



**UNIVERSITAS WIRARAJA**  
**LEMBAGA PENELITIAN DAN PENGABDIAN**  
**KEPADA MASYARAKAT**

Alamat : Jalan Raya Sumenep-Pamekasan Km.5 Patean-Sumenep 69451  
Telp. : (0328) 664272 Fax : (0328) 673088  
Website : [www.lppm.wiraraja.ac.id](http://www.lppm.wiraraja.ac.id) , E\_mail : [lppm.wiraraja@gmail.com](mailto:lppm.wiraraja@gmail.com)

**SURAT PERNYATAAN**

Nomor : 124/SP.HCP/LPPM/UNIJA/VII/2019

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Anik Anekawati, M.Si  
Jabatan : Ketua LPPM  
Instansi : Universitas Wiraraja

Menyatakan bahwa :

1. Nama : Unsul Abrar, SE.,MM  
Jabatan : Staf Pengajar Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
2. Nama : Isyanto, M.Pd  
Jabatan : Staf Pengajar Fakultas Ekonomi Dan Bisnis

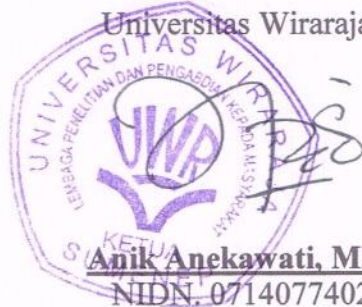
Telah melakukan cek plagiarisme ke LPPM menggunakan *software turnitin.com* untuk artikel dengan judul "***Pengaruh Organizational Citizenship Behaviour (OCB) Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Urchindize Cabang Madura)***" dan mendapatkan hasil similarity sebesar 19%

Demikian surat pernyataan ini dibuat untuk digunakan dengan sebaik-baiknya.

Sumenep, 30 Juli 2019

Ketua LPPM

Universitas Wiraraja,



**Anik Anekawati, M.Si**  
NIDN. 0714077402

# OCB

*by* Unsul Abrar

---

**Submission date:** 23-Jan-2020 12:00PM (UTC+0700)

**Submission ID:** 1245265740

**File name:** Jurnal\_OCB\_Unsul\_PUBLISH\_Word.docx (213.83K)

**Word count:** 2347

**Character count:** 15984

**PENGARUH *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR* (OCB) TERHADAP  
KINERJA PERUSAHAAN DI PT. URCHINDIZE INDONESIA MADURA**

**UNSUL ABRAR  
ISYANTO**

**ABSTRAK**

Organisasi laba atau dalam hal ini adalah perusahaan yang berkecimpung dalam dunia bisnis perlu untuk selalu mengevaluasi diri untuk bagaimana bertahan dalam persaingan yang sangat kompetitif tersebut serta dituntut untuk selalu melakukan perubahan atau pembenahan untuk kelangsungan dan perkembangan organisasi yang lebih efektif dan efisien. Oleh karenanya Perusahaan harus mampu dan bisa mempertahankan kinerja perusahaan ataupun perusahaan secara keseluruhan dan dapat mengembangkan ataupun meningkatkan kinerja pada setiap karyawan, perilaku OCB adalah merupakan kinerja yang diharapkan mampu merubah fenomena yang terjadi di dunia kerja dengan mengedepankan saling memahami dan toleransi yang tinggi antar karyawan, adapun populasi yang akan menjadi objek penelitian ini adalah PT.Urchindize Indonesia Madura yang selama ini bergerak dibidang perikanan. Data penelitian diperoleh dari beberapa kuesioner yang telah disebar dengan teknik pengumpulan data diimplementasikan berupa pemberian beberapa pertanyaan atau pernyataan tertulis terhadap sejumlah responden untuk bisa dijawab. Skala Likert digunakan dalam mengukur beberapa kuesioner yang berupa pernyataan seseorang tentang pengaruh OCB terhadap kinerja perusahaan. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa dari beberapa indikator yang dipakai dalam penilaian tersebut bahwa nilai dari konstantanya sebesar 17,338 dan nilai koefisien dari variabel *organizational citizenship behavior* sebesar 0,294 serta memiliki nilai signifikan dibawah 0,05 sehingga jika variabel *organizational citizenship behavior* naik, maka variabel kinerja perusahaan juga akan bertambah 0,294

**Kata Kunci: *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), Kinerja**

## PENDAHULUAN

Perkembangan dunia bisnis pada saat ini dituntut untuk selalu bersaing dimana perusahaan harus dapat membenahi diri dalam persaingan bisnis yang semakin ketat dan sangat kompetitif maka dari fenomena dan realita diatas dapat menjadi alasan bagi perusahaan untuk selalu memperbaiki, mengembangkan, dan mengevaluasi kinerja dari karyawan perusahaan dan sumber daya manusia yang ada harus bisa menyesuaikan dengan perkembangan zaman ataupun teknologi yang semakin canggih. Organisasi laba atau dalam hal ini adalah perusahaan perlu untuk selalu mengevaluasi diri untuk bagaimana bertahan dalam persaingan tersebut serta dituntut untuk melakukan perubahan untuk kelangsungan dan perkembangan organisasi yang lebih efektif dan efisien. Oleh karena itu Perusahaan harus mampu dan bisa mempertahankan bagaimana kinerja perusahaan ataupun perusahaan secara keseluruhan dapat mengembangkan ataupun meningkatkan kinerja pada setiap karyawan

Kinerja perusahaan timbul baik dari segi kinerja individu ataupun kinerja kelompok. kondisi yang semakin lama semakin kompetitif ini pula dapat mengakibatkan pada munculnya persaingan antar perusahaan oleh karenanya perusahaan harus mampu menggunakan sumber daya yang dalam hal ini bisa dari segi sumber daya manusia, sumber daya material ataupun modal bisa saling bersinergi satu sama lain sehingga akan mampu bersaing ditengah persaingan antar perusahaan. Persaingan yang semakin ketat pada perusahaan, menuntut perusahaan untuk memiliki SDM yang berkualitas yang dalam hal ini bisa berupa kompetensi, pengetahuan ataupun bidang keahlian tertentu bisa menjamin perusahaan bisa bersaing dalam berbagai tantangan yang ada, SDM yang berkualitas tidak hanya pada pengetahuan ataupun skill tertentu akan tetapi dari segi yang lain bisa meningkatkan kesadaran seorang karyawan dalam menjalankan tugasnya dalam perusahaan, perlu yang namanya kesinambungan aktivitas yang saling berkaitan antar karyawan dengan karyawan lainnya demi lancarnya masing-masing tugas karyawan dan demi terpeliharanya keyamanan ataupun toleransi antar karyawan

Kesadaran berupa toleransi ataupun saling memahami dalam berinteraksi di dunia kerja sangatlah dibutuhkan, perilaku kewargaan atau yang lebih populer disebut *organizational citizenship behavior* merupakan salah satu solusi bagaimana meningkatkan kesadaran antar karyawan dan bisa menjadi keterlibatan karyawan pada tugas karyawan lainnya demi tercapainya suatu kerja yang baik

Menurut Robbins (2008:31) Organizational Citizenship Behavior (OCB) adalah perilaku yang dilakukan oleh seorang karyawan yang melebihi kewajiban kerja formal, namun berdampak baik karena mendukung efektivitas organisasi. sehingga kinerja perusahaan dapat memberikan kinerja yang meningkat serta toleransi yang telah dipraktekkan nantinya dapat memberikan budaya yang cukup baik bagi perusahaan ataupun organisasi. OCB sangatlah menarik untuk diteliti karena berbagai hal yang menjadi dimensi atau unsur-unsur keterkaitan dengan saling mempengaruhi antar kinerja perusahaan dalam merealisasikan OCB tersebut, maka peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut bagaimana perkembangan dan perubahan yang terjadi setelah aktivitas ataupun beberapa perilaku yang menunjukkan OCB dan bagaimana pengaruhnya atau dampaknya pada kinerja perusahaan atau perusahaan

## TINJAUAN PUSTAKA

### *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

Robbins (2015:19) <sup>4</sup> menyatakan perilaku kewargaan (*citizenship behaviour*) merupakan perilaku diskresioner yang berkontribusi pada lingkungan psikologis dan social di tempat kerja. Jadi organisasi ataupun perusahaan yang sukses adalah membutuhkan pekerja yang mampu melakukan lebih dari sekedar tanggung jawab biasa tapi bagaimana mampu menciptakan kinerja yang diatas harapan

Kinerja yang baik akan mempengaruhi budaya organisasi, sehingga budaya organisasi sangat dipengaruhi oleh OCB sebagaimana dijelaskan Kusdi (2011:111) bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dapat tercipta salah satunya melalui budaya organisasi. Sedangkan Budaya organisasi yang baik akan menambahkan nilai positif bagi kelancaran kinerja organisasi (Luthans dalam Riani, 2011:8)

Terkait dengan indikator maupun <sup>8</sup> dimensi *Organizational Citizenship Behavior* Menurut Organ dalam (Ramadhan:162 ) bahwa terdapat 5 dimensi yang mendasari terjadinya perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan perusahaan, yaitu *Altruism, Conscientiousness, Sportmanship, Courtessy, dan Civic Virtue*

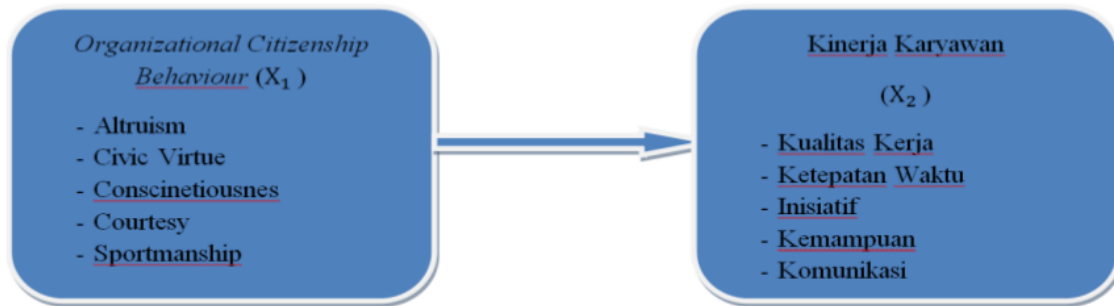
### **Kinerja Karyawan**

Pegawai maupun karyawan pada umumnya akan bekerja pada standar tertentu yang telah menjadi aturan bersama akan tetapi pada perspektif berbeda jika OCB dapat ditingkatkan mampu menjadi budaya yang baik dalam perusahaan maka akan memberikan sumbangsih ataupun peningkatan yang lebih baik pada kinerja perusahaan yang pada akhirnya akan berdampak terhadap peningkatan kinerja <sup>6</sup> perusahaan

Mangkunegara (2011:97), mengatakan bahwa istilah kinerja berasal dari kata <sup>1</sup> *job performance* atau *actual performance* yaitu unjuk kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan definisi kinerja menurut Hasibuan (2011 : 94) Kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu

Kinerja perusahaan atau perusahaan yang baik akan memberikan dampak pada kinerja sesuai dengan tanggung jawab dari masing-masing karyawan itu sendiri maka diharapkan adanya *Organizational Citizenship Behaviour* akan memberikan dampak positif khususnya bagi perkembangan kinerja perusahaan yang pada akhirnya akan menjadikan budaya organisasi berkembang ke arah yang lebih baik dan menjadikan organisasi atau perusahaan akan memperoleh keuntungan ataupun *outcome* yang menjadi dasar dari tujuan perusahaan atau organisasi dan pada perkembangan selanjut <sup>14</sup> akan timbul *feedback* yang saling menguntungkan antara organisasi dan karyawan. Adapun indikator kinerja menurut Mangkunegara (2013:51) adalah sebagai berikut :Kualitas Kerja, Kuantitas Kerja, Tanggung Jawab, Kerjasama, Inisiatif,

## Kerangka Pikir



**Gambar 1.** Kerangka Penelitian

Sumber: Data Diolah, 2019

24

## METODE PENELITIAN

Jenis dan pendekatan penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan menekankan pada beberapa penilaian numerik atas beberapa fenomena yang dipelajari atau diteliti. Penelitian ini dilaksanakan di PT. Urchindize Indonesia Madura yang beralamat di JL. Raya Pakandangan Sangra RT 001 RW 001 Desa Pakandangan Sangra Kecamatan Bluto Kabupaten Sumenep. Menurut sugiyono (2015:80) adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Menurut sugiyono (2015: 81) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sehingga apabila mengacu pada jumlah karyawan di PT. Urchindize Indonesia Madura yakni 196 karyawan. Teknik yang digunakan adalah proporsional random sampling dimana pengambilan sampel dapat diperoleh dengan memberikan kesempatan yang sama untuk dijadikan sampel yang disesuaikan dengan proporsinya. Skala pengukuran data digunakan dalam mengukur jawaban responden dengan mengacu pada skala likert.

Data primer merupakan data yang dapat diambil secara langsung oleh peneliti dari beberapa jawaban responden atau dari beberapa objek penelitian. Data sekunder merupakan data yang telah ada pada instansi ataupun organisasi dan dikumpulkan dalam berbagai dokumen tertentu yang diluar dari peneliti sendiri

### Teknik Pengumpulan Data

Kuesioner, yakni pengumpulan data dengan cara menyebarkan beberapa pertanyaan atau pernyataan yang sesuai dengan topik yang diteliti dengan harapan responden dapat menjawab beberapa pertanyaan tersebut. Wawancara, pengumpulan data dengan cara melakukan pertanyaan secara langsung dengan maksud agar peneliti dapat mengetahui beberapa permasalahan ataupun informasi yang berkaitan dengan topik penelitian. Observasi, Menurut Sutrisno hadi dalam (Sugiyono:145) bahwa observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari pelbagai proses biologis dan psikologis

## Uji <sup>10</sup>Validitas Data

Uji Validitas merupakan uji ketepatan data yang terjadi di objek penelitian dengan data yang disajikan dalam penelitian ini. Uji Reliabilitas adalah sejauh mana data penelitian berupa kuesioner penelitian yang diambil dari indikator variabel penelitian dapat dipercaya & diandalkan

Tabel 1. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Indikator	Definsi
Organizational Citizenship Behaviour (OCB) (X <sub>1</sub> )	Altruism	perilaku yang membantu pegawai lain dengan tanpa ada paksaan yang berkaitan dengan tugas-tugas pekerjaan
	Civic Virtue	menunjukkan aktivitas berupa ikut serta dengan sukarela ataupun dukungan terhadap aktivitas organisasi
	Conscinetiousnes	Berperan dalam dalam aktivitas ataupun tugas yang melebihi standar minimum
	Courtesy	Ikut serta dan berpartisipasi dalam meringankan terkait masalah yang berkaitan dengan pekerjaan
	Sportmanship	Ikut berperan serta tidak menyebarkan atau menggunakan isu yang merusak dan pada lingkungan organisasi
Kinerja perusahaan (Y)	Kualitas Kerja	Kualitas kinerja berkaitan bagaimana menghasilkan tugas dan aktivitas kerja
	Ketepatan Waktu	Aktivitas dan tugas kinerja yang didasarkan pada ketepatan waktu yang telah menjadi standar
	Inisiatif	Keinginan untuk selalu mengerjakan tugas dan aktivitas yang telah menjadi tugas tertentu
	Kemampuan	Kapabilitas karyawan ataupun memberikan kemampuan untuk selalu menyelesaikan tugas
	Komunikasi	Hubungan antar karyawan dalam bentuk komunikasi yang saling menghormati dan saling memahami antar karyawan untuk menyelesaikan tugas

## <sup>6</sup> Analisis dan Pembahasan

### Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui seberapa valid indikator yang digunakan dalam penelitian yang dimana nantinya jika nilai valid semua indikatornya, maka dapat dilanjutkan pada pengujian hipotesis. Dan dari hasil perhitungan pada tabel 2 didapatkan nilai validitas tiap

indikator sudah memenuhi persyaratan yaitu nilainya diatas R-Tabel 0,3. Maka dapat dikatakan semua nilai indikator valid dan dapat dilanjutkan dalam pengujian lainnya.

Tabel 2. Hasil uji validitas

Variabel	R-Tabel	R-Hitung	Keterangan
X1.1	0,3	0,492	Valid
X1.2	0,3	0,538	Valid
X1.3	0,3	0,619	Valid
X1.4	0,3	0,537	Valid
X1.5	0,3	0,334	Valid
Y1.1	0,3	0,355	Valid
Y1.2	0,3	0,478	Valid
Y1.3	0,3	0,43	Valid
Y1.4	0,3	0,487	Valid
Y1.5	0,3	0,539	Valid

### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk menguji keandalan dari kuisioner yang digunakan untuk mencari data, dikatakan handal jika nilai korelasinya diatas 0,6. Maka jika sudah memenuhi persyaratan dapat dilanjutkan pada pengujian selanjutnya. Dan dari hasil penelitian dilihat pada tabel 3 didapatkan nilai dari reliabilitasnya sudah diatas 0,6 setiap variabel, maka data dapat dilanjutkan pada uji selanjutnya.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Korelasi	Cronbach Alpha	Keterangan
X	0,6	0,737	Reliabel
Y	0,6	0,705	Reliabel

### Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan untuk mengetahui suatu hubungan antar variabel *organizational citizenship behavior* dan variabel kinerja perusahaan. Dimana dalam melihat pengaruh antar variabelnya terletak pada kolom signifikannya, jika nilai signifikannya dibawah 0,05 maka dapat dikatakan variabel *organizational citizenship behavior* mempunyai dampak terhadap kinerja perusahaan. Dan pada hasil penelitian dapat dilihat dari tabel 4 nilai signifikannya *organizational citizenship behavior* dibawah 0,05 yang artinya memiliki dampak terhadap kinerja perusahaan.



18

Model

Tabel 4. Hasil Uji Hipotesis

		Unstandardized Coefficients		Standardize	T	Sig.
		B	Std. Error	d		
				Beta		
1	(Constant)	17,338	1,234		14,052	,000
	X1	,294	,061	,392	4,819	,000

Dengan model regresinya sebagai berikut :

$$Y = 17,338 + 0,294X + e$$

Dapat diartikan bahwa nilai dari konstantanya sebesar 17,338 sehingga variabel OCB dianggap tetap dan tidak berubah, dan nilai koefisien dari variabel *organizational citizenship behavior* sebesar 0,294 serta memiliki nilai signifikan dibawah 0,05 sehingga jika variabel *organizational citizenship behavior* naik, maka variabel kinerja perusahaan juga akan bertambah 0,294. sehingga akan meningkatkan pula kinerja karyawan.

3

### Uji Determinasi

20

Uji determinasi dilakukan untuk mengetahui seberapa besar kontribusinya variabel *organizational citizenship behavior* terhadap variabel kinerja perusahaan. Dan dari hasil penelitian dapat dilihat pada tabel 5 yaitu nilai R squarenya 0,154 atau 15,4%, dan sisanya dapat diketahui dalam variabel lainnya yang belum terdapat dalam penelitian ini sebesar 84,6%.

Tabel 5. Hasil Uji Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics		df1	df2	Sig.	F Change
					R	F				
1	,392 <sup>a</sup>	,154	,147	1,236	,154	23,225	1	128	,000	

### Pembahasan

Dampak *organizational citizenship behavior* terhadap kinerja perusahaan

Jika dilihat dari hasil penelitiannya, maka *organizational citizenship behavior* mempunyai dampak dan berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan, akan tetapi dampaknya cukup kecil yaitu sekitar 15,4%. Dikarenakan *organizational citizenship behavior* masih sedikit dampaknya dalam memberikan peningkatan pada kinerja perusahaan PT. Urchindize Indonesia Madura, sehingga dibutuhkan dampak lainnya selain *organizational citizenship behavior* dalam meningkatkan kinerja perusahaan tersebut.

### 15 simpulan Dan Saran

#### Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilaksanakan terhadap seluruh data yang diperoleh, maka dapat diambil kesimpulan bahwa hasil analisis regresi menggunakan uji t ( Parsial) dapat dinyatakan bahwa variable *organizational citizenship behavior* (OCB) berpengaruh signifikan

terhadap kinerja karyawan PT. Urchindize Indonesia Madura dengan dibuktikan<sup>20</sup> dengan nilai signifikansi dibawah 0,05. Berdasarkan hasil uji determinasi sebesar 15,4% pengaruh **organizational citizenship behavior terhadap kinerja** karyawan sedangkan sisanya yakni 84,6% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang belum dilakukan dalam penelitian ini seperti budaya organisasi, kualitas kerja, inisiatif, motivasi kerja, disiplin ataupun kepuasan kerja serta variable lainnya

### **Saran**

Pihak manajemen PT. Urchindize Indonesia Madura harus lebih meningkatkan dan bagaimana mempertahankan kualitas dari OCB dan dalam hal ini dapat meningkatkan pula kinerja dari setiap karyawan, agar setiap karyawan di PT. Urchidize Indonesia Madura dapat lebih mengembangkan dan meningkatkan lagi beberapa gagasan mereka sehingga meningkatkan prestasi mereka dan kualitas kerjanya, serta dapat dibangun rasa saling menolong dan membantu meningkatkan kerja-sama dalam tim, dengan demikian kinerja karyawan di PT. Uchindize Indoensia Madura akan meningkat

### **DAFTAR PUSTAKA**

- <sup>21</sup>Hasibuan, Malayu S.P. (2011). **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Bumi Aksara, Jakarta.
- Mangkunegara, A. (2011). **Manajemen Sumber Daya Manusia**. PT. Remaja Rosdakarya:Bandung
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu (2013). **Manajemen Sumber Daya Manusia**. PT. Remaja Rosdakary<sup>22</sup>Bandung.
- Muheriono. 2012. **Pengukuran Kinerja Berbasis Kinerja**, Edisi Revisi. Jakarta: PT. Raja Grafindo Perkasa.
- Putri, Alifah Rahmadiyah dan Nugroho, Anton Priyo. **Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Kinerja Karyawan Pamella Supermarket Yogyakarta Dengan Etika Kerja Islam Sebagai Variabel Moderasi**. Universitas Islam Indonesia.
- Ramadhan, Fairicio Putra dkk (2018). **Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan good corporate governance (GCG) terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan PT. Taspen (persero) kantor cabang malang)**. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 55 No. 2 Februari.
- Robbins, Stephen & Timothy A.Judge. (2008). **Perilaku Organisasi, Buku 1 Cetakan, 2**. Jakarta: Salemba Empat.<sup>17</sup>
- Robbins, Stephe<sup>16</sup>& Timothy A.Judge. (2015). **Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)**. Salemba:Jakarta.
- Rue, LW, LL Byars. (1980). **Management: Theory and Application**, Ricard D. Irwin Inc.<sup>19</sup>mewoodil.
- Sonnentag , S., & Frese, M. (2001) .**Performance Concepts and Performance Theory**. United Satates: <sup>23</sup>n Wiley & Sons, Ltd.
- Suzana, Anna. (2017). **Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Di PT Taspen) Kantor Cabang Cirebon**. Jurnal Logika, Vol XIX No 1.
- <sup>10</sup>Sugiyono. 2015. **Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D**. Alfabeta:Bandung.
- Wirawan. (2013). **Kepemimpinan : Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan penelitian**. Jakarta: Raja Grafindo Persada

## ORIGINALITY REPORT

19%

SIMILARITY INDEX

17%

INTERNET SOURCES

3%

PUBLICATIONS

16%

STUDENT PAPERS

## PRIMARY SOURCES

1	<a href="http://eprints.undip.ac.id">eprints.undip.ac.id</a> Internet Source	1%
2	<a href="http://fr.slideshare.net">fr.slideshare.net</a> Internet Source	1%
3	<a href="http://repository.unpas.ac.id">repository.unpas.ac.id</a> Internet Source	1%
4	Submitted to Universitas Diponegoro Student Paper	1%
5	<a href="http://repositori.uin-alauddin.ac.id">repositori.uin-alauddin.ac.id</a> Internet Source	1%
6	<a href="http://media.neliti.com">media.neliti.com</a> Internet Source	1%
7	<a href="http://eprints.umm.ac.id">eprints.umm.ac.id</a> Internet Source	1%
8	<a href="http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id">administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id</a> Internet Source	1%
9	<a href="http://id.123dok.com">id.123dok.com</a> Internet Source	1%

10	<a href="http://docobook.com">docobook.com</a> Internet Source	1%
11	Submitted to Universitas Negeri Padang Student Paper	1%
12	<a href="http://ejournal.bsi.ac.id">ejournal.bsi.ac.id</a> Internet Source	1%
13	Submitted to University of Kent at Canterbury Student Paper	1%
14	<a href="http://ejournal.borobudur.ac.id">ejournal.borobudur.ac.id</a> Internet Source	1%
15	<a href="http://plj.ac.id">plj.ac.id</a> Internet Source	1%
16	<a href="http://vdocuments.site">vdocuments.site</a> Internet Source	1%
17	Submitted to Universitas Warmadewa Student Paper	1%
18	<a href="http://ikee.lib.auth.gr">ikee.lib.auth.gr</a> Internet Source	1%
19	<a href="http://iajournals.org">iajournals.org</a> Internet Source	1%
20	Submitted to Universitas Muria Kudus Student Paper	1%
21	<a href="http://www.jurnal.saburai.ac.id">www.jurnal.saburai.ac.id</a> Internet Source	1%

---

22

journal.feb.unmul.ac.id

Internet Source

<1%

---

23

seminar.ums.ac.id

Internet Source

<1%

---

24

docplayer.info

Internet Source

<1%

---

---

Exclude quotes      On

Exclude matches      < 10 words

Exclude bibliography      On