

**PENGARUH *WORK LIFE-BALANCE* TERHADAP *EMPLOYEE*
ENGAGEMENT DENGAN *JOB SATISFACTION* SEBAGAI VARIABEL
*INTERVENING***

(Studi Pada Dairyland Farm Theme Park Prigen)

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Mencapai

Derajat Sarjana Manajemen



Oleh :

Siti Zufra'Ain Zam Zam

202010160311221

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MALANG

2024

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

**PENGARUH WORK LIFE-BALANCE
TERHADAP EMPLOYEE ENGAGEMENT DENGAN JOB SATISFACTION
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING**

Yang disiapkan dan disusun oleh :

Nama : Siti Zufra' Ain Zam Zam

NIM : 202010160311221

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 : Dr. Aniek Rumijati, M.M.

Pembimbing II : Eka Kadharpa Utama Dewayani, S.E., M.M.

Penguji I : Dr. Nurul Asfiah, M.M.

Penguji II : Novita Ratna Satiti, S.E., M.M. Ph.D.



Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis,

Prof. Dr. Idah Zuhroh, M.M.

Ketua Program Studi,

Dr. Nurul Asfiah, M.M.

1.

2.

3.

4.

SKRIPSI

**PENGARUH WORK LIFE-BALANCE
TERHADAP EMPLOYEE ENGAGEMENT DENGAN JOB SATISFACTION
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING**

Oleh :

Siti Zufra'Ain Zam Zam

202010160311221

Diterima dan disetujui
pada tanggal 15 Juni 2024

Pembimbing I,

Pembimbing II,

Dr. Aniek Rumijati, M.M.

Eka Kadharpa Utama Dewayani, 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 dibawah ini, saya :

Nama : Siti Zufra'Ain Zam Zam
NIM : 202010160311221
Program Studi : Manajemen
E-mail : sitizufraainzamzam@gmail.com

Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini benar-benar asli dan hasil karya sendiri, baik sebagian maupun keseluruhan, bukan hasil karya orang lain dengan mengatasnamakan saya, serta bukan 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 menyebutkn nama pengarang dan dicantumkan di daftar pustaka. Sesuai dengan ketentuan penulisan ilmiah yang berlaku.
3. Pernyataan ini saya buat dengan sebesar-besarnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan atau ketidak benaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademis, dan sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Malang, 3 Juni 2024

Yang membuat pernyataan



Siti Zufra'Ain Zam Zam

**PENGARUH *WORK LIFE-BALANCE* TERHADAP *EMPLOYEE*
ENGAGEMENT DENGAN *JOB SATISFACTION* SEBAGAI VARIABEL
*INTERVENING***

(Studi Pada Dairyland Farm Theme Park Prigen)

Siti Zufra'Ain Zam Zam

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Malang

Jl.Raya Tlogomas No.246 Malang

E-mail: sitizufraainzamzamz@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan kondisi *work-life balance*, *job satisfaction* dan *employee engagement*, menganalisis pengaruh *work-life balance* terhadap *employee engagement*, menganalisis pengaruh *work-life balance* terhadap *job satisfaction*, pengaruh *job satisfaction* terhadap *employee engagement*, menganalisis peran mediasi *job satisfaction* pada pengaruh *worklife balance* terhadap *employee engagement*. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Dairyland Theme Park Prigen dengan jumlah 60 karyawan menggunakan teknik *total sampling*. Metode yang digunakan menggunakan analisis jalur dengan SPSS 25. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa seluruh pengaruh variabel bebas terhadap terikat secara parsial berpengaruh positif signifikan, *job satisfaction* dapat memediasi pengaruh *work-life balance* terhadap *employee engagement*.

Kata Kunci – *work-life balance*, *job satisfaction*, *employee engagement*

PENGARUH *WORK LIFE-BALANCE* TERHADAP *EMPLOYEE ENGAGEMENT* DENGAN *JOB SATISFACTION* SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING*

(Studi Pada Dairyland Farm Theme Park Prigen)

Siti Zufra'Ain Zam Zam

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Malang

Jl.Raya Tlogomas No.246 Malang

E-mail: sitizufraainzamzamz@gmail.com

Abstract

This research aims to describe the conditions of work-life balance, job satisfaction and employee engagement, analyze the influence of work-life balance on employee engagement, analyze the influence of work-life balance on job satisfaction, the influence of job satisfaction on employee engagement, analyze the mediating role of job satisfaction on the influence of work-life balance on employee engagement. The population in this study were Dairyland Theme Park Prigen employees with a total of 60 employees using total sampling techniques. The method used uses path analysis with SPSS 25. The results of this research show that all the effects of the independent variables on the dependent partially have a significant positive effect, job satisfaction can mediate the effect of work-life balance on employee engagement.

Keywords – *work-life balance, job satisfaction, employee engagement*

KATA PENGANTAR

Syukur Alhamdulillah penulis ucapkan atas kehadiran Allah SWT yang senantiasa melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya serta sholawat dan salam kepada Nabi Muhammad SAW, sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi yang berjudul **“Pengaruh *work-life balance* terhadap *employee engagement* dengan *job satisfaction* sebagai variabel *intervening*”** ini dapat terselesaikan pada waktu yang telah direncanakan. Penulisan skripsi ini bertujuan untuk memenuhi salah satu persyaratan mencapai derajat Sarjana di Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Malang. Penulis banyak memperoleh bimbingan dan bantuan dari berbagai pihak. Penulis menyadari sepenuhnya bahwa tanpa bantuan dan dorongan yang tiada henti akan sulit bagi penulis untuk menyelesaikannya. Sebagai ungkapan rasa syukur dalam kesempatan ini saya ingin mengucapkan terimakasih kepada:

1. Prof. Dr. H. Nazaruddin Malik, SE., M.Si. selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Malang
2. Prof. Idah Zuhroh, M.M selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Malang
3. Dr. Nurul Asfiah, M.M selaku Ketua Jurusan Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Malang
4. Seluruh Bapak/Ibu Dosen Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Malang yang telah memberikan ilmu pengetahuan yang bermanfaat selama perkuliahan.
5. Dr. Aniek Rumijati, M.M. selaku Dosen Pembimbing I yang dengan luar biasa membimbing, mengarahkan, meluangkan waktunya serta memberikan masukan dalam penulisan skripsi ini sehingga dapat terselesaikan dengan baik.
6. Eka Kadharpa Utama Dewayani, SE, MM. selaku Dosen Pembimbing II yang dengan luar biasa membimbing, mengarahkan, meluangkan waktunya serta memberikan masukan dalam penulisan skripsi ini sehingga dapat terselesaikan dengan baik.

7. Teristimewa untuk kedua orang tua penulis Ayahanda H. Raharjo dan Ibunda Niswati orang hebat yang selalu menjadi penyemangat sandaran terkuat dalam mengerjakan skripsi, memberikan doa yang luar biasa dan selalu mencurahkan kasih sayang dengan penuh cinta. Terimakasih selalu berjuang dalam kehidupan penulis, berkat doa, dukungan dan motivasi sehingga penulis mampu berada dititik ini. Sehat selalu dan hiduplah lebih lama lagi harus selalu ada disetiap perjalanan dan pencapaian penulis.
8. Terimakasih kepada cinta kasih saudara kandung Yanuar Kharisma W, (Alm) Agung Pujiarto, Faiz Raihan Akmal dan kakak ipar Arinal Huda atas segala doa, usaha, motivasi dan support yang telah diberikan kepada penulis. Kepada kakak kandung saya terimakasih sudah melahirkan keponakan tercinta Daffa Ibu A dan Dafina Kamila A yang menjadi penghibur dan semangat penulis.
9. Terimakasih kepada diri saya Siti Zufra'Ain Zam Zam sudah bertahan sejauh ini, berusaha selalu mampu menguatkan dan meyakinkan tanggung jawab untuk menyelesaikan skripsi, tidak menyerah apapun rintangan dan mampu berdiri tegak ketika dihantam permasalahan yang ada.
10. Terimakasih kepada Bayu Kusuma telah menjadi sosok dari perjalanan mengerjakan skripsi, menemani dalam keadaan suka maupun duka, selalu mampu mendengarkan keluh kesah , berkontribusi dalam penulisan skripsi baik tenaga, waktu, kasih sayang, dan materi.
11. Terimakasih kepada Nindy Martha , Vita Ferdia, Gecinda jelly, Mau Lydia Kusuma, Elvina Rizqi, Virda Wulan, dan Annas Alayubi sahabat sekaligus saudara penulis yang selalu memberikan semangat, motivasi, doa, dan selalu ada dalam kondisi apapun. Terimakasih sudah mendengarkan segala segala cerita, tawa, tangis penulis selama dikota rantau ini.
12. Terimakasih kepada Tante Widya, Tara, Laila, Ellin yang memberikan semangat, motivasi dan menemani dikala suka duka.
13. Terimakasih kepada seluruh teman-teman Manajemen D Angkatan 2020 untuk *support* dan motivasi.
14. Terimakasih kepada teman dekat dan kerabat yang tidak bisa disebutkan satu-persatu yang telah mendoakan dan memberikan dorongan.

Akhirnya, dengan keterbatasan dan kekurangan saya persembahkan karya tulis ini kepada siapapun yang membutuhkan serta semoga bermanfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan.

Malang, 3 Juni 2024

Siti Zufra' Ain Zam Zam



DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN.....	i
LEMBAR ORISINALITAS.....	ii
ABSTRAK.....	iii
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR GAMBAR	x
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xii
BAB I Pendahuluan	
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	6
C. Tujuan Penelitian	6
D. Manfaat Penelitian.....	6
BAB II Kajian Pustaka	
A. Penelitian Terdahulu.....	8
B. Landasan Teori	11
C. Kerangka Pikir	19
D. Hipotesis	20
BAB III Metode Penelitian	
A. Lokasi Penelitian	21
B. Jenis Penelitian	21
C. Populasi, Sampel Dan Teknik Pengambilan Sampel.....	21
D. Definisi Operasional Variabel	22
E. Data Dan Sumber Data	23
F. Teknik Pengumpulan Data.....	23
G. Teknik Pengukuran Variabel.....	24
H. Uji Instrumen.....	24
I. Uji Asumsi Klasik.....	25
J. Teknik Analisis Data	26
K. Uji Hipotesis.....	28

BAB IV Hasil dan Pembahasan

A. Gambaran Umum Objek Penelitian..... 30

B. Gambaran Karakteristik Responden 33

C. Hasil Uji Instrument 36

D. Hasil Uji Asumsi Klasik..... 37

E. Hasil Analisis Data 38

F. Hasil Uji Hipotesis 45

G. Pembahasan 46

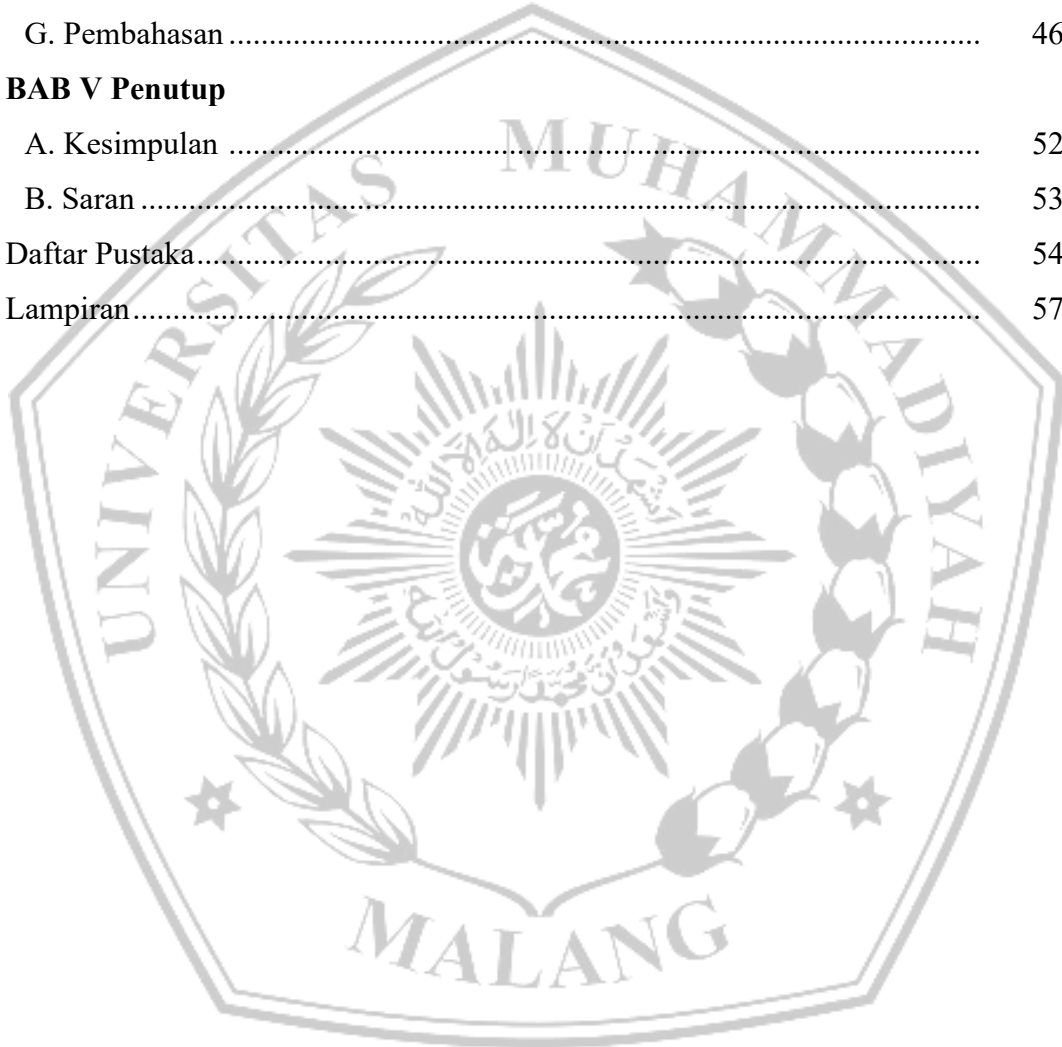
BAB V Penutup

A. Kesimpulan 52

B. Saran 53

Daftar Pustaka..... 54

Lampiran..... 57



Daftar Gambar

Gambar 2.1. Kerangka Pikir	19
Gambar 4.1. Struktur Organisasi	31
Gambar 4.2. Model Analisis Jalur	44

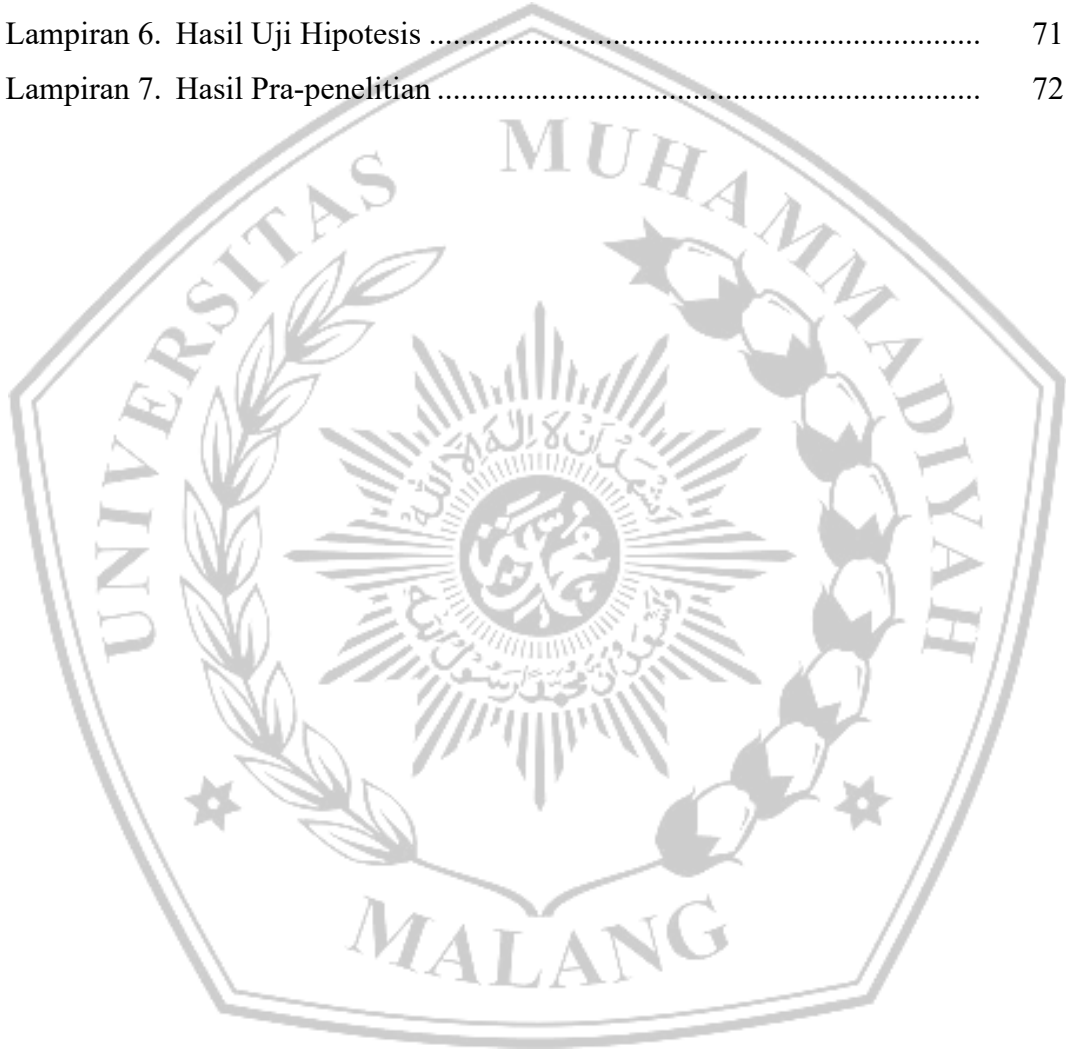


Daftar Tabel

Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu.....	8
Tabel 3.1. Definisi Operasional Variabel	22
Tabel 3.2. Skala Likert.....	24
Tabel 3.3. Rentang Skala	27
Tabel 4.1. Jenis Kelamin Responden.....	33
Tabel 4.2. Umur Responden	33
Tabel 4.3. Pendidikan Terakhir.....	34
Tabel 4.4. Status Karyawan	35
Tabel 4.5. Status Pegawai.....	35
Tabel 4.6. Masa Bekerja	35
Tabel 4.7. Hasil Uji Validitas	36
Tabel 4.8. Hasil Uji Reliabilitas.....	36
Tabel 4.9. Hasil Uji Normalitas	37
Tabel 4.10. Hasil Uji Multikolinearitas	37
Tabel 4.11. Hasil Uji Rentang Skala variabel <i>work-life balance</i>	38
Tabel 4.12. Hasil Uji Rentang Skala variabel <i>job satisfaction</i>	39
Tabel 4.13. Hasil Uji Rentang Skala variabel <i>employee engagement</i>	41
Tabel 4.14. Hasil Analisis Jalur X-Y	42
Tabel 4.15. Hasil Analisis Jalur X-Z	42
Tabel 4.16. Hasil Analisis Jalur Z-Y	43
Tabel 4.17. Pengaruh langsung dan tidak langsung.....	44
Tabel 4.18. Hasil Uji t X-Y	45
Tabel 4.19. Hasil Uji t X-Z.....	45
Tabel 4.20. Hasil Uji t Z-Y	46
Tabel 4.21. Hasil uji sobel X1 terhadap Y melalui Z	46

Daftar Lampiran

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian.....	57
Lampiran 2. Distribusi Jawaban Responden.....	60
Lampiran 3. Hasil Uji Instrumen	66
Lampiran 4. Hasil Uji Asumsi Klasik.....	69
Lampiran 5. Hasil Analisis Jalur.....	70
Lampiran 6. Hasil Uji Hipotesis	71
Lampiran 7. Hasil Pra-penelitian	72

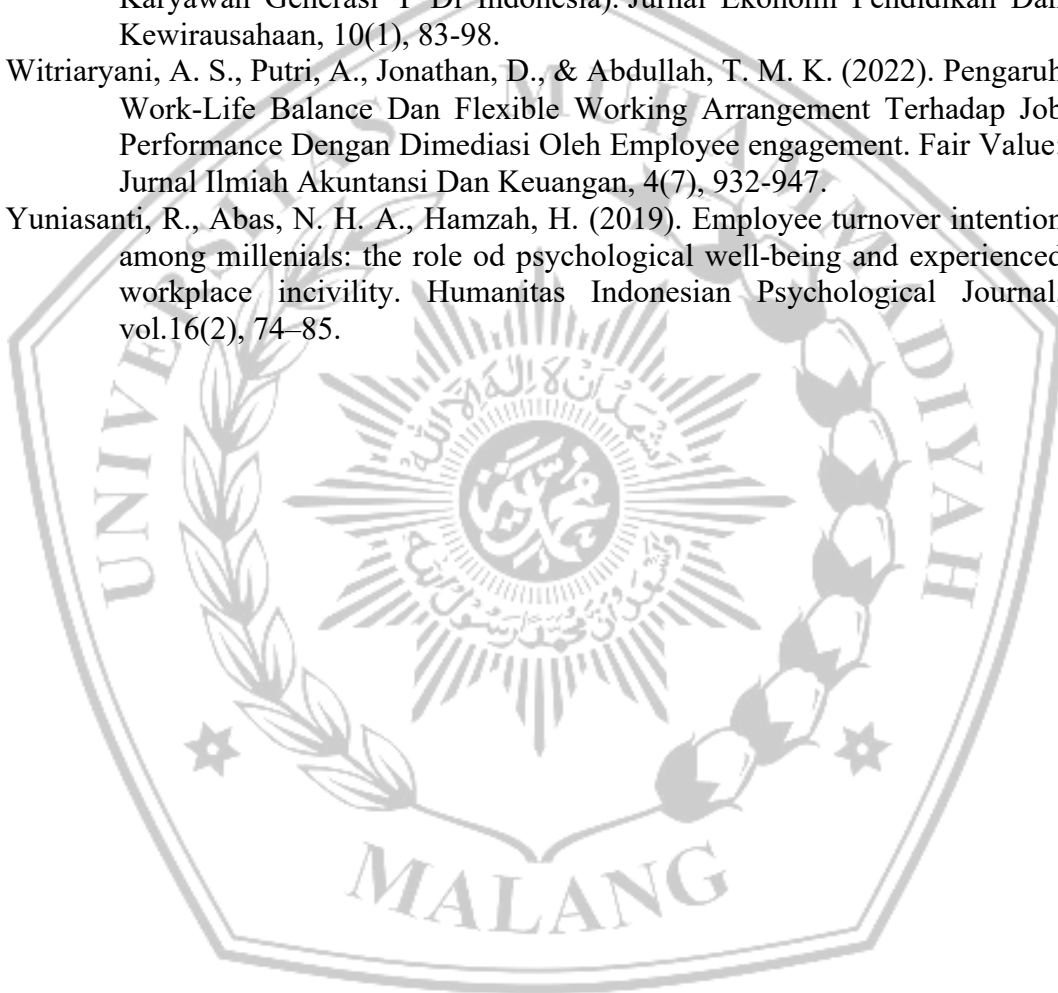


DAFTAR PUSTAKA

- Aprilianingsih, A., & Frianto, A. (2022). Pengaruh job demands dan job resources terhadap work engagement pada tenaga kependidikan di perguruan tinggi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 173–184.
- Arianti, W. P., Hubeis, M., & Puspitawati, H. (2020). Pengaruh Faktor Job satisfaction Terhadap Employee engagement Di Perwiratama Group. *Jurnal Manajemen Teori Dan Terapan*, 13(1), 31-48.
- Arikunto, S. (2012). *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktek*. Edisi Revisi. Jakarta: Pt Rineka Cipta.
- Dewi, R. S., Setiadi, I. K., & Mulyantini, S. (2022). Pengaruh Work-Life Balance, Employee engagement Dan Burnout Terhadap Job satisfaction Karyawan Milenial Kelurahan Kamal Jakarta Barat. *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Magister*, 1(1).
- Firnanda, D. Y., & Wijayati, D. T. (2021). Pengaruh Perceived Organizational Support, Self Efficacy dan Lingkungan Kerja terhadap Employee Engagement Karyawan PT. Pesona Arnos Beton. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(3), 1076–1091.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program Ibm Spss 23* (Edisi 8). Cetakan Ke Viii. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Goldstein, H. W., Pulakos, E. D., Passmore, J., & Semedo, C. (2017). *The Wiley Blackwell Handbook of the Psychology of Recruitment, Selection and Employee Retention*. In *The Wiley Blackwell Handbook of the Psychology of Recruitment, Selection and Employee Retention* (1st ed.). Sussex. <https://doi.org/10.1002/9781118972472>
- Hasibuan, Malayu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Jannata, A., & Perdhana, M. S. (2022). Analisis Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Employee engagement Dengan Job Satisfaction Sebagai Variabel *Intervening* (Studi Pada Pt Barata Indonesia). *Diponegoro Journal Of Management*, 11(3).
- Khoiriyah, D. F., Zamzani, M. I., & Sulaiman, M. (2020). Analysis of employee's work stress as an *intervening* variable on employee performance effect of PT. UTB uses path analysis method. *TEKNOSAINS: Jurnal Sains, Teknologi dan Informatika*, 11(1), 83-90.
- Kuncoro, 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitattif Dan R&D*. Penerbit : Erlangga, Jakarta.
- Lockwood, N.R. (2016) : *Leveraging Employee engagement For Competitive Advantage: Hr's Strategic Role*. *Shrm Research Quarterly*.
- Lumunon, R. R., Sendow, G. M., & Uhing, Y. (2019). Pengaruh Worklife balance, Kesehatan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Job satisfaction Karyawan Pt. Tirta Investama (Danone) Aqua Airmadidi. *Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(4).

- Luthans, F., (2016)., Organization Behavior, Mcgraw Hill International. New York.
- Mangkunegara, Anwar Prabu., 2015. Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan kedua belas. Remaja Rosdakarya:Bandung
- Marciano, Paul L. 2016. Carrots and Sticks Don't Work Build a Culture of Employee Engagement with the Principles of RESPECT. Mexico : McGraw Hill.
- Martoyo, Susilo. 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jogjakarta: Pt Bpfe – Jogjakarta
- Maslach, C.; Schaufeli, W.B. & Leiter, M.P. (2014). Job Burnout. Annual Review of Psychology. Vol. 52, 397–422.
- Mcdonald, P. Bradley, L. And Brown, K. (2017). Explanations For The Provision Utilization Gap In Work - Family Policy. Women In Management Review (In Press).
- Moorhead, G. dan R.W. Griffin. 2019. Organizational Behavior: Managing People and Organizations. Terjemahan D. Angelica. 2013. Perilaku Organisasi: Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi. Penerbit Salemba Empat. Jakarta.
- Novitasari, I. A., & Dessyarti, R. S. (2022). Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Turnover Intention Dengan Employee Engagement Sebagai Variabel *Intervening* (Studi Pada Karyawan Po Jaya Ponorogo). Jurnal Ilmiah Edunomika, 6(1), 405. <https://doi.org/10.29040/jie.v6i1.4350>
- Paulose. Sudarsan. (2014) Worklife balance: A Conceptual Review.
- Pratama, H. P., & Setiadi, I. K. (2021). Pengaruh Worklife balance Terhadap Job satisfaction Karyawan Milenial Perusahaan Startup Di Jakarta. Business Management Analysis Journal (Bmaj), 4(2), 145-159.
- Pratami, R. P. (2021). Pengaruh Job satisfaction Dan Stress Kerja Terhadap Work Engagement Karyawan Di Masa Pandemi Covid 19. Nusantara: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial, 8(6), 1735-1743.
- Riduwan, Dan Engkos Achmad Kuncoro. 2017. Cara Menggunakan Dan Memakai Path Analysis (Analisis Jalur). Bandung : Alfabeta
- Robbins, Stephen P. And Judge, Timothy A. (2016). Organizational Behavior, New Jersey; Pearson Education Inc.
- Robbins, Stephen P. And Mary Coulter. (2016). Management, Eleventh Edition, (United States Of America: Pearson Education Limited).
- Salim. Syahrur. 2012. Metodologi Penelitian Kuantitatif. Bandung : Cipta Pustaka.
- Sanusi, Anwar 2014. Metodologi Penelitian Bisnis. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Sekaran, Uma Dan Roger Bougie, (2017), Metode Penelitian Untuk Bisnis: Pendekatan Pengembangan-Keahlian, Edisi 6, Buku 2, Salemba Empat, Jakarta Selatan 12610.
- Septiani, A. E., & Frianto, A. (2023). Pengaruh Work-Life Balance Dan Perceived Organizational Support Terhadap Employee engagement Pada Bpjs Ketenagakerjaan. Jurnal Ilmu Manajemen, 266-277.
- Sihombing, Ryowa (2018), Analisa Pengaruh Work Values Dan Budaya Organisasi Terhadap Employee engagement Generasi Milenial (Studi Pada Karyawan Di Cikarang Dan Sekitarnya). President University.

- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung : Alfabeta, Cv.
- Tanzeh. Ahmad., (2011). *Metodologi Penelitian Praktis*. Yogyakarta: Teras.
- Widyawati, W., Manggabarani, A. S., & Marzuki, F. (2021). Analisis Pengaruh Kompensasi, Worklife balance, Kesempatan Berkembang Terhadap Employee engagement Gen Y Pt “X.”. *Jurnal Sosial Dan Budaya Syar-I*, 8(5), 1-14.
- Wijayanto, P., Suharti, L., & Chaniago, R. (2022). Pengaruh Worklife balance Terhadap Employee engagement Dan Dampaknya Terhadap Turn-Over Intentions Dengan Job Characteristics Sebagai Pemoderasi (Studi Pada Karyawan Generasi Y Di Indonesia). *Jurnal Ekonomi Pendidikan Dan Kewirausahaan*, 10(1), 83-98.
- Witriaryani, A. S., Putri, A., Jonathan, D., & Abdullah, T. M. K. (2022). Pengaruh Work-Life Balance Dan Flexible Working Arrangement Terhadap Job Performance Dengan Dimediasi Oleh Employee engagement. *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*, 4(7), 932-947.
- Yuniasanti, R., Abas, N. H. A., Hamzah, H. (2019). Employee turnover intention among millenials: the role od psychological well-being and experienced workplace incivility. *Humanitas Indonesian Psychological Journal*, vol.16(2), 74–85.



PENGARUH WORK LIFE-BALANCE TERHADAP EMPLOYEE ENGAGEMENT DENGAN JOB SATISFACTION SEBAGAI VARIABLE INTERVENING (Studi Pada Dairyland Farm Theme Park Prigen)

ORIGINALITY REPORT

23%

SIMILARITY INDEX

9%

INTERNET SOURCES

2%

PUBLICATIONS

22%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	Submitted to University of Muhammadiyah Malang Student Paper	16%
2	journal.unesa.ac.id Internet Source	2%
3	journal.ipb.ac.id Internet Source	2%
4	etheses.uin-malang.ac.id Internet Source	2%
5	Submitted to Queensland Academy for Creative Industries Student Paper	2%

Exclude quotes On

Exclude bibliography On

Exclude matches < 2%