan Mencapai Derajat Sarjana Manajemen



Oleh

Nurul Iman Febriansyah

202010160311139

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MALANG

2024

**SKRIPSI**

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL,  
SUMBER DAYA MANUSIA BERKELANJUTAN, DAN INOVASI BERKELANJUTAN  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
(Studi pada Vosco Coffee by Vosco Group)**

Oleh :

**Nurul Iman Febriansyah**

**202010160311139**

Diterima dan disetujui  
pada tanggal 15 Juni 2024

Pembimbing I,

Pembimbing II,

**Dicky Wisnu Usdek Riyanto, Ph.D.**

**Kenny Roz, S.Kom., M.M.**

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis,

Ketua Program Studi,

**Prof. Dr. Idah Zuhroh, M.M.**

**Dr. Nurul Asfiah, M.M.**

**LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI**

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL,  
SUMBER DAYA MANUSIA BERKELANJUTAN, DAN INOVASI BERKELANJUTAN  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
(Studi pada Vosco Coffee by Vosco Group)**

Yang disiapkan dan disusun oleh :

Nama : Nurul Iman Febriansyah

NIM : 202010160311139

Jurusan : Manajemen

Telah dipertahankan di depan penguji pada tanggal 15 Juni 2024 dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai kelengkapan guna memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Universitas Muhammadiyah Malang.

Susunan Tim Penguji:

Pembimbing I : Dicky Wisnu Usdek Riyanto, Ph.D.

Pembimbing II : Kenny Roz, S.Kom, M.M.

Penguji I : Dr. R. Iqbal Robbie, S.E., M.M.

Penguji II : Chalimatuz Sa'diyah, S.E., M.M.

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis,

Ketua Program Studi,



Prof. Dr. Idah Zuhroh, M.M.



Dr. Nurul Asfiah, M.M.



## PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Nurul Iman Febriansyah  
NIM : 202010160311139  
Program Studi : Manajemen  
Surel : [imanfebrian2002@gmail.com](mailto:imanfebrian2002@gmail.com)

Dengan ini, menyatakan bahwa :

1. Skripsi ini adalah asli dan benar-benar hasil karya ilmiah sendiri, baik Sebagian maupun keseluruhan. Bukan hasil karya orang lain yang mengatasnamakan saya, serta bukan merupakan hasil penjiplakan (plagiarism) dan hasil karya orang lain.
2. Karya yang dan pendapat orang lain yang dijadikan sebagai bahan rujukan (referensi) dalam skripsi ini, secara tulis dan secara jelas dicantumkan sebagai bahan-bahan sumber acuan dan menyediakan nama pengarang dan dicantumkan di daftar Pustaka sesuai dengan ketentuan penulisan karya ilmiah yang berlaku.
3. Pernyataan ini saya buat sebenar-benarnya, dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan atau ketidak benarannya dalam pernyataan ini, maka saya akan bersedia menerima sanksi akademis, dan sanksi-sanksi lainnya yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Malang, 14 Juni 2024

Yang membuat pernyataan



Nurul Iman Febriansyah

**LEMBAR PERSETUJUAN**

**SKRIPSI**

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, SUMBER DAYA  
MANUSIA BERKELANJUTAN, DAN INOVASI BERKELANJUTAN TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN (STUDI PADA VOSCO COFFEE BY VOSCO GROUP)**

Oleh :

**NURUL IMAN FEBRIANSYAH**

**202010160311139**

Malang, 22 Mei 2024

Telah disetujui oleh :

Pembimbing I



Dicky Wisnu U. R., Ph.D

Pembimbing II



Keny Roz S.Kom., MM

# PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, SUMBER DAYA MANUSIA BERKELANJUTAN, DAN INOVASI BERKELANJUTAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN

(STUDI PADA VOSCO COFFEE BY VOSCO GROUP)

Nurul Iman Febriansyah\*<sup>1</sup>, Dicky Wisnu Usdek Riyanto<sup>2</sup>, Keny Roz<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Management Department, Universitas Muhammadiyah Malang, Indonesia

Corresponding E-mail: [Imanfebrian2002@gmail.com](mailto:Imanfebrian2002@gmail.com)

## Abstrak

Penelitian ini dijalankan guna mengidentifikasi serta mengkaji pengaruh kepemimpinan transformasional, sumber daya manusia berkelanjutan, dan inovasi berkelanjutan terhadap kinerja karyawan secara parsial ataupun simultan. Penelitian ini mempergunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis eksplanatori. Kemudian, teknik pengumpulan data dalam penelitian ini memanfaatkan kuesioner. Populasi yang digunakan yaitu seluruh karyawan Vosco Coffee sebanyak 48 dengan sampel sejumlah 48 menggunakan *sampling jenuh*. Uji yang dilakukan yaitu uji instrumen, uji asumsi klasik, dan uji analisis data dengan analisis persamaan regresi berganda, uji T, dan Uji F. Hasil uji hipotesis, kepemimpinan transformasional, sumber daya manusia berkelanjutan, serta inovasi berkelanjutan berdampak signifikan terhadap kinerja pegawai Vosco Coffee secara parsial. Temuan lainnya juga memperlihatkan bahwa, kepemimpinan transformasional, sumber daya manusia berkelanjutan, serta inovasi berkelanjutan secara signifikan berdampak simultan terhadap kinerja karyawan.

**Kata kunci**— Kepemimpinan Transformasional; Sumber Daya Manusia Berkelanjutan; Inovasi Berkelanjutan; Kinerja Karyawan

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, SUMBER DAYA MANUSIA BERKELANJUTAN, DAN INOVASI BERKELANJUTAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

(STUDI PADA VOSCO COFFEE BY VOSCO GROUP)

Nurul Iman Febriansyah\*<sup>1</sup>, Dicky Wisnu Usdek Riyanto<sup>2</sup>, Keny Roz<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Management Department, Universitas Muhammadiyah Malang, Indonesia

Corresponding E-mail: [Imanfebrian2002@gmail.com](mailto:Imanfebrian2002@gmail.com)

**Abstract**

*This research was conducted to identify and analyze the effect of transformational leadership, sustainable human resources, and sustainable innovation on employee performance partially or simultaneously. This research uses a quantitative approach with an explanatory type. The data collection technique in this study utilized a questionnaire. The population used was all 48 Vosco Coffee employees with a sample of 48 using saturated sampling. The tests carried out are instrument tests, classical assumption tests, and data analysis tests with multiple regression equation analysis, T tests, and F tests. The results of hypothesis testing, transformational leadership, sustainable human resources, and sustainable innovation have a significant effect on the performance of Vosco Coffee employees partially. Other findings also show that transformational leadership, sustainable human resources, and sustainable innovation have a significant simultaneous effect on employee performance.*

**Keywords**— *Transformational Leadership; Sustainable Human Resources; Sustainable Innovation; Employee Performance*

## KATA PENGANTAR

*Bismillahirrohmanirrohim*

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT ata segala rahmat dan hidayahnya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Sumber Daya Manusia Berkelanjutan, Dan Inovasi Berkelanjutan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Vosco Coffee by Vosco Group)”. Penulisan ini bertujuan untuk memenuhi salah satu persyaratan mencapai derajat sarjana manajemen Universitas Muhammadiyah Malang.

Penulis menyadari bahwasannya skripsi ini tidak dapat terselesaikan tanpa adanya bantuan dan dukungan dari banyak pihak. Sebagai bentuk rasa syukur dalam kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terimakasih kepada:

1. Yang Maha Kuasa Allah SWT, karena rahmat dan kehendaknya, saya dapat menyelesaikan skripsi ini dengan sebaik-baiknya.
2. Prof. Dr. Nazaruddin Malik, M.Si selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Malang
3. Prof. Hj. Idah Zuhroh, MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Malang
4. Dr. Nurul Asfiah, M.M., sebagai Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Malang
5. Dicky Wisnu Usdek Riyanto, Ph.D. selaku dosen pembimbing 1 yang telah bersedia meluangkan waktu, kesabaran dalam membimbing, mengoreksi serta memberikan petunjuk dalam proses penyelesaian skripsi ini.
6. Kenny Roz S.Kom., MM selaku dosen pembimbing 2 yang telah bersedia meluangkan waktunya, membimbing, sabar, mengoreksi serta dukungan kepada penulis dalam proses penyelesaian skripsi ini.
7. Pimpinan dan seluruh karyawan Vosco Coffee yang telah memberikan izin dan informasi terkait penelitian ini.
8. Ayah dan Bunda saya tercinta, Bapak Dasuki dan Ibu Siti Pariyem selaku kedua orang tua saya yang telah memberikan semangat, motivasi, doa dan dukungan baik secara moral



maupun materil serta kasih sayang yang luar biasa sehingga penulis dapat menyelesaikan seluruh studi dan skripsi ini dengan baik.

9. Kepada kekasih saya tercinta Fauziah Raesyifa yang selalu memberikan semangat kepada saya sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini.
10. Kepada seluruh rekan-rekan kelas dan teman-teman seangkatan yang sudah memberikan motivasi kepada saya sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini.
11. Diri saya sendiri, yang telah mampu berkomitmen penuh, menepati janji kepada orangtua untuk tepat waktu, dan berusaha menguatkan mental dalam menghadapi beberapa cobaan pada saat penyusunan skripsi ini.

Kepada mereka semua, hanya ungkapan terimakasih dan doa tulus yang dapat saya persembahkan, semoga segala yang mereka berikan kepada saya tercatat dengan tinta emas dalam lembaran catatan serta sebuah ibadah yang tidak ternilai. Akhirnya, dengan segala keterbatasan dan kekurangannya, saya persembahkan karya tulis ini kepada siapapun yang membutuhkan serta semoga dapat bermanfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan.

*Wabillahirtaufiq, Wal Hidayah.*

Malang, 11 Juni 2024

Nurul Iman Febriansyah

## DAFTAR ISI

LEMBAR PENGESAHAN .....	ii
LEMBAR ORISINALITAS .....	iv
LEMBAR PERSETUJUAN .....	v
ABSTRAK .....	vi
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR TABEL .....	x
DAFTAR LAMPIRAN.....	xi
BAB I.....	1
PENDAHULUAN .....	1
A. LATAR BELAKANG.....	1
B. RUMUSAN MASALAH.....	12
C. TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN.....	12
BAB II.....	13
TINJAUAN PUSTAKA.....	13
A. HASIL PENELITIAN TERDAHULU.....	13
B. TINJUAN TEORI.....	21
C. KERANGKA KONSEPTUAL.....	36
D. HIPOTESIS PENELITIAN.....	37
BAB III.....	40
METODE PENELITIAN.....	40
A. JENIS, DAN LOKASI PENELITIAN.....	40
B. POPULASI DAN SAMPEL.....	41
C. DEFINISI OPERASIONAL VARIABEL.....	42
D. SUMBER DAN METODE PENGUMPULAN DATA.....	44
E. METODE ANALISIS DATA.....	46
F. UJI INSTUMEN.....	46
G. UJI ASUMSI KLASIK.....	47
H. TEKNIK ANALISIS DATA.....	48
I. UJI KOEFISIENSI DETERMINASI.....	50
J. ANALISIS REGRESI LINEAR BERGANDA.....	50

K. UJI HIPOTESIS.....	51
BAB IV .....	52
HASIL DAN PEMBAHASAN.....	52
A. HASIL.....	52
8) PEMBAHASAN.....	69
BAB V.....	73
SIMPULAN DAN SARAN .....	73
A. SIMPULAN.....	73
B. SARAN.....	74
DAFTAR PUSTAKA.....	76
LAMPIRAN.....	79



**DAFTAR GAMBAR**

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual..... 36



## DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 SOP Pramusaji di Vosco Coffee Malang (Data internal HRD Vosco Coffee Malang) ..	6
Tabel 1. 2 Data absensi dan keterlambatan karyawan Vosco Coffee .....	9
Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu.....	13
Tabel 3. 1 Jumlah Karyawan Vosco Coffee Malang .....	41
Tabel 3. 2 Definisi Operasional Variabel .....	42
Tabel 3. 3 Skala Pengukuran Likert.....	45
Tabel 3. 4 Rentang Skala.....	49
Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	53
Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan usia.....	53
Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	54
Tabel 4. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	55
Tabel 4. 5 Uji Validitas.....	56
Tabel 4. 6 Uji Reliabilitas .....	57
Tabel 4. 7 Uji Normalitas.....	58
Tabel 4. 8 Uji Multikolinieritas.....	59
Tabel 4. 9 Uji Heteroskedastisitas.....	60
Tabel 4. 10 Tanggapan responden tentang kinerja karyawan.....	61
Tabel 4. 11 Tanggapan responden tentang kepemimpinan transformasional.....	62
Tabel 4. 12 Tanggapan responden tentang sumber daya manusia berkelanjutan.....	63
Tabel 4. 13 tanggapan responden tentang inovasi berkelanjutan.....	64
Tabel 4. 14 Uji Koefisien Determinasi.....	65
Tabel 4. 15 Analisis Regresi Linear Berganda.....	66
Tabel 4. 16 Uji t.....	67
Tabel 4. 17 Uji F .....	69

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Kuesioner Penelitian.....	79
Lampiran 2 : Rekapitulasi Responden.....	83
Lampiran 3 : Karakteristik Responden .....	87
Lampiran 4 : hasil Uji SPSS .....	88



## DAFTAR PUSTAKA

- Alderin, C., & Do, T. (2016). *Sustainable Innovation - Driving Factors in Large Firms*. 56. <http://uu.diva-portal.org/smash/get/diva2:939361/Fulltext01.pdf>
- Bass, B. M. (1998). *Transformational Leadership: Industrial, Military, and Educational Impact*. NJ.Erlbaum.Mahwa
- Budiastutu, D., & Bandur, A. (2018). *Validitas dan Reliabilitas Penelitian*. Mitra Wacana Media.Jakarta
- Chams, N., & García-Blandón, J. (2019). On the importance of sustainable human resource management for the adoption of sustainable development goals. *Resources, Conservation and Recycling*, 141(October 2018), 109–122. <https://doi.org/10.1016/j.resconrec.2018.10.006>
- Chege, S. M., & Wang, D. (2020). The influence of technology innovation on SME performance through environmental sustainability practices in Kenya. *Technology in Society*, 60(November 2019), 101210. <https://doi.org/10.1016/j.techsoc.2019.101210>
- Christensen. (2003). *The relations among environmental disclosure, environmental performance, and economic performance: A simultaneous equations approach*.
- Dessler, G. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jilid 1). PT.Indeks.Jakarta
- Dessler, G. (2009). *Manajemen SDM* (buku 1). Indeks.Jakarta
- Dessler, G. (2018). Human Resource Management, 8th edition. In *Personnel Review* (16th ed., Vol. 31, Issue 3). Pearson. <https://doi.org/10.1108/pr.2002.31.3.386.3>
- Desti, T. E., & Anjaningrum, W. D. (2023). *Determinasi Kinerja Karyawan Vosco Group Setelah Melalui Pandemi Covid-19*. 23(2), 2242–2250. <https://doi.org/10.33087/jiubj.v23i2.3457>
- Ficher, K., & Pfriem, R. (2007). *Leading Innovations to Sustainable Future Markets (eds) Innovations towards sustainability: conditions and consequences*. Physica-Verlag Heidelberg.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.Semarang
- Hasan, M. I. (2002). *Pokok-Pokok Materi Metodologi PenelitiandanAplikasinya*. Ghalia Indonesia.
- Hasibuan, M. S. P. (2002). *Manajemen Sumber daya manusia*. PT. Bumi Perkasa.Jakarta
- Hikmawati, F. (2020). *Metodelogi Penelitian*. Rajawali pers.Depok
- Li, H., Li, Y., Sarfarz, M., & Ozturk, I. (2023). Enhancing firms' green innovation and sustainable performance through the mediating role of green product innovation and moderating role of employees' green behavior. *Economic Research-Ekonomika Istrazivanja*, 36(2). <https://doi.org/10.1080/1331677X.2022.2142263>
- Luthans, F. (2006). *Perilaku Organisasi* (Edisi Sepu). PT. Andi.Yogyakarta

- Manzoor, F., Wei, L., Bányai, T., Nurunnabi, M., & Subhan, Q. A. (2019). An examination of sustainable HRM practices on job performance: An application of training as a moderator. *Sustainability (Switzerland)*, *11*(8), 1–19. <https://doi.org/10.3390/su11082263>
- Mathis, L, Robert & Jackason, H. (2011). *Human Resource Management* (Edisi 10). Salemba Empat.
- Mondiani, T. (2012). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT . PLN ( Persero ) UPJ Semarang. *Jurnal Administrasi Bisnis Volume*, *1*(1), 46–54.
- O’Leary, E. (2001). *Kepemimpinan* (Edisi Pert). Andi.Yogyakarta
- Purnomo, R. A. (2016). Analisis Statistik Ekonomi dan Bisnis Dengan SPSS. In *Cv. Wade Group*. Wade Group.Ponorogo
- Rene Jona. (2006). *Sustainable Innovation : The Organisational, Human and Knowledge Dimension*, Greenleaf Publishing, Sheffield, South Yorkshire, GBR. Greenleaf Publishing Ltd.
- Robbins, S. (2016). *Perilaku Organisasi* (Edisi Kesepuluh). Indeks.Jakarta
- Robbins, S. p. (2006). *perilaku organisasi*. Indeks Kelompok Gramedia.Jakarta
- Robbins, S. P. (2019). *Organizational behavior* (8th ed.). *Pearson*.New york
- Sarkis, J., Cordeiro, J.J., Vazquez Brust, D. A. (2010). *Facilitating Sustainable Innovation through Collaboration*. Springer Science+Business Media B.V.
- Shahzad, M., Qu, Y., Zafar, A. U., Rehman, S. U., & Islam, T. (2020). Exploring the influence of knowledge management process on corporate sustainable performance through green innovation. *Journal of Knowledge Management*, *24*(9), 2079–2106. <https://doi.org/10.1108/JKM-11-2019-0624>
- Simamora, B. (2002). *Panduan Riset Perilaku Konsumen*. PT Gramedia Pustaka Utama.Jakarta
- Siswanto, H. T., Ridwan, M., & Ayu, I. W. (2022). Manajemen sumberdaya manusia berkelanjutan dalam organisasi 1,2. *Jurnal Riset Kajian Teknologi & Lingkungan*, *5*(2), 39–48.
- Siswatiningsih, I., Raharjo, K., & Prasetya, A. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Transaksional Terhadap Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Komitmen Oganisasional Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, *5*(2), 146–157. <https://doi.org/10.26905/jbm.v5i2.2388>
- Stockmer, D. (2019). Quantitative methods in the social sciences. In *A Handbook for Teaching and Learning in Higher Education*. Springer. <https://doi.org/10.4324/9780429259500-24>
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Alfabeta.Bandung
- Sugiyono. (2018). Bab III - Metode Penelitian Metode Penelitian. Alfabeta.Bandung
- Sugiyono, D. (2013). Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D. In *Penerbit Alfabeta*. Alfabeta.Bandung



- Sukriani, N. (2022). Pengaruh Inovasi Dan Kreatifitas Terhadap Kinerja Usaha Pelaku Umkm Kuliner Di Kota Pekanbaru. *Jurnal Bisnis Kompetitif*, 1(2), 64–71. <https://doi.org/10.35446/bisniskompetif.v1i2.998>
- Supardi, & Aulia Anshari. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Tranformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Ptpn Ix Batujamus. *Jurnal Publikasi Manajemen Informatika*, 1(1), 85–95. <https://doi.org/10.55606/jupumi.v1i1.243>
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan Ke). Prenadamedia Group.Jakarta
- Tom, C., & Martin, C. (2007). *Sustainable Innovation: Key conclusions from sustainable innovation conferences 2003-2006 organised by The Centre for Sustainable Design*.
- Tucunan, R. J. A., Supartha, W. G., & Riana, I. G. (2014). Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap motivasi dan kinerja karyawan (studi kasus pada pt. pandawa). *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 3(9), 533–550.
- Von Stamm, B. (2008). *Managing Innovation*.Jhon & Sons.London
- Waite, A. M. (2013). *Leadership's influence on innovation and sustainability: A review of the literature and implications for HRD*. *European Journal of Training and Development* (vol 38 (1)). Emerald Group Publishing Limited.
- Waromi, J., Maryen, A., & Patiasina, R. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Tranformasional terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Distrik Sorong Kota. *Journal on Education*, 5(4), 11922–11933. <https://doi.org/10.31004/joe.v5i4.2147>
- Wayne Mondy, R. (2016). *Human Resource Management* (14th ed.). Pearson.United States

# PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, SUMBER DAYA MANUSIA BERKELANJUTAN, DAN INOVASI BERKELANJUTAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI PADA VOSCO COFFEE BY VOSCO GROUP)

## ORIGINALITY REPORT

2%

SIMILARITY INDEX

0%

INTERNET SOURCES

0%

PUBLICATIONS

2%

STUDENT PAPERS

## PRIMARY SOURCES

1

Submitted to University of Muhammadiyah  
Malang

Student Paper

2%

Exclude quotes On

Exclude matches < 2%

Exclude bibliography On