

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN
TRANSFORMASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI
(STUDI PADA KARYAWAN DINAS LINGKUNGAN HIDUP
PEMERINTAH KOTA BATU)**



Disusun Oleh :

**Kiki Nurlika S
20191010311444**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MALANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
2023**

LEMBAR PERSETUJUAN

SKRIPSI

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI KERJA
SEBAGAI VARIABEL MEDIASI (STUDI PADA DINAS LINGKUNGAN
HIDUP KOTA BATU)**

Oleh:

Kiki Nurlika Sapri

201910160311444

Malang, 12 September 2023

Telah disetujui oleh :

Pembimbing I



Dr. Mursidi, M.M

Pembimbing II



Dr. Rizki Febriani, S.E., MM

SKRIPSI

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI (Studi pada Karyawan Dinas Lingkungan Hidup Pemerintah Kota Batu)

Oleh :

Kiki Nurlika Sapri
201910160311444

Diterima dan disetujui
pada tanggal 07 Oktober 2023

Pembimbing I,



Dr. Mursidi, M.M.

Pembimbing II,



Dr. Rizki Febriani, S.E., M.M.

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis,



Dr. Idan Zuhroh, M.M.

Ketua Jurusan,



Dr. Nurul Asfiah, M.M.

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI (Studi pada Karyawan Dinas Lingkungan Hidup Pemerintah Kota Batu)

Yang disiapkan dan disusun oleh :

Nama : Kiki Nurlika Sapri

NIM : 201910160311444

Jurusan : Manajemen

Telah dipertahankan di depan penguji pada tanggal 07 Oktober 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 : Dr. Yulist Rima Fiandari, S.P., M.M.

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

Penguji IV : Dr. Mursidi, M.M.

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis,

Ketua Jurusan,



Dr. Idah Zuhroh, M.M.



Dr. Nurul Asfiah, M.M.

PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan dibawah ini, saya:

Nama : Kiki Nurlika Sapri
NIM : 201910160311444
Program Studi : Manajemen
Email : kikinurlika1111@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 (plagiarims) 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 dikemudia 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, 13 September 2023
Yang membuat pernyataan



Kiki Nurlika Sapri

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI KERJA
SEBAGAI VARIABEL MEDIASI (Studi pada Karyawan Dinas Lingkungan
Hidup Batu)**

Kiki Nurlika Sapri

Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Malang

Jl. Raya Tlogomas No.246 Malang

Email : kikinurlika1111@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi, Sampel yang digunakan adalah karyawan pada dinas lingkungan hidup kota batu. Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan metode kuantitatif yaitu dengan menggunakan kuisioner, jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian sebanyak 85 responden dan dianalisis menggunakan PLS. Hasil penelitian ini memberikan kesimpulan bahwa 1. Variable gaya kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. 3. motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 4. motivasi kerja memediasi secara positif dan signifikan gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan

Kata Kunci : Gaya kepemimpinan transformasional, Motivasi kerja, Kinerja karyawan

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI KERJA
SEBAGAI VARIABEL MEDIASI (Studi pada Karyawan Dinas Lingkungan
Hidup Batu)**

Kiki Nurlika Sapri

Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Malang

Jl. Raya Tlogomas No.246 Malang

Email : kikinurlika1111@gmail.com

ABSTRAK

This study aims to determine the effect of transformasional leadership style on employee performance with work motivation as a mediation variable, The sample used is employees at the Batu City Environmental Agency. The sampling technique in this study was carried out using quantitative methods, namely by using questionnaires, the number of samples used in the study was 85 respondents and analyzed using PLS. The results of this study provide conclusions that 1. Transformasional leadership style variables have a positive and significant influence on employee performance. 2. Transformasional leadership style has a positive and significant effect on work motivation. 3. Work motivation has a positive and significant effect on employee performance. 4. Work motivation mediates positively and significantly transformasional leadership styles to employee performance

Keywords: Transformasional leadership style, Work motivation, Employee performance

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Warahmatullohi Wabarokatuh

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat ALLAH SWT yang telah melimpahkan segala Rahmat dan hidayatnya serta sholawat dan salam kepada nabi MUHAMMAD SAW, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI” sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan program sarjana (S1) program studi manajemen fakultas ekonomi dan bisnis Universitas Muhammadiyah Malang.

Dalam menyelesaikan skripsi menemui ada beberapa hambatan dari berbagai hal. Namun banyak pihak yang membantu sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis dengan tulus dan rendah hati ingin menyampaikan rasa terima kasih kepada pihak-pihak yang telah membantu dalam proses penyusunan skripsi ini, antara lain:

1. Dr. H. Fauzan, M.Pd selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Malang.
2. Dr. Idah Zuhroh, M.M, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Malang.
3. Dr. Nurul Asfiah, M.M, selaku ketua jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Malang.
4. Dra. Siti Nurhasannah, MSi. selaku Dosen Wali Manajemen I 2019 Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Malang.

5. Dr. Mursidi, M.M. selaku Dosen Pembimbing I yang telah meluangkan waktu, tenaga, dan pikirannya untuk memberikan bimbingan dalam penyusunan skripsi ini.
6. Dr. Rizki Febriani, S.E.,MM, selaku dosen pembimbing II yang telah meluangkan waktu dan penuh kesabaran memberikan arahan, saran dan dukungan sehingga skripsi ini telah tersusun dengan baik.
7. Seluruh Bapak/Ibu dosen dan segenap staff Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Malang yang telah memberikan ilmu pengetahuan selama perkuliahan.
8. Kepada kedua orang tua tercinta saya Bapak Yaudi dan Ibu Wakini yang selalu mendoakan dan memberikan dukungan baik secara moral dan materil kepada penulis sehingga penelitian dapat terselesaikan dengan baik.
9. Kepada diri saya sendiri Kiki Nurlika, yang begitu sangat luar biasa kuat dalam mengerjakan tugas akhir dengan sambil mencari pengalaman lainnya. Terima kasih karna sudah selalu kuat dan percaya diri untuk menyelesaikan penelitian ini.
10. Kakak dan sepupu saya tercinta Kristina dan Caroline yang selalu memberikan semangat serta doa dukungan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
11. Kepada teman-teman saya Sinka Hamada, Vina Veronica, Juwita Salsabillah, Galuh Cahyaning, Eirlinda Dwi, dan Thania, terimakasih atas kesabarannya dan segala bantuanya selama masa kuliah.

12. Kepada sahabat saya Khoirul Alfian yang selalu membantu saya setiap ada kesulitan, menemani dalam keadaan suka maupun duka, memberikan saran penulisan skripsi saya, yang selalu mendengarkan keluh kesah saya, yang selalu sabar ketika saya marah marah dan selalu memberikan dukungan terhadap saya sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik
13. Seluruh responden penelitian yang telah meluangkan waktunya untuk mengisi kuisioner penelitian.
14. Seluruh pihak keluarga, saudara, teman-teman yang terlibat dan membantu dalam penulisan skripsi tidak dapat disebutkan satu-persatu.

Saya mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada seluruh pihak yang terlibat baik memberikan doa, semangat dan bantuan kepada penulis. Semoga yang mereka berikan kepada saya tercatat sebagai amal ibadah dan mendapat balasan yang lebih baik dari Allah SWT. Dalam penulisan skripsi ini penulis menyadari masih banyak kekurangan dan keterbatasan oleh karena itu kritik dan saran yang bersifat membangun sangat dibutuhkan. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi pihak-pihak yang membutuhkan untuk kepentingan pengemabangan ilmu pengetahuan dimasa yang akan datang.

Wassalamualaikum Wr.Wb

Daftar Isi

Cover.....	i
Lembar Persetujuan	ii
Lembar Orisinalitas.....	iii
Abstrak.....	iv
Kata Pengantar.....	vi
Daftar Isi.....	ix
Daftar Gambar	xii
Daftar Tabel.....	xiii
Daftar Lampiran.....	xiv
BAB I Pendahuluan	
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	5
C. Tujuan Penelitian	6
E. Manfaat Penelitian	6
BAB II Tinjauan Pustaka	
A. Landasan Teori.....	7
1. Gaya Kepemimpinan Transformasional.....	7
2. Motivasi Kerja	8
3. Kinerja Karyawan	9
B. Penelitian Terdahulu	12
C. Kerangka Berpikir.....	14
D. Hipotesis.....	15
BAB III Metode Penelitian	
A. Jenis penelitian	17
B. Lokasi.....	17
C. Populasi dan sampel.....	17

D. Data dan sumber data.....	19
E. Teknik pengumpulan data	19
F. Variabel penelitian	20
G. devinisi operasional variabel	21
H. Teknik pengukuran data.....	22
1. Uji instrument penelitian	22
a. Uji Validitass	22
b. Uji Reabilitas	22
I. Metode analisis data	23
1. PLS	23
a. Outer Model.....	24
1). Validitas Konvergen.....	24
2). Uji Reabilitas	24
b. Iner Model.....	25
c. Uji Hipotesis.....	25
BAB IV Hasil dan Pembahasan	
A. Gambaran Umum.....	27
1. Profil Perusahaan	27
a. Visi Misi	28
a. Jam kerja Perusahaan	29
B. Karakteristik Responden	29
1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	29
2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	30
3. Karakteristik Responden Berdasarkan Bidang /Devisi	31
C. Analisis Data.....	31
1. Variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional	32
2. Variabel Motivasi Kerja	33
3. Variabel Kinerja Karyawan	34

D. Meotde analisis data.....	35
1. Outer Loading	35
a. Validitas Konvergen.....	35
b. Uji Reabilitas	36
2. Iner Model	37
a. R-Square	37
b. Goodnes Of Fit	37
3. Hipotesis	38
E. Pembahasan	40
1. Tingkat Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kinerja Karyawan, dan Motivasi Kerja.....	40
2. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja karyawan.....	41
3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Motivasi Kerja	42
4. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja karyawan	42
5. Pengaruh Motivasi Kerja dalam Memediasi Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karaywan.....	43
BAB V Penutup	
A. Kesimpulan	45
B. Saran.....	46
Daftar Pustaka.....	48
Lampiran.....	51

Daftar Gambar

Gambar 2.1 Kerangka Pikir.....	14
Gambar 4.1 Struktur Organisasi DLH	27
Gambar 4.2 Hasil Uji Analisis.....	35



Daftar Tabel

Tabel 1.1 Rencana Strategi.....	4
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	12
Tabel 3.1 Sampel Penelitian.....	19
Tabel 3.2 Skala Likert.....	20
Tabel 3.3 Devinisi Operasional Variabel	21
Tabel 3.4 Rentang Skala	23
Tabel 4.1 Jam Kerja DLH	29
Tabel 4.2 Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin	29
Tabel 4.3 Karakteristik Responden berdasarkan Usia	30
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Perbidang	31
Tabel 4.5 Gaya Kepemimpinan Trabsformasional	32
Tabel 4.6 Motivasi Kerja.....	33
Tabel 4.7 Kinerja Karyawan	34
Tabel 4.8 Hasil Hasil Validitas Konvergen.....	35
Tabel 4.9 Hasil AVE.....	36
Tabel 4.10 Hasil Uji Reabilitas	36
Tabel 4.11 Hasil R-Square	37
Tabel 4.12 Hasil Nilai R-Square.....	37
Tabel 4.13 Hasil Uji Hipotesis	38

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing
- Arikunto, S. (2012). Dasar-dasar Evaluasi Pendidikan. Jakarta: Bumi Aksara.
- Bass, B.M. (1985). Leadership and Performance Beyond Expectation. New York: Academic Press
- Cahyono. (2012). Analisa Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Dosen Dan Karyawan Di Universitas Pawayatan Daha Kediri, Jurnal Ilmu Manajemen, revitalisasi. Vol. 1, No. 1
- David, Fred, R. (2017). Strategic Management Manajemen Strategi Konsep Edisi 12. Jakarta. Salemba Empat.
- Ghozali, Imam. (2009). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Ghozali, I., & Hengky, L. (2012). PLS Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 2.0 M3. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. (2016). Metode Alternatif Dengan Partial Least Squares (PLS). Semarang :Badan Penerbit Undip.
- Gibson, J. W. (2013). The relationship between critical thinking, parent education, family income, extracurricular activity and intrinsic motivation in public schools: A multiple regression analysis. (Doctoral dissertation, Capella University).
- Haryono, S. (2017). Metode SEM Untuk Penelitian Manajemen dengan AMOS LISREL PLS (I; H. Mintardja, Ed.). Jakarta Timur: Luxima Metro Media.
- Hasibuan, Malayu S.P (2007), Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung, PT. Bumi Aksa.
- Hasibuan, M. S. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia, cetakan keenam belas. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Henseler J, Sarstedt (2013) Goodness of fit indices for partial least squares path modeling. Comput Stat (forth coming).
- Hussein, Ananda S. (2015). Penelitian Bisnis dan Manajemen Menggunakan Partial Least Squares (PLS) dengan smartPLS 3.0. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya.
- Hutauruk, S.M.H. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja Pada Dinas Kesehatan Pemerintah Kota Sibolga. Jurnal Administrasi Bisnis 12.
- Kriyantono, R. & Komunikasi, T. P. R. (2008). Prenada Media Group.

- Larasati, Sindi., & Alini Gilang. (2014). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Wilayah Telkom Jabar Barat Utara (Witel Bekasi). *Jurnal Manajemen dan Organisasi* Vol V, No. 3, Desember. Ilmu Administrasi Bisnis, Fakultas Komunikasi dan Bisnis Universitas Telkom, Bandung.
- Lee, C. W., & Nurul Hidayat. (2018). The Influence of Transformasional Leadership and Intrinsik Motivation to Employee Performance. *Advances in Management & Applied Economics*, Vol. 8, No. 2, 1-12.
- L.K., F. O. (2018). The Relationship Between Leadership Style and Employee Performance. *International Journal of Public Leadership*, 274–296.
- Mangkunegara, A. P., & Prabu, A. (2017). Human resource management company. Bandung: PT. Rosdakarya youth.
- McShane, Glinow, Von. (2010). *Oerganizational Behavior: Emenrging Knowledge and practice for the real world*, 5th ed. New York: McGraw-Hill/Irwin
- Moeheriono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Rawung, F.H (2013). The effect of leadership on the work motivation of higher education administration employees , *Journal manajemen dan bisnis* Vol. 15 No. 1
- Riyadi, Slamet. (2011) Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Manufaktur Di Jawa Timur. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. Volume 13 No 1 Maret 2011:40-45.
- Riyanto, S., & Hatmawan, A. A. (2020) Metode riset penelitian kuantitatif penelitian di bidang manajemen, teknik, pendidikan dan eksperimen. Deepublish.
- Rizki, M., Parashakti, R. D., & Saragih, L. (2019). The effect of transformasional leadership and organizational culture towards employees' innovative behaviour and performance. *International Journal of Economics and Business Administration*, 7(1)
- Robbins, S.P dan Timothy A. Judge. (2015). *Perilaku Organisasi*. Edisi 16. Jakarta: Salemba Empat.
- Rodrigues, F., Hair Jr, J. F., Neiva, H. P., Teixeira, D. S., Cid, L., & Monteiro, D. (2019). The basic psychological need satisfaction and frustration scale in exercise (BPNSFS-E): Validity, reliability, and gender invariance in Portuguese exercisers. *Perceptual and Motor Skills*, 126(5), 949-972.
- Roy Johan A.T. (2014). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Motivasi Dan Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Pandawa). *E- Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana* 3.9. h. 533-550.

- Safitri, K. A., & Mahaputra, Z. O. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 55–62.
- Siagian, S.P. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sofyan, H., & Uno, H. B. (2012). *Teori Motivasi dan Penerapannya dalam Penelitian*. Yogyakarta: UNY Press.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. (2018). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, Edi., & Rahajeng S,Rita (2022). Pengaruh budaya organisasi, gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai melalui motivasi pegawai sebagai variabel intervening pada dinas ketahanan pangan, kelautan dan pertanian Provinsi DKI Jakarta tahun 2020, *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Keuangan*.
- Sutrisna, Edy. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Tobing, D. S. K., & Syaiful, M. (2016). the Influence of Transformasional Leadership and Organizational Culture on Work Motivation and Employee Performance At the State Property Service Office and Auction in East Java Province. *International Journal of Business and Commerce*), 37–48.
- Wahyu, (2016) Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel intervening. *Ekonomika-Bisnis Vol. 07 No. 02*
- Wibowo. (2011). *Manajemen Kinerja Edisi Ketiga*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Wibowo. (2015). *Manajemen Kinerja (5th ed)*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada
- Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori, Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.
- Yamin, S. (2021). *SmartPLS3, Amos & Stata: Olah Data Statistik (Mudah & Praktis) (A.rasyid (ed))*. PT Dewangga Emergi Internasional.
- Yukl, Gary A. (2009). *Leadership in Organization, (terjemahan), edisi kelima*, Jakarta: PT.Bhuana Ilmu Populer.
- Yukl, Gary. 2010. *Kepemimpinan Dalam Organisasi. Edisi Kelima*. Jakarta: PT Indeks.

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMATIONAL
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI KERJA
SEBAGAI VARIABEL MEDIASI (Studi Pada Karyawan Dinas
Lingkungan Hidup Kota Batu)

ORIGINALITY REPORT

13%	12%	4%	10%
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	Submitted to Keimyung University Student Paper	4%
2	www.neliti.com Internet Source	2%
3	eprints.uny.ac.id Internet Source	2%
4	eprints.umm.ac.id Internet Source	2%
5	eprints.iain-surakarta.ac.id Internet Source	2%
6	ojs.uho.ac.id Internet Source	2%

Exclude quotes On

Exclude matches < 2%

Exclude bibliography On