

PENGARUH GAYA
KEPEMIMPINAN
TRANSAKSIONAL, KOMPENSASI
DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA USAHA DISTRIBUTOR
LIQUIFIED PETROLIUM GAS
(LPG) KEBRAON, KOTA

Submission date: 15-Jul-2023 05:27PM (UTC+0700)

Submission ID: 2131413980

File name: STRIBUTOR_LIQUIFIED_PETROLIUM_GAS_LPG_KEBRAON,_KOTA_SURABAYA.pdf (150.83K)

Word count: 2528

Character count: 17322

SURABAYA

by Novela Arisandi

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSAKSIONAL, KOMPENSASI DAN
MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA USAHA
DISTRIBUTOR LIQUIFIED PETROLIUM GAS (LPG) KEBRAON, KOTA
SURABAYA**

Novela Arisandi¹ Riyadi Nugroho²

arisandinovela@gmail.com¹ riyadi@untag-sby.ac.id²

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional, Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Usaha Distributor *Liquified Petroleum Gas* (Lpg) Kebraon, Kota Surabaya, Jl. Kebraon 2 Nomor 93, Surabaya, Jawa Timur. Sampel dalam penelitian ini adalah 25 karyawan pada Usaha Distributor *Liquified Petroleum Gas* (Lpg) Kebraon, Kota Surabaya yang berjumlah 25 orang. Teknik pengambilan sampel dengan *nonprobability sampling* dan pengumpulan data menggunakan kuesioner. Uji validitas instrumen menggunakan *Pearson Correlation* sedangkan uji reliabilitas menggunakan *Cronbach alpha*, serta analisis data dilakukan dengan teknik analisis regresi linear berganda. Hasil dari penelitian ini menemukan bahwa: (1) Gaya Kepemimpinan Transaksional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Usaha Distributor *Liquified Petroleum Gas* (Lpg) Kebraon, Kota Surabaya. (2) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Usaha Distributor *Liquified Petroleum Gas* (Lpg) Kebraon, Kota Surabaya. (3) Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Usaha Distributor *Liquified Petroleum Gas* (Lpg) Kebraon, Kota Surabaya. (4) Gaya Kepemimpinan Transaksional, Kompensasi dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Usaha Distributor *Liquified Petroleum Gas* (Lpg) Kebraon, Kota Surabaya. Pembahasan, kesimpulan, dan saran dijelaskan dalam artikel ini.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan Transaksional, Kompensasi, Motivasi Kerja, dan Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of Transactional Leadership Style, Compensation, and Work Motivation on Employee Performance at the Kebraon Liquified Petroleum Gas (Lpg) Distributor Business, Surabaya City, Jl. Kebraon 2 Number 93, Surabaya, East Java. The sample in this study was 25 employees at the Kebraon Liquified Petroleum Gas (Lpg) Distributor Business, Surabaya City. Sampling technique with nonprobability sampling, and data collection using a questionnaire. Test the validity of the instrument using Pearson Correlation while the reliability test uses Cronbach alpha and data analysis is performed using multiple linear regression analysis techniques. The results of this study found that: (1) Transactional Leadership Style has a positive and significant effect on Employee Performance at the Kebraon Liquified Petroleum Gas (Lpg) Distributor Business, Surabaya City. (2) Compensation has a positive and significant effect on employee performance in the Kebraon Liquified Petroleum Gas (Lpg) Distributor Business, Surabaya City. (3) Work Motivation has a positive and significant effect on Employee Performance in the Kebraon Liquified Petroleum Gas (Lpg) Distributor Business, Surabaya City. (4) Transactional Leadership Style, Compensation and Work Motivation have a positive and significant effect on Employee Performance at the Kebraon Liquified Petroleum Gas (Lpg) Distributor

4
Business, Surabaya City. Discussion, conclusions, and suggestions are described in this article.

Keywords: *Transactional Leadership Style, Compensation, Work Motivation, and Employee Performance.*

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah salah satu komponen yang menentukan keberhasilan bisnis distributor dalam mencapai tujuan mereka. Usaha distributor dapat meningkatkan kinerja, produktivitas, dan keuntungan dari memiliki sumber daya manusia berkualitas tinggi. Karena itu, perusahaan harus mengembangkan dan mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas tinggi sebagai bagian dari strategi bisnis mereka. Menurut Malayu S.P Hasibuan (2019:10) mengatakan “Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.”

Beberapa karyawan mungkin merasa terdorong oleh penghargaan atau insentif yang ditawarkan, sementara yang lain mungkin merasa tertekan atau tidak dihargai. Oleh karena itu, penting bagi pemimpin untuk mempertimbangkan pendekatan yang berbeda dan beradaptasi dengan kebutuhan dan preferensi karyawan yang berbeda. Gaya kepemimpinan transaksional ini cocok untuk digunakan dalam bisnis distributor LPG karena dalam bisnis ini terdapat banyak tugas rutin yang harus dilakukan secara efisien dan efektif. Kompensasi merupakan permasalahan yang sering terjadi, besarnya kompensasi yang diberikan karyawan mencerminkan suatu karya karyawan. Pemberian kompensasi karyawan berupa gaji atau imbalan lain yang diberikan sebagai imbalan atas pekerjaan yang mereka lakukan. Kompensasi tersebut terdiri dari beberapa komponen, seperti gaji pokok, tunjangan, bonus, fasilitas kesehatan, asuransi, dan program insentif lainnya. Dimana pemimpin perlu memastikan bahwa kebijakan kompensasi yang diterapkan adil dan sesuai dengan performa karyawan. Motivasi kerja sangat penting untuk karyawan. Karena motivasi kerja adalah dorongan seseorang untuk bekerja. Dengan pemimpin yang mempunyai motivasi kerja terhadap karyawannya, maka karyawan akan termotivasi. Misalnya, lebih produktif dan efektif dalam bekerja, fokus dan tekun dalam mengerjakan tugasnya, sehingga kualitas kerja yang dihasilkan akan lebih baik, akan merasa lebih puas dengan pekerjaan dan lingkungan kerja, sehingga kepuasan kerja akan meningkat, dapat memberikan dampak positif terhadap penjualan dan keuntungan perusahaan, dan meningkatkan kinerjanya dalam hal memasarkan produk, menjaga hubungan baik dengan pelanggan, dan memenuhi target penjualan yang ditetapkan

Berdasarkan uraian diatas, maka tujuan dalam penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis :

1. Apakah Gaya Kepemimpinan Transaksional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Usaha Distributor *Liquified Petroleum Gas* (Lpg) Kebraon, Kota Surabaya.
2. Apakah Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Usaha Distributor *Liquified Petroleum Gas* (Lpg) Kebraon, Kota Surabaya.
3. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Usaha Distributor *Liquified Petroleum Gas* (Lpg) Kebraon, Kota Surabaya.
- 5 4. Apakah Gaya Kepemimpinan Transaksional, Kompensasi, dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Usaha Distributor *Liquified Petroleum Gas* (Lpg) Kebraon, Kota Surabaya.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan aset penting dan berperan sebagai faktor penggerak utama dalam pelaksanaan seluruh kegiatan atau aktivitas, sehingga harus dikelola dengan baik melalui Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Menurut Arif Yusuf Hamali (2018:2) menyatakan bahwa “Manajemen SDM merupakan suatu pendekatan yang strategis terhadap keterampilan, motivasi, pengembangan, dan manajemen pengorganisasian sumber daya”. Menurut Hamali (2016:2) menyatakan bahwa sumber daya manusia merupakan suatu pendekatan yang strategis terhadap keterampilan, motivasi, pengembangan dan manajemen pengorganisasian sumber daya. Berdasarkan pengertian diatas dapat dikatakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu pengelolaan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan secara efektif dan efisien agar dapat membantu tujuan dari perusahaan.

Gaya Kepemimpinan Transaksional

Menurut Odumeru dan Ifeanyi (2013:358), gaya kepemimpinan transaksional adalah gaya kepemimpinan dimana seorang pemimpin memfokuskan perhatiannya pada transaksi interpersonal antara pemimpin dengan karyawan yang melibatkan hubungan pertukaran. Pertukaran tersebut didasarkan pada kesepakatan mengenai klasifikasi sasaran, standar kerja, dan penghargaan. Sehingga dapat diartikan, kepemimpinan Transaksional sebagai cara yang digunakan seorang pemimpin dalam menggerakkan anggotanya dengan menawarkan imbalan atau akibat kontribusi yang diberikan oleh anggota kepada organisasi. Menurut Burns di dalam Odumeru & Ifeanyi (2013:359) mendeskripsikan bahwa pada kepemimpinan transaksional hubungan antara pemimpin dengan bawahan didasarkan pada serangkaian aktivitas tawar menawar antar keduanya. Dengan mempertimbangkan definisi ini, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transaksional adalah jenis kepemimpinan yang bertujuan untuk mencapai tujuan tertentu dengan memberikan penghargaan, mengarahkan, dan mengawasi bawahan untuk bekerja secara efektif dan efisien.

Indikator-indikator pada Gaya Kepemimpinan Transaksional menurut Yukl (2010:306) antara lain :

1. Imbalan Kontingen (Contingent Reward)
2. Manajemen Eksepsi Aktif (Active Management by Exception)
3. Manajemen Eksepsi Pasif (Passive Management By Exception)

Kompensasi

Menurut Enny (2019:37) kompensasi dapat didefinisikan sebagai bentuk timbal jasa yang diberikan kepada pegawai sebagai bentuk penghargaan terhadap kontribusi dan pekerjaan mereka kepada organisasi. Kompensasi tersebut dapat berupa finansial yang langsung maupun tidak langsung, serta penghargaan tersebut dapat pula bersifat tidak langsung. Sedangkan Menurut Akbar, et al., (2021:125) kompensasi adalah semua bentuk pengembalian (return) finansial dan tunjangan-tunjangan yang diperoleh pegawai sebagai bagian dari sebuah hubungan kepegawaian. Berdasarkan definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan fungsi manajemen yang penting dan harus dilakukan oleh organisasi untuk membayar jasa yang diberikan oleh karyawannya berdasarkan kontribusi dan kinerja mereka untuk perusahaan. Jika karyawan menerima kompensasi yang lebih tinggi, mereka akan lebih termotivasi untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik. Sebaliknya, jika karyawan menerima kompensasi yang lebih rendah, kinerja mereka akan

menurun karena mereka akan merasa kompensasi yang mereka terima tidak sesuai dengan pekerjaan mereka.

Indikator kompensasi menurut Simamora (2015:445) yaitu sebagai berikut :

1. Upah dan Gaji
2. Insentif
3. Tunjangan
4. Fasilitas

Motivasi Kerja

Menurut Wibowo (2016:322) Motivasi¹ adalah dorongan dari serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Menurut Afandi (2018:23) Motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individual karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dilakukan mendapatkan hasil yang baik dan berkualitas. Menurut para ahli, motivasi adalah situasi atau keadaan yang mendorong seseorang untuk melakukan pekerjaan yang dilakukannya untuk mencapai tujuannya.

Menurut Mangkunegara (2017:101) indikator dalam motivasi kerja, yaitu:

1. Kebutuhan Fisiologis
2. Kebutuhan Rasa Aman
3. Kebutuhan Sosial atau Rasa Memiliki
4. Kebutuhan Harga Diri
5. Kebutuhan Aktualisasi Diri

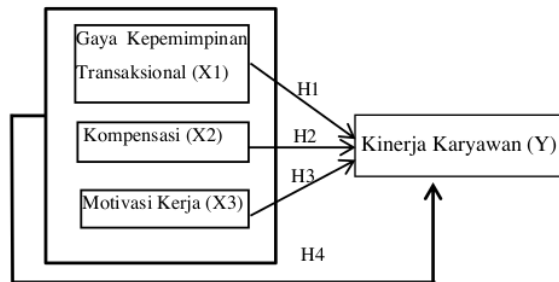
Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2016:9) yang berpendapat kinerja karyawan merupakan hasil¹ kerja seseorang secara kualitas maupun secara kuantitas yang telah dicapai oleh karyawan dalam menjalankan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Menurut Afandi (2018:83) memberikan pengertian bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang maupun sekelompok orang yang ada dalam suatu instansi/perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan norma serta etika. Kinerja karyawan dapat didefinisikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dihasilkan oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya selama periode waktu yang telah disepakati.

Berikut beberapa indikator untuk mengukur kinerja karyawan menurut Robbins (2012:260) :

1. Kualitas Kerja
2. Kuantitas
3. Ketepatan Waktu
4. Efektifitas
5. Kemandirian

Kerangka Konseptual



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Hipotesis Penelitian

1. H1 : Gaya Kepemimpinan Transaksional berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada usaha distributor LPG.
2. H2 : Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada usaha distributor LPG.
3. H3 : Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada usaha distributor LPG.
4. H4 : Gaya Kepemimpinan Transaksional, Kompensasi, dan Motivasi Kerja berpengaruh secara simultan (bersama-sama) terhadap Kinerja Karyawan pada usaha distributor LPG.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Penelitian ini melibatkan seluruh karyawan Perusahaan Distributor Liquefied Petroleum Gas (LPG) Kebranon Kota Surabaya dengan jumlah sampel sebanyak 25 orang, pengambilan sampel menggunakan teknik non-probability sampling. Uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heterokedastisitas merupakan asumsi klasik yang digunakan. Data primer ini diolah dengan analisis regresi linier berganda. Menggunakan SPSS 25.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.492	2.204		.677	.506
	Gaya Kepemimpinan Transaksional	.333	.060	.195	5.514	.000
	Kompensasi	.215	.071	.158	3.017	.007
	Motivasi Kerja	.609	.038	.849	16.196	.000

Sumber: SPSS 25

1. Hipotesis 1 : Berdasarkan hasil uji t variabel Gaya Kepemimpinan Transaksional (X1) diperoleh t-hitung 5.514 > t-tabel 1.71714 dengan nilai signifikan 0.000 > 0.05 maka H0 diterima dan H1 ditolak, maka dapat ditarik kesimpulan variabel Gaya Kepemimpinan

Transaksional (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Usaha Distributor *Liquified Petroleum Gas* (Lpg) Kebraon, Kota Surabaya.

2. Hipotesis 2 : Berdasarkan hasil uji t variabel Kompensasi (X2) diperoleh t-hitung 3.017 > 1.71714 dengan nilai signifikan 0.007 > 0.05 maka H0 diterima dan H2 ditolak, maka dapat ditarik kesimpulan variabel Kompensasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Usaha Distributor *Liquified Petroleum Gas* (Lpg) Kebraon, Kota Surabaya.

3. Hipotesis 3 : Berdasarkan hasil uji t variabel Motivasi Kerja (X3) diperoleh t-hitung 16.196 > 1.71714 dengan nilai signifikan 0.000 > 0.05 maka H0 diterima dan H3 ditolak, maka dapat ditarik kesimpulan variabel Motivasi Kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Usaha Distributor *Liquified Petroleum Gas* (Lpg) Kebraon, Kota Surabaya.

Pembahasan

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan Transaksional berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut jawaban responden, pimpinan perusahaan Usaha Distributor *Liquified Petroleum Gas* (Lpg) Kebraon, Kota Surabaya terus mengawasi pencapaian tujuan dan memberikan penghargaan dan hukuman kepada karyawan berdasarkan tingkat pencapaian mereka. Hasil penelitian sebelumnya menunjukkan hubungan yang positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan transaksional terhadap kinerja karyawan. Penelitian Ratna Andriya Ulfah, Didik Subiyanto, dan Ignatius Soni Kurniawan (2020) meneliti variabel gaya kepemimpinan transaksional terhadap kinerja karyawan yang memberikan hasil bahwa meningkatkan kinerja karyawan dapat dicapai dengan memberikan penghargaan dan apresiasi.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel Kompensasi berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut jawaban responden, pimpinan perusahaan Usaha Distributor *Liquified Petroleum Gas* (Lpg) Kebraon, Kota Surabaya memberikan kompensasi yang lebih layak dan diterima oleh karyawan karena sesuai dengan tenaga yang dikeluarkan dan menghargai kerja keras mereka. Hal ini mendorong karyawan untuk bersikap profesional dalam bekerja dan melakukan berbagai upaya untuk meningkatkan kinerja mereka di tempat kerja. Hasil penelitian sebelumnya menunjukkan hubungan yang positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian Anas Nuruzzaman, Layla Chilyatul Baroroh, Rizki Mia Audina (2021) meneliti variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan yang memberikan hasil bahwa membayar karyawan yang layak dapat meningkatkan kinerja mereka.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut jawaban responden, pimpinan perusahaan Usaha Distributor *Liquified Petroleum Gas* (Lpg) Kebraon, Kota Surabaya memotivasi dan mendorong karyawan untuk bekerja sama dalam melakukan tugas pekerjaan mereka untuk mencapai kebahagiaan dan tujuan perusahaan. Hasil penelitian sebelumnya menunjukkan hubungan yang positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian Made Dani Suryadewi, (2020) meneliti variabel motivasi kerja terhadap kinerja

karyawan yang memberikan hasil bahwa untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan, perusahaan harus terus memotivasi mereka, ini dapat meningkatkan kinerja mereka.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional, Kompensasi, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis seluruh variabel bebas menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan Transaksional, Kompensasi, dan Motivasi Kerja secara bersamaan berdampak positif dan signifikan pada kinerja karyawan di Distributor Liquefied Petroleum Gas (Lpg) Kebraon, Kota Surabaya. Oleh karena itu, untuk membuktikan dan menganalisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional, Kompensasi, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Distributor Liquefied Petroleum Gas (Lpg) Kebraon, Kota Surabaya dapat diterima dan dibuktikan benar.

5. KESIMPULAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan ditemukan bahwa Gaya Kepemimpinan Transaksional berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan. Kompensasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan. Motivasi Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan. Gaya Kepemimpinan Transaksional, Kompensasi dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Usaha Distributor *Liquefied Petroleum Gas* (Lpg) Kebraon, Kota Surabaya.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- A.Y.Hamali. 2016. Strategi, Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia: Academic, Mengelola Karyawan. Yogyakarta: Caps (Center For Academic Publishing Service).
- Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing.
- Akbar, Mada Faisal, et al. 2021. Seminar Manajemen Sumber Daya Manusia. Solok : Insan Cendekia Mandiri.
- Enny, Mahmudah. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. Surabaya :UBHARA Manajemen Press.
- Hamali, A. Y. (2018). Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kedua: Yogyakarta: CAPS.
- Malayu S.P Hasibuan.(2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. (Edisi Revisi). Jakarta : PT. Bumi Aksara
- Odumeru & Ifeanyi (2013). Transformational vs. Transactional Leadership Theories: Evidence in Literature.
- Robbins (2016:260) dalam Bintoro dan Daryanto (2017:107) Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan, Penerbit Gaya Media,

Simamora, Henry. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi ke-5. Yogyakarta : Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.

Wibowo, (2016). Manajemen Kinerja. Jakarta: Rajawali Pers.

Yukl, Gary A. 2010. Kepemimpinan Dalam Organisasi (Terjemahan). Alih bahasa: Budi Supriyanto. Edisi kelima. Jakarta: PT. Indeks.

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSAKSIONAL, KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA USAHA DISTRIBUTOR LIQUIFIED PETROLIUM GAS (LPG) KEBRAON, KOTA SURABAYA

ORIGINALITY REPORT

18%

SIMILARITY INDEX

18%

INTERNET SOURCES

15%

PUBLICATIONS

21%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	eprints.unmas.ac.id Internet Source	4%
2	kohesi.sciencemakarioz.org Internet Source	4%
3	repository.uhn.ac.id Internet Source	4%
4	eprints.uny.ac.id Internet Source	2%
5	Submitted to Universitas Putera Batam Student Paper	2%
6	journal.stimaimmi.ac.id Internet Source	2%

Exclude quotes On

Exclude bibliography On

Exclude matches

< 32 words