

Artikel

by 4. Artikel lin_umbj

Submission date: 19-Sep-2022 10:15AM (UTC+0700)

Submission ID: 1903132222

File name: Artikel_Kepuasan_Kerja_UBMJ_2022.docx (24.29K)

Word count: 2339

Character count: 15690

12

Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Gita Muaroma¹; Inayat Hanum Indriati^{2*};

^{1,2} Program Studi Manajemen, Fakultas Bisnis, Universitas PGRI Yogyakarta

²¹ Corresponding author: inayat@upy.ac.id

Received: 10 November 2021

Revised: 10 Desember 2021

Accepted: 15 Januari 2022

Abstract

Tujuan: Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kepemimpinan, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT Evans Lestari KME (Kemang Estate).

Metodologi: Data pada penelitian ini dikumpulkan melalui penyebaran kuisioner kepada 76 karyawan PT Evans Lestari KME (Kemang Estate). Data diolah dengan teknik analisis regresi linier berganda menggunakan SPSS.

Temuan: Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh kepemimpinan, disiplin kerja, dan lingkungan kerja.

Orisinalitas: Penelitian ini berkontribusi pada literatur kepuasan kerja karyawan dengan mengambil konteks PT Evans Lestari KME (Kemang Estate).

Kata kunci: kepuasan kerja, kepemimpinan, disiplin kerja, lingkungan kerja.

Cite this:

Muaroma, G., & Indriati, I.H. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. *UPY Business and Management Journal*, 1(1), 1-6.

UBMJ
UPY Business and
Management Journal

Pendahuluan

Perkembangan pada era globalisasi saat ini sangat canggih dan modern, suatu perusahaan akan mengalami persaingan yang begitu pesat. Persaingan dan perubahan yang terjadi menuntut perusahaan untuk mampu beradaptasi dengan perubahan dan perkembangan yang terjadi melalui pengelolaan perusahaan, khususnya yang terkait dengan isu persaingan global (Warsono, 2016). Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) diakui sebagai suatu isu global dan integral dari daya saing di arena bisnis internasional. Tidak dapat dipungkiri persaingan bisnis yang muncul berasal dari manusia dan hanya dapat diselesaikan dan dikelola oleh manusia. Oleh karena itu, muncul konsep internasional yaitu melalui the right people in the right place at the right time (Warsono, 2016).

PT Evans Lestari KME (Kemang Estate) Desa Babat merupakan perusahaan yang melakukan kegiatan di bidang perkebunan sawit, dengan pengelolaan dalam perusahaan itu sendiri. PT tersebut memiliki dua PT pusatnya berada di Jl. Lintas Jambi Kecamatan Ulu Terawas, Musi Rawas, serta cabangnya berada di Jl. Poros Lintas Sumatera, Desa Air Lesing, Kecamatan Tuah Negeri, Musi Rawas Sumatera Selatan. Dari kedua PT tersebut baik di PT pusat ataupun cabang sama-sama perusahaan yang melakukan kegiatan dibidang perkebunan kelapa sawit serta pengolahannya.

Kepuasan kerja meliputi keadaan psikologis individu didalam perusahaan yang disebabkan oleh keadaan yang mereka rasakan dari lingkungan tempat kerja. Artinya kepuasan kerja merupakan konseptual yaitu sebagai komponen evaluatif, kognitif, dan afektif yang berkontribusi

terhadap kinerja dan dedikasi yang lebih tinggi bagi organisasi (Nasarudin, 2001). Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, dari beberapa faktor yang ada tersebut harus diperhatikan oleh perusahaan agar karyawan yang berada di dalam perusahaan merasakan kepuasan kerja dalam menjalankan pekerjaannya. Menurut But (2004) beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, pertama adalah relasi kerja yang meliputi hubungan antar karyawan dan karyawan dengan pemimpin. Kedua, kondisi fisik dan situasi kerja di dalam perusahaan. Ketiga, faktor individu dipengaruhi oleh beberapa faktor, di antaranya dipicu dari dalam diri karyawan, dari umur karyawan, dan dari sikap karyawan terhadap orang lain. Faktor di luar individu meliputi keadaan keluarga karyawan.

Salah satu variabel yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah kepemimpinan. Menurut Nawawi (2008) Suatu organisasi membutuhkan pemimpin yang efektif dan mempunyai kemampuan memberikan kepuasan serta keberhasilan dalam suatu organisasi.

Selain variabel kepemimpinan yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, terdapat variabel lain yaitu disiplin kerja. Disiplin Kerja menurut Hasibuan (2005) Disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang dapat meningkatkan kepuasan kerja dengan demikian karyawan yang berada di dalam perusahaan harus mempunyai kedisiplinan yang tinggi sehingga dapat membuat dirinya merasa puas dalam menjalankan pekerjaan.

Selain variabel kepemimpinan dan disiplin kerja, selanjutnya terdapat variabel lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2011) seorang karyawan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal apabila ditunjang dengan suatu kondisi lingkungan kerja yang sesuai mengakibatkan kepuasan karyawan

Beraskan observasi peneliti diperoleh bahwa pemimpin di PT X kurang berkomunikasi baik terhadap bawahan dan pemimpin kurang memiliki kemampuan mendengarkan keluhan dari karyawan sehingga karyawan tidak dapat memberikan pendapat terhadap pemimpin. Kedua, banyak terdapat karyawan yang datang terlambat tiba di kantor dan karyawan tidak dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Ketiga, pencahayaan yang redup di dalam ruangan mengakibatkan karyawan kesulitan di dalam menjalankan pekerjaan dan terdapat hubungan keawanan yang kurang baik antara karyawan yang sudah lama bekerja dengan karyawan baru sehingga mengakibatkan ketidakharmonisan di dalam bekerja. Berdasarkan uraian diatas, peneliti ingin mengetahui sejauh mana pengaruh kepemimpinan, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

Tinjauan Pustaka

Kepuasan Kerja

Menurut Robbins (2013) kepuasan kerja adalah sikap dari diri seseorang atau individu terhadap suatu pekerjaan yang mereka kerjakan, pekerjaan tersebut dapat dilakukan dengan sesama rekan kerja, terhadap atasan termasuk juga di dalam kondisi tempat karyawan bekerja. Kepuasan kerja merupakan sikap emosional senang atau tidak senang setiap karyawan terhadap pekerjaan mereka, kepuasan kerja tersebut mencerminkan perasaan karyawan dengan sikap positif terhadap pekerjaan dan lingkungan yang mereka hadapi (Handoko, 2016).

Pengembangan Hipotesis

Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja karyawan

Kepemimpinan menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Menurut Sitanggang (2013) suatu organisasi membutuhkan pemimpin yang efektif dan mempunyai kemampuan mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugasnya guna untuk mencapai tujuan bersama, dengan adanya pemimpin yang efektif akan menghasilkan kepuasan kerja karyawan.

Menurut hasil penelitian Hayati (2016), Suryadharna, Riana, dan Sintaasih (2016) dan Arianto (2018), menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini berarti bahwa semakin bagus kepemimpinan maka akan memberikan kepuasan kerja bagi karyawan. Berdasarkan dari uraian diatas maka hipotesis pertama pada penelitian ini adalah:

H1: Kepemimpinan diduga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja

Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Karyawan

Tingkat kedisiplinan yang tinggi didalam organisasi akan memberikan kepuasan kerja karyawan. Menurut Sutrisno (2011) suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, apabila karyawan patuh pada peraturan yang tertulis dapat menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik dengan demikian akan menghasilkan kepuasan kerja. Menurut hasil penelitian Azhar, Utami, dan Siswadi (2022), Purnamasari (2018) serta Djari, dan Sitepu (2017), menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini berarti bahwa semakin tingkat kedisiplinan dalam bekerja maka akan menghasilkan kepuasan kerja. Berdasarkan dari uraian diatas maka hipotesis kedua pada penelitian ini adalah:

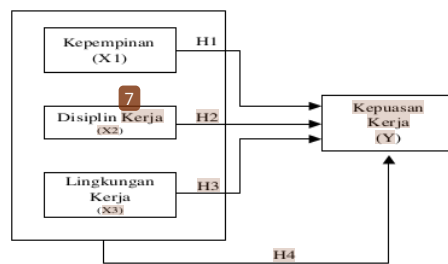
H2: Disiplin Kerja diduga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja

Lingkungan kerja dan Kepuasan Kerja Karyawan

Lingkungan kerja yang bersih, nyaman akan memberikan kepuasan kerja karyawan. Menurut Sunyoto (2013) manfaat lingkungan kerja yaitu untuk menciptakan semangat kerja, sehingga akan meningkatkan kinerja karyawan, selain itu lingkungan kerja juga berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian Srijanj (2018), Mariyanti, dan Saputri (2019) serta Saputra dan Rahyuda (2018), menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini berarti bahwa dengan adanya lingkungan kerja yang sesuai akan mengakibatkan kepuasan kerja. Berdasarkan dari uraian diatas maka hipotesis ketiga pada penelitian ini adalah:

H3: Lingkungan Kerja diduga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan

Metode Penelitian



Gambar1. Model Penelitian

Menurut Sugiyono (2011), Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Jumlah responden yang terkumpul sebanyak 76 responden. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Penelitian ini dilakukan dari bulan Juni sampai dengan Agustus 2021. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian produksi PT Evans Lestari KME (Kemang Estate) Desa Babat. Data diolah dengan teknik analisis linear berganda menggunakan SPSS.

Hasil dan Diskusi

Hasil uji Validitas dan Reliabilitas

Pernyataan kuesioner terdiri dari 8 butir pernyataan tentang kepemimpinan, 20 butir pernyataan tentang disiplin kerja, 14 butir pernyataan tentang lingkungan kerja dan 18 pernyataan tentang kepuasan kerja. Pengujian validitas ini menggunakan *Pearson Correlation* melalui aplikasi SPSS Versi 21.0. Hasil uji validitas menunjukkan Sig atau P Value $\leq 0,05$. Dengan demikian semua instrumen valid.

Menurut Ghozali (2011) Suatu variabel dikatakan reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha $\geq 0,60$. 129 butir-pernyataan tentang variabel yang diteliti menggunakan 76 responden dapat dikatakan reliabel karena memiliki nilai Cronbach's Alpha $> 0,6$.

Hasil Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis pertama (H1), variabel kepemimpinan dengan signifikan sebesar $0,004 < 0,005$ berarti kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Evans Lestari KME (Keamng Estate) Desa Babat. Pengujian hipotesis kedua (H2) dengan tingkat signifikan sebesar $0,000 < 0,005$ berarti disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Pengujian hipotesis ketiga (H3), hasil dari pengujian variabel lingkungan kerja dengan tingkat signifikan sebesar $0,000 < 0,005$ berarti lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Evans Lestari KME (Keamng Estate) Desa Babat. Lebih lengkap hasil uji hipotesis dapat dilihat di Tabel 1.

Tabel 1. Hasil Uji Hipotesis

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig
	B	Std. Error	Beta		
Constan	1,898	3,585		0,529	0,598
Kepemi pinan	0,387	0,191	0,181	2,023	0,004
Disiplin Kerja	0,340	0,091	0,374	3,727	0,000
Lingku ngan kerja	0,546	0,119	0,421	4,576	0,000

Dependen Variabel: Kepuasan Kerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Pengaruh positif berarti bahwa kepemimpinan mempunyai pengaruh yang searah terhadap kepuasan kerja karyawan. Artinya semakin baik kepemimpinan yang ada pada perusahaan maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Arianto (2018) yang menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan hasil penelitian, dapat membuktikan hipotesis kedua yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Evans Lestari KME (Keamng Estate) Desa Babat dapat diterima. Pengaruh positif berarti disiplin kerja mempunyai pengaruh yang searah terhadap kepuasan kerja, Artinya semakin tinggi tingkat kedisiplinan yang dimiliki karyawan maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Purnamasari (2018), Azhar, Utami, dan Siswadi (2020) serta Djari, Sitepu (2017) yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara disiplin kerja secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Arina (2015) menyatakan

bahwa Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

²⁶ Hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Evans Lestari KME (Kemang Estate) Desa Babat dapat diterima. Pengaruh positif berarti lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang searah terhadap kepuasan kerja, Artinya semakin baik lingkungan kerja diperusahaan maka semakin tinggi kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sitinjak (2018), Mariyanti, Saputri (2019) menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara lingkungan kerja secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Kesan yang nyaman akan lingkungan kerja dapat mengurangi rasa kejuhan dan kebosanan dalam bekerja.

Simpulan ¹⁴

Berdasarkan dari analisis data dan pembahasan hasil penelitian di PT Evans Lestari KME (Kemang Estate) diketahui bahwa kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh kepemimpinan, disiplin, dan lingkungan kerja. Bagi Peneliti Selanjutnya, diharapkan dapat memperluas variable yang diteliti, sehingga tidak hanya menggunakan variable kepemimpinan, disiplin kerja dan kepuasan kerja. Karena masih banyak faktor lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja yang belum diteliti pada penelitian ini. Bagi PT Evans Lestari KME (Kemang Estate) Desa Babat Hendaknya pemimpin harus memiliki sikap yang baik terhadap karyawan dengan cara dapat berkomunikasi baik antara pemimpin dengan karyawan, dengan adanya komunikasi yang baik ini maka karyawan dapat lebih mudah dalam menjalankan tugasnya. Variable Disiplin Kerja merupakan variabel yang memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Evans Lestari KME (Kemang Estate) Desa Babat, maka pemimpin harus dapat memberikan sanksi yang tegas terhadap karyawan yang tidak tepat waktu dalam mengumpulkan laporan dan karyawan yang sering datang terlambat tiba dikantor. Terakhir, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang paling besar terhadap kepuasan kerja sehingga lingkungan kerja sangat penting untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Perusahaan sebaiknya perlu memperhatikan pencahayaan disetiap ruangan agar karyawan dapat lebih mudah menjalankan pekerjaannya.

Referensi

- Arianto, N. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Gada Rajawali Dunia. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*. Vol 1 No 3. (Online), (<http://openjournal.unpam.ac.id>, diunduh pada 14 Juli 2021.)
- Arina. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Azhar, M. A., & Utami, D., Siswadi, Y. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Mitra Abadi Seriacargo. *Jurnal Humaniora*. Vol 4, No 1. (Online), (<http://reponsitory.umsud.ac.id>, diunduh pada 17 Juli 2021).
- But, H, E. (2004). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Djari, J, A & Sitepu, F. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Studi Pegawai Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang. *Jurnal Dinamika Bahari*. Vol. 7 No. 2. (Online), (<https://ejournal.pip-semarang.ac.id>, diunduh pada 16 Juli 2021).
- Ghozali. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Handoko. (2016.) *Manajemen. Cetakan Duapuluh*. Yogyakarta: BPEE.
- Hasibuan. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan 9*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

- Hayati, R. R. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Dinas Perumahan Rakyat, Kawasan Pemukiman dan Lingkungan Hidup Kabupaten Ciamis. *Jurnal EMBA*, 4(4), 223-234. (Online), (<https://jurnal.unigal.ac.id>, diunduh pada 14 Juli 2021)
- Mariyanti, E & Saputri, R, H. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Hotel Syariah di Kota Padang. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Dharma Andalas*. Vol 21 No. 2. (Online), (<https://jurnal.unidha.ac.id>, diunduh pada 16 Juli 2021).
- Nasarudin. (2001). *Pemimpin Dan Kepemimpinan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Nawawi, H. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Purnamasari, D. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Swasta Sekecamatan Pondok Aren. *Ekbisi*, IX(1), 25-34. (Online), (<http://openjurnal.unpam.ac.id>, diunduh pada 17 Juli 2021).
- Robbins, Stephen, P. (2013). *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Salemba Empat.
- Saputra, A., & Rahyuda, A. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kontrak Sekretariat Kantor Walikota Denpasar. *E-Jurnal Manajemen*, Jilid 7, No. 5, (Online). (<https://media.neliti.com>, diunduh pada 15 Juli 2021).
- Sedarmayanti. (2011). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Sitanggang. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. RINEKA CIPTA.
- Sitinjak, L, N. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT Mitra Pinasthika Mustika Rent Tangerang Selatan. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. Vol. 60 No. 2. (Online), (<https://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id>, diunduh pada 17 Juli 2021).
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.
- Suryadharm,I, M, A, Riana, I, G. & Sintaasih, K. (2016). Pengaruh Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada PT BPR Sri Artha Lestari Denpasar. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 3(1), 323-334. (Online). (<https://ojs.unud.ac.id>, diunduh pada 16 Juli 2021).
- Sutrisno, Edi. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Warsono, M. (2016.) *Pengaruh Globalisasi Terhadap Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Deepublish.

Artikel

ORIGINALITY REPORT

38%

SIMILARITY INDEX

37%

INTERNET SOURCES

28%

PUBLICATIONS

22%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	stieganasha.e-journal.id Internet Source	4%
2	Submitted to Universitas Muria Kudus Student Paper	2%
3	journal.feb.unmul.ac.id Internet Source	2%
4	repository.umsu.ac.id Internet Source	2%
5	repository.radenfatah.ac.id Internet Source	2%
6	dspace.uui.ac.id Internet Source	2%
7	www.openjournal.unpam.ac.id Internet Source	2%
8	id.123dok.com Internet Source	1%
9	Submitted to iGroup Student Paper	1%

10	repository.uinjkt.ac.id Internet Source	1 %
11	repository.wima.ac.id Internet Source	1 %
12	Journal.Upy.Ac.Id Internet Source	1 %
13	ojs.uho.ac.id Internet Source	1 %
14	repository.ub.ac.id Internet Source	1 %
15	docobook.com Internet Source	1 %
16	repository.pelitabangsa.ac.id:8080 Internet Source	1 %
17	adoc.pub Internet Source	1 %
18	fr.scribd.com Internet Source	1 %
19	ekomaks.unmermadiun.ac.id Internet Source	1 %
20	repository.stie-mce.ac.id Internet Source	1 %
21	repository.untar.ac.id Internet Source	1 %

22	lintar.untar.ac.id Internet Source	1 %
23	www.researchgate.net Internet Source	1 %
24	repository.upnjatim.ac.id Internet Source	1 %
25	Submitted to Southern Illinois University Student Paper	1 %
26	eprints.unisnu.ac.id Internet Source	1 %
27	journal.universitaspahlawan.ac.id Internet Source	1 %
28	maker.ac.id Internet Source	1 %
29	stiealwashliyahsibolga.ac.id Internet Source	1 %
30	docplayer.info Internet Source	1 %
31	journal.stieputrabangsa.ac.id Internet Source	1 %
32	repository.stei.ac.id Internet Source	1 %
33	text-id.123dok.com Internet Source	1 %

Exclude quotes On

Exclude matches < 1%

Exclude bibliography On