

**PENGARUH *JOB INSECURITY*, *REWARD* DAN STRES
KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION***

**(Survey Pada Pegawai Kontrak Dinas Sosial Pemberdayaan
Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Trenggalek)**

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Mencapai Derajat Sarjana
Manajemen



Oleh:

YOGA ADI SAPUTRA

202010160311577

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

2024

SKRIPSI

**PENGARUH JOB INSECURITY, REWARD DAN STRES KERJA
TERHADAP TURNOVER INTENTION
(Survey Pada Pegawai Kontrak Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan
dan Perlindungan Pada Anak Kabupaten Trenggalek)**

Oleh :

Yoga Adi Saputra
202010160311577

Diterima dan disetujui
pada tanggal 19 Juli 2024

Pembimbing I,

Pembimbing II,



Dr. Achmad Mohyi, M.M.



Ardik Praharjo, S.AB., M.AB.

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis,

Ketua Program Studi,



Prof. Dr. Idah Zuhroh, M.M.



Dr. Nurul Asfiah, M.M.

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

PENGARUH JOB INSECURITY, REWARD DAN STRES KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION

(Survey pada Pegawai Kontrak Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan
dan Perlindungan pada Anak Kabupaten Trenggalek)

Yang disiapkan dan disusun oleh :

Nama : Yoga Adi Saputra

NIM : 202010160311577

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. Achmad Mohyi, M.M.

Pembimbing II : Ardik Praharjo, S.AB., M.AB.

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

Penguji II : Dra. Siti Nurhasanah, M.Si.

1. 
2. 
3. 
4. 

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis,

Ketua Program Studi,



Prof. Dr. Indah Zuhroh, M.M.

Dr. Nurul Asfiah, M.M.



PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : Yoga Adi Saputra

NIM : 202010160311577

Program Studi : Manajemen

Surel : agunadiar@gmail.com

Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini adalah asli dan benar-benar hasil karya sendiri, baik dari segi manapun, bukan dari hasil karya orang lain dengan mengatasnamakan saya, serta bukan merupakan hasil pejiplakan (plagiarisme) 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 karya ilmiah yang berlaku;
3. Pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya, dan apabila dikemudian 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, 4 Juli 2024

Yang Membuat Pernyataan



Yoga Adi Saputra

**PENGARUH *JOB INSECURITY*, *REWARD* DAN STRES KERJA
TERHADAP *TURNOVER INTENTION*
(Survey Pada Pegawai Kontrak Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan dan
Perlindungan Anak Kabupaten Trenggalek)**

Yoga Adi Saputra¹, Achmad Mohyi², Ardik Praharjo³

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Malang

Jalan Tlogomas No. 246 Malang

Abstrak

Tujuan penelitian ini mengetahui *job insecurity* berpengaruh terhadap *turnover intention*, *reward* berpengaruh terhadap *turnover intention*, stress kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* dan *job insecurity*, *reward* dan stress kerja berpengaruh terhadap *turnover intention*. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian penjelasan (*explanatory research*). Populasi penelitian ini yaitu 78 pegawai dari Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Trenggalek dengan jumlah sampel sebanyak 50 pegawai kontrak dengan teknik pengambilan sampel menggunakan metode *non-probability sampling* dengan teknik purposive sampling. Pengumpulan data menggunakan kuesioner, dengan metode analisis data menggunakan rentang skala dan analisis regresi linier berganda. Hasil rentang skala menunjukkan *job insecurity*, stress kerja, dan *turnover intention* termasuk dalam kriteria cukup dan *reward* termasuk dalam kriteria tinggi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *job insecurity* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*, *reward* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*, stress kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* dan *Job insecurity*, *reward* dan stress kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap *turnover intention* pada pegawai Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Trenggalek.

Kata Kunci: *Job Insecurity*, *Reward*, Stress Kerja dan *Turnover Intention*

**THE INFLUENCE OF JOB INSECURITY, REWARDS AND JOB STRESS
ON TURNOVER INTENTION**

**(Survey On Employees Contract of Social Service for Women's Empowerment
and Child Protection in Trenggalek District)**

Yoga Adi Saputra¹, Achmad Mohyi², Ardik Praharjo³
Management Study Program Faculty of Economics and Business
Muhammadiyah University of Malang
Email: agunadiar@gmail.com

Abstract

The aim of this research is to find out that job insecurity influences turnover intention, rewards influence turnover intention, work stress influences turnover intention and job insecurity, rewards and job stress influence turnover intention. This research uses a quantitative approach with explanatory research. The population of this research was 78 employees from the Trenggalek Regency Women's Empowerment and Child Protection Social Service with a sample size of 50 contract employees with a sampling technique using a non-probability sampling method with a purposive sampling technique. Data collection uses a questionnaire, with data analysis methods using a range of scales and multiple linear regression analysis. The results of the scale range show that job insecurity, work stress, and turnover intention are included in the sufficient criteria and rewards are included in the high criteria. The results of the research show that job insecurity has a significant effect on turnover intention, reward has a significant effect on turnover intention, work stress has a significant effect on turnover intention and Job insecurity, reward and work stress have a significant effect simultaneously on turnover intention in employees of the Social Service for Women's Empowerment and Child Protection Trenggalek Regency.

Keywords: *Job Insecurity, Reward, Job Stress and Turnover Intention*

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Wr. Wb.

Puji syukur yang teramat dalam saya haturkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa, atas hidayat, dan taufiq-Nya sehingga skripsi dengan judul “Pengaruh *Job Insecurty, Reward* dan Stres Kerja Terhadap *Turniver Intention* (survey pada Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Pada Anak Kabupaten Ttrenggalek)” disusun untuk memenuhi serta melengkapi syarat memperoleh gelar Sarjana di bidang Ekonomi, program studi Manajemen pada Universitas Muhammadiyah Malang, sehingga dapat terselesaikan pada waktu yang telah direncanakan.

Teriring doa sholat semoga senantiasa melimpah kehadiran nabi Muhammad S.A.W., Rasul akhir zaman, penutup para nabi yang membawa kesempurnaan ajaran tauhid dan keutamaan budi pekerti. Dan semoga tumpahan doa sholat menetes kepada segenap keluarga dan sahabatnya, para ulama’ dan seluruh umatnya yang dengan tulus ikhlas mencintai dan menjunjung sunnahnya.

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

1. Prof. Dr. Nazaruddin Malik, M.Si. selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Malang.
2. Prof. Dr. Idah Zuhroh., M.M. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Malang.

3. Achmad Mohyi, Dr.,M.M. selaku dosen pembimbing satu yang telah meluangkan waktunya untuk mengoreksi serta memberikan petunjuk yang sangat bermanfaat guna penyusunan skripsi ini.
4. Ardik Praharjo, S.ab., M.ab. selaku dosen pembimbing kedua dan dosen wali saya yang selalu support perkuliahan dari awal semester hingga saat ini menjalani tugas akhir yang penuh dengan kesabaran, didalam tengah-tengah kesibukan beliau memberikan bimbingan serta petunjuk hingga skripsi ini selesai.
5. Seluruh Bapak dan Ibu Dosen Program Studi Manajemen yang telah memberikan arahan dan wawasan selama pembelajaran di Universitas Muhammadiyah Malang.
6. Kepada kedua orang tua dan keluarga dirumah yang selalu support saya ketika saya ingin menyerah, memberikan dukungan, motivasi, ridho, dan mendoakan saya demi kelancaran skripsi dan dapat menyelesaikan studi dengan baik.
7. Kepada perempuan baik yang selalu mendukung selama perkuliahan saya, ketika saya suka maupun duka dari awal masuk kuliah hingga penulisan skripsi ini terselesaikan Nur Lailatus Zahro, wanita yang gigih, *smart* dan sabar menghadapi permasalahan perkuliahan yang ada.
8. Seluruh teman-teman seperjuangan saya, dari teman kelas maupun organisasi terimakasih sebanyak-banyaknya memberikan banyak pengalaman yang telah tidak terlupakan sepanjang hidup saya.
9. Seluruh responden penelitian dari pegawai Dinas Sosial Pemberdayaan dan Perempuan Pada Anak Kabupaten Trenggalek yang sudah meluangkan waktunya untuk membantu mengisi kuisisioner guna kelancaran penelitian ini.

10. Diri saya sendiri Yoga Adi Saputra telah berjuang dan konsisten dalam pengerjaan skripsi hingga selesai serta pencetus sarjana pertama dalam keluarga.
11. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah memberikan bantuan, dukungan, dan doa. Semoga kebbaikannya menjadi amal ibadah dan mendapat balasan dari Allah SWT.

Akhirnya dengan keterbatasan dan kekurangan, saya persembahkan penelitian ini kepada siapapun yang membutuhkan serta semoga penelitian ini banyak memberikan manfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan. Kritik dan saran dari semua pihak saya harapkan untuk dapat menyempurnakan karya-karya saya selanjutnya.

Wassalamualaikum Warohmatullahi Wabarokatuh

Malang, 07 Juli 2024

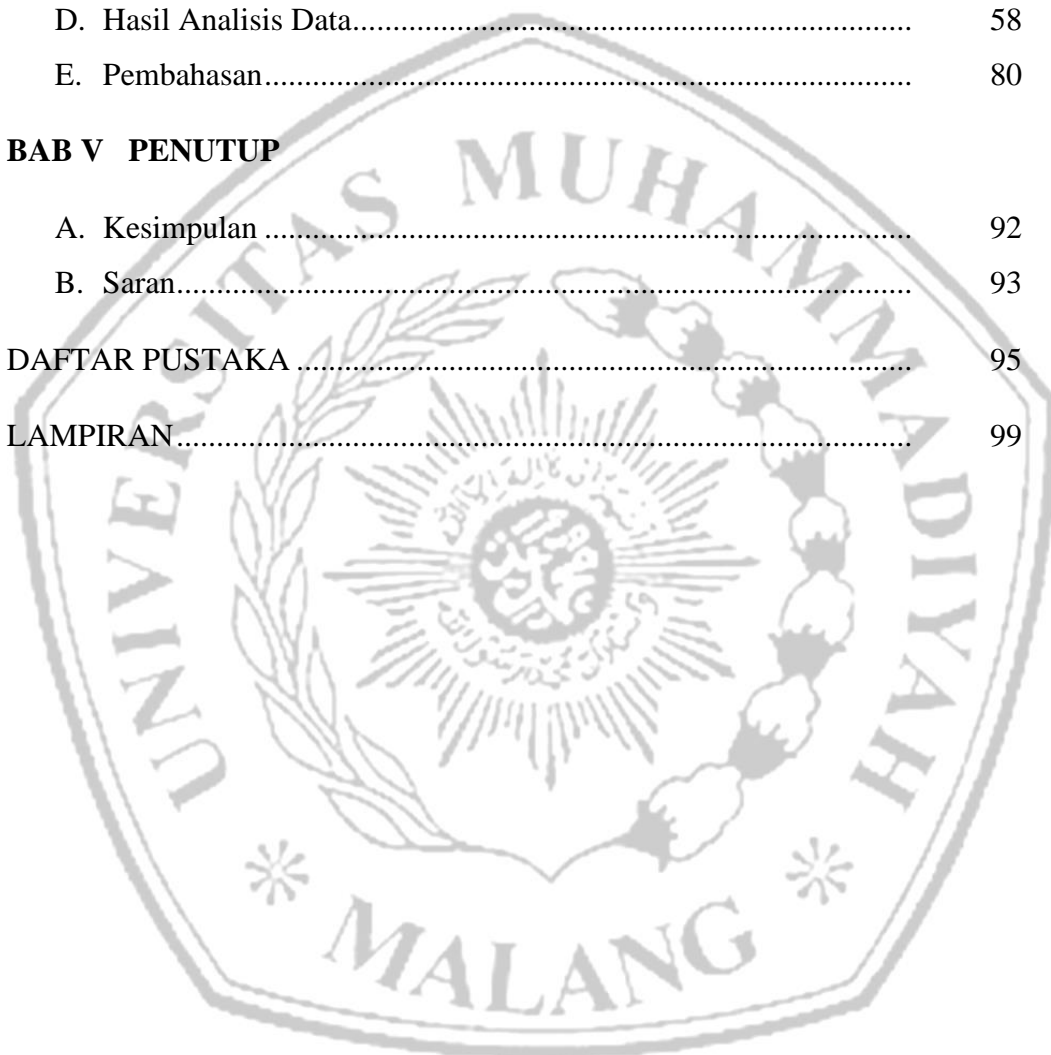
Penulis

Yoga Adi Saputra

DAFTAR ISI

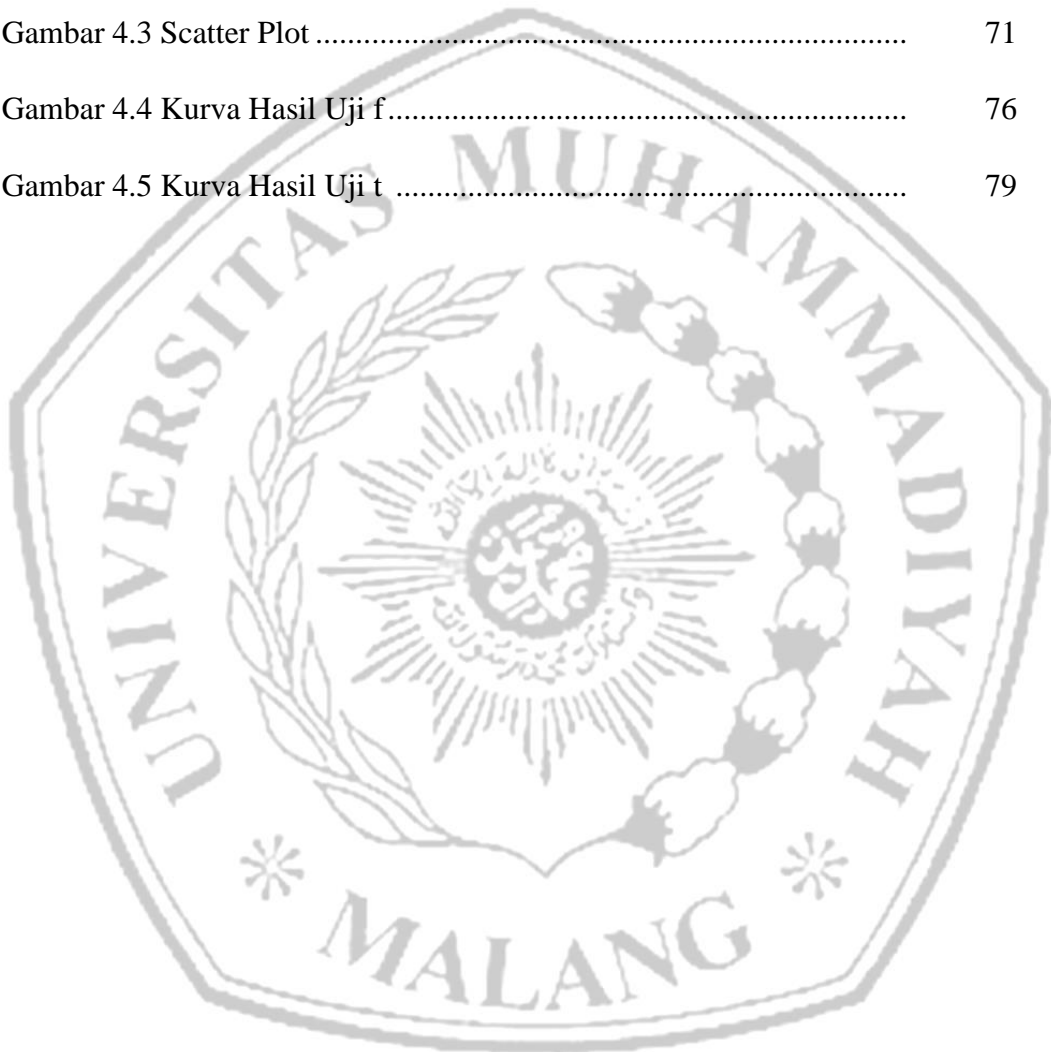
ABSTRAK	i
ABSTACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
DAFTAR LAMPIRAN	xi
BAB 1 PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	8
C. Tujuan Penelitian	9
D. Manfaat Penelitian	10
E. Batasan Penelitian	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Landasan Teori	11
B. Penelitian Terdahulu	22
C. Kerangka Kosep/Pikir dan Hipotesis	27
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Jenis Desain Penelitian.....	31
B. Lokasi/Objek dan Waktu Penelitian	31
C. Populasi dan Sampel	32
D. Pengembangan Instrumen	33
E. Sumber Data atau Teknik Pengumpulan data	36
F. Devinisi Operasional variable	37
G. Pengujian Instrumen	39

H. Metode Analisi data	41
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	
A. Gambaran Umum Organisasi.....	48
B. Karakteristik Responden	52
C. Uji Validitas dan Reliabilitas	55
D. Hasil Analisis Data.....	58
E. Pembahasan.....	80
BAB V PENUTUP	
A. Kesimpulan	92
B. Saran.....	93
DAFTAR PUSTAKA	95
LAMPIRAN.....	99



DAFTAR GAMBAR

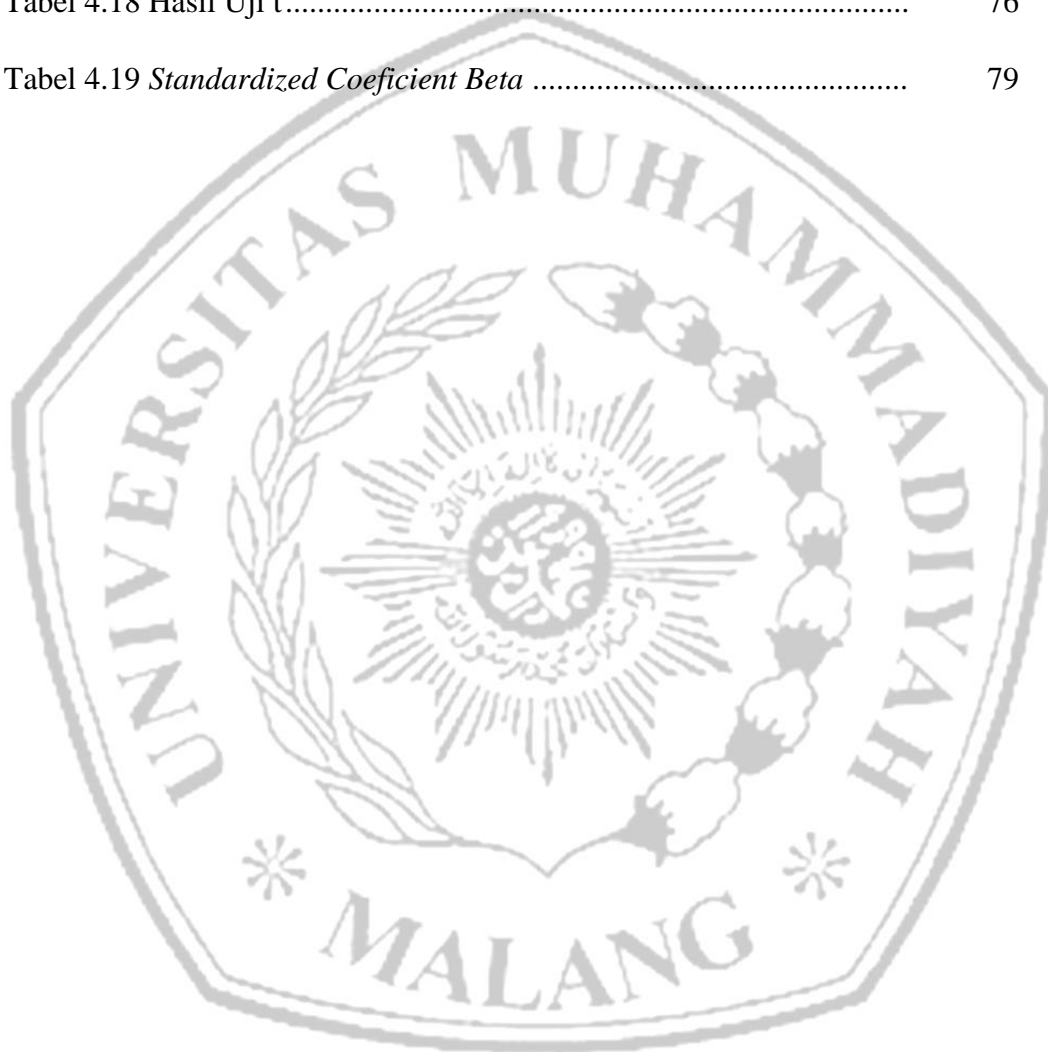
Gambar 2.1 kerangka Pemikiran.....	28
Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....	51
Gambar 4.2 Hasil pengujian Heterokedatisitas.....	69
Gambar 4.3 Scatter Plot.....	71
Gambar 4.4 Kurva Hasil Uji f.....	76
Gambar 4.5 Kurva Hasil Uji t.....	79



DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Pra Research	5
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	23
Tabel 3.1 Kriteria Pegawai Dinsos P3A	32
Tabel 3.2 Kriteria Sampel	33
Tabel 3.3 Pengembangan Instrumen	34
Tabel 3.4 Skala Likert	37
Tabel 3.5 Definisi Operasional Variabel.....	37
Tabel 3.6 Nilai Indeks	43
Tabel 4.1 Jam Kerja	52
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	52
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	53
Tabel 4.4 Karakteristik Tingkat Pendidikan Terakhir	54
Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	54
Tabel 4.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Divisi	55
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas.....	56
Tabel 4.8 Hasil Uji Reliabilitas.....	57
Tabel 4.9 <i>Job Insecurity</i> (X1)	58
Tabel 4.10 <i>Reward</i> (X2).....	61
Tabel 4.11 Stres Kerja (X3)	64
Tabel 4.12 <i>Turnover Intention</i> (Y).....	66
Tabel 4.13 Hasil Pengujian Multikolineritas	69

Tabel 4.14 Hasil Uji Normalitas Data.....	70
Tabel 4.15 Rekapitulasi Hasil Analisis Regresi Berganda	71
Tabel 4.16 Nilai Koefisien Determinasi	74
Tabel 4.17 Hasil Uji f.....	75
Tabel 4.18 Hasil Uji t.....	76
Tabel 4.19 <i>Standardized Coeficient Beta</i>	79



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Surat Izin Penelitian	99
Lampiran 2 Kuesioner.....	100
Lampiran 3 Jawaban Responden.....	104
Lampiran 4 Karakteristik Responden	108
Lampiran 5. Uji Validitas.....	110
Lampiran 6 Uji Reliabilitas	114
Lampiran 7 Hasil Uji Asumsi Klasik, Analisis Regresi Berganda	117
Lampiran 8 Rentang Skala.....	119
Lampiran 9 R-Square.....	127
Lampiran 10 Uji t.....	127
Lampiran 11 Uji f.....	128

DAFTAR PUSTAKA

- Adityarini, C. (2022). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan. *Ulil Albab: Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 1(6), 1430–1439.
- Akgunduz, Y., & Eryilmaz, G. (2018). Does turnover intention mediate the effects of job insecurity and co-worker support on social loafing? *International Journal of Hospitality Management*, 68, 41–49.
- Arianto, A. (2018). The influence of reward on turnover intention with the organizational commitment as an intervening variable (A study on group I and II employee at djatiroto sugar factory). *KnE Social Sciences*, 308–323.
- Arnes, M., & Wardani, L. M. I. (2020). The Effect of Job Insecurity to Turnover Intention of Outsource Employees at PT . X. *Southeast Asia Psychology Journal*, 8(1), 30–51.
- Arrasyid, H., & Asj'ari, F. (2017). Pengaruh Attitude, Reward, dan Punishment Terhadap Turn Over Karyawan CV. Cahaya Motor. *Journal of Sustainability Business Research (JSBR)*, 1, 301–307.
- Astuti, W. S., & Purnomo, S. (2018). *Pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja karyawan.*
- Audina, V., & Kusmayadi, T. (2018). Pengaruh Job Insecurity Dan Job Stress Terhadap Turnover Intention. *JSMA (Jurnal Sains Manajemen Dan Akuntansi)*, 10(1), 85–101.
- Darwis, D., Badeni, B., & Danim, S. (2017). Developing Model of Quality Assurance for Higher Education Institutes. *1st Yogyakarta International Conference on Educational Management/Administration and Pedagogy (YICEMAP 2017)*, 393–399.
- Dipboye, R. L. (2018). Work-Related Attitudes in Organizations. In *The Emerald Review of Industrial and Organizational Psychology* (pp. 175–212). Emerald Publishing Limited.
- Elvianita, U., & Muchtar, B. (2020). The effect of job insecurity, job satisfaction and organizational commitment on turnover intention at Andalas University Hospital. *The Fifth Padang International Conference On Economics*

Education, Economics, Business and Management, Accounting and Entrepreneurship (PICEEBA-5 2020), 785–797.

Febtriko, A., & Puspitasari, I. (2018). Mengukur Kreatifitas Dan Kualitas Pemograman Pada Siswa Smk Kota Pekanbaru Jurusan Teknik Komputer Jaringan Dengan Simulasi Robot. *Rabit: Jurnal Teknologi Dan Sistem Informasi Univrab*, 3(1), 1–9.

Ghozali, I. (2006). *Aplikasi analisis multivariate dengan program SPSS*. Badan Penerbit universitas Diponegoro.

Greenhalgh, L., & Rosenblatt, Z. (1984). Job insecurity: Toward conceptual clarity. *Academy of Management Review*, 9(3), 438–448.

Hanafiah, W. (2014). Analisis kohesi dan koherensi pada wacana buletin jumat. *EPIGRAM (e-Journal)*, 11(2).

HARDIANTO, H., RUGAIYAH, R., & ROSYIDI, U. (2019). The Effect of Reward and Job Satisfaction toward Turnover Intention Private Junior High School. *International E-Journal of Educational Studies*, 3(6), 128–140. <https://doi.org/10.31458/iej.es.544742>

Hariyani, Y. I., Dessyarti, R. S., & Sari, O. (2022). Pengaruh Reward Dan Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Toserba Heyllo Djaya. *Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, September, 1–9.

Hasibuan, M. S. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan Ke). Bumi Aksara.

Hermawan, D., & Riani, L. A. (2023). the Influence of Job Insecurity on Turnover Intentions Through. *International Journal of Economics, Business and Accounting Research*, 2023(3), 1–16.

Heryanda, K. K. (2019). The effect of job insecurity on turnover intention through work satisfaction in employees of pt. telkom access singaraja. *International Journal of Social Science and Business*, 3(3), 198–205.

Hidayat, M. R., Yusuf, S., & Bachtiar, Y. (2023). PENGARUH JOB INSECURITY DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP LOYALITAS PEGAWAI KANTOR CAMAT KECAMATAN ENREKANG KABUPATEN ENREKANG. *DECISION: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 4(2), 327–336.

- Indrawan, R., & Yaniawati, R. P. (2014). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan Campuran Untuk Manajemen, Pembangunan, Dan Pendidikan, Bandung: Penerbit PT Refika Aditama.*
- Junaidi, A., Sasono, E., Wanuri, W., & Emiyati, D. (2020). The effect of overtime, job stress, and workload on turnover intention. *Management Science Letters*, 10(16), 3873–3878.
- Kurniawaty, K., Ramly, M., & Ramlawati. (2019). The effect of work environment, stress, and job satisfaction on employee turnover intention. *Management Science Letters*, 9(6), 877–886. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2019.3.001>
- Mahmudi. (2013). *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Unit Penerbit dan Percetakan Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2011). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*.
- Medysar, S., Asj'ari, F., & Samsiyah, S. (2019). Pengaruh Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Melalui Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan PT. Malidas Sterilindo Di Sidoarjo. *Majalah Ekonomi*, 24(2), 194–203.
- Purwati, A. A. (2021). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Job Insecuriy Terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Bumi Raya Mestika Pekanbaru. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 2(1), 77–91.
- Rehm, H. L., Page, A. J. H., Smith, L., Adams, J. B., Alterovitz, G., Babb, L. J., Barkley, M. P., Baudis, M., Beauvais, M. J. S., & Beck, T. (2021). GA4GH: International policies and standards for data sharing across genomic research and healthcare. *Cell Genomics*, 1(2).
- Riggio, R. E. (2015). *Introduction to industrial and organizational psychology*. Routledge.
- Risambessy, A. (2021). Pengaruh ketidakamanan kerja dan beban kerja terhadap turnover intention dengan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi: studi kasus pada alfa midi di kota ambon. *Jurnal Ekonomi, Sosial & Humaniora*, 2(10), 66–83.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior*. pearson.
- Sasmiaji, A., Rumijati, A., & Nurhasanah, S. (2022). The Influence of Job Stress

- and Job Insecurity on Turnover Intention Mediated by Job Satisfaction. *Jamanika (Jurnal Manajemen Bisnis Dan Kewirausahaan)*, 2(04), 332–340.
- Silaban, N., & Syah, T. Y. R. (2018). The influence of compensation and organizational commitment on employees' turnover intention. *IOSR Journal of Business and Management*, 20(3), 1–6.
- Sriwidodo, S., Subroto, T., Maksun, I. P., Wathoni, N., Rostinawati, T., Ulya, H., & Putri, I. U. (2019). Optimization of secreted recombinant human epidermal growth factor production using pectate lyase B from *Escherichia coli* BL21 (DE3) by central composite design and its production in high cell density culture. *Journal of Pharmacy & Bioallied Sciences*, 11(Suppl 4), S562.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono, P. (2015). Metode penelitian kombinasi (mixed methods). *Bandung: Alfabeta*, 28, 1–12.
- Yukongdi, V., & Shrestha, P. (2020). The influence of affective commitment, job satisfaction and job stress on turnover intention: A study of Nepalese bank employees. *Review of Integrative Business and Economics Research*, 9, 88–98.

PENGARUH JOB INSECURITY, REWARD DAN STRES KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION (Survey Pada Pegawai Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Trenggalek)

ORIGINALITY REPORT

12%

SIMILARITY INDEX

10%

INTERNET SOURCES

8%

PUBLICATIONS

11%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	Submitted to University of Muhammadiyah Malang Student Paper	6%
2	repository.ub.ac.id Internet Source	2%
3	Submitted to Forum Perpustakaan Perguruan Tinggi Indonesia Jawa Timur Student Paper	2%
4	meranginkab.go.id Internet Source	2%

Exclude quotes On

Exclude matches < 2%

Exclude bibliography On