

ARTIKEL MOHAMMAD BACHRUL ROZI

by

Submission date: 03-Aug-2023 09:16PM (UTC-0500)

Submission ID: 2099864126

File name: OCUSOFCONTROLBERPENGARUHKOMITMENTERHADAPKINERJA_PERANGKAT_D.docx (304.68K)

Word count: 5346

Character count: 34701



**HUBUNGAN SELF EFFICACY, LOCUS OF CONTROL DAN KOMITMEN
BERPENGARUH TERHADAP KINERJA PERANGKAT DESA (STUDI KASUS
PERANGKAT DESA DI WILAYAH KECAMATAN TANGGULANGIN)**

***“THE RELATIONSHIP BETWEEN SELF EFFICACY, LOCUS OF CONTROL AND
COMMITMENT AFFECTS THE PERFORMANCE OF VILLAGE EQUIPMENT (CASE
STUDY OF VILLAGE EQUIPMENT IN THE TANGGULANGIN SUB-DISTRICT AREA”***

Mohammad Bachrul Rozi
192010200417

Dosen Pembimbing
Hasan Ubaidillah, SE., MM.

Dosen Penguji
Dr. Vera Firdaus, S.Psi., M.M.
Sumartik, SE., MM

**Program Studi
Fakultas Bisnis, Hukum Dan Ilmu Sosial
Universitas Muhammadiyah Sidoarjo
Juni, 2023**

LEMBAR PENGESAHAN

Judul : Hubungan Self Efficacy, Locus Of Control Dan Komitmen Berpengaruh Terhadap Kinerja Perangkat Desa (Studi Kasus Perangkat Desa Di Wilayah Kecamatan Tanggulangin)
Nama Mahasiswa : Mohammad Bachrul Rozi
NIM : 192010200417

Disetujui oleh

Dosen Pembimbing
Hasan Ubaidillah, SE., MM.
NIDN. 0726027304

Dosen Penguji
Dr. Vera Firdaus, S.Psi., M.M.
NIDN. 0715067304

Dosen Penguji
Sumartik, SE., MM
NIDN. 070103813

Diketahui oleh

Ketua Program Studi
Dr. Vera Firdaus, S.Psi., M.M.
NIDN. 0715067304

Dekan
Poppy Febriana, S.Sos. M.Med.Kom.
NIP/NIK. 0711028001

Tanggal Ujian
(11 / juli / 2023)

Tanggal Lulus
()

DAFTAR ISI

LEMBAR PENGESAHAN	2
DAFTAR ISI	3
I. Pendahuluan	3
Rumusan masalah	5
Pertanyaan penelitian	5
Kategori sdgs	5
II. Literatur review	5
III. Metode penelitian	6
definisi operasional.....	7
kerangka konseptual	8
hipotesis	8
IV. Hasil dan pembahasan	8
SIMPULAN	13
DAFTAR PUSTAKA	14

Hubungan Self Efficacy, Locus Of Control Dan Komitmen Berpengaruh Terhadap Kinerja Perangkat Desa (Studi Kasus Perangkat Desa Di Wilayah Kecamatan Tanggulangin)

“The Relationship Between Self Efficacy, Locus Of Control And Commitment Affects The Performance Of Village Equipment (Case Study Of Village Equipment In The Tanggulangin Sub-District Area)”

Mohammad Bachrul Rozi¹⁾, Hasan Ubaidillah²⁾, Vera Firdaus³⁾
Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia
mbahbahrulrozi@gmail.com,

Abstract. *This study aims to determine the relationship between self-efficacy, locus of control, and commitment to the performance of village officials. In this study, we used a quantitative approach as a research method. The population in this study is all village officials in the Tanggulangin sub-district, totaling 165 village officials. In taking the sample, this study used a random sampling technique by taking a sample of 117 active village officials. The data used in this study consisted of primary data, which was obtained from distributing questionnaires to respondents. This data analysis uses multiple linear regression tests with the help of the IBM SPSS 29 program. The results of the research conducted based on the results of multiple linear regression test calculations show that the variables of self-efficacy and commitment have a significant effect on the performance of village officials, while the locus of control variable has no significant effect on the performance of village apparatus.*

Keywords – *performance, commitment, self-efficacy, locus of control, village apparatus.*

Abstrak. *Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan self efficacy, locus of control dan komitmen berpengaruh terhadap kinerja perangkat desa. Dalam Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif sebagai metode penelitian. Populasi dalam penelitian ini merupakan seluruh perangkat desa di wilayah kecamatan tanggulangin yang berjumlah 165 perangkat desa. Dalam mengambil sampel penelitian ini menggunakan teknik random sampling dengan menyambil sampel 117 perangkat desa aktif. Data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari data primer, yang diperoleh dari penyebaran kuesioner kepada responden. Analisis data ini menggunakan uji regresi linear berganda dengan bantuan program IBM SPSS 29. Hasil penelitian yang dilakukan berdasarkan hasil perhitungan uji regresi linier berganda menunjukkan bahwa variabel self efficacy dan komitmen berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja perangkat desa, sedangkan variabel locus of control tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja perangkat desa.*

Kata kunci – *kinerja, komitmen, self efficacy, locus of control, perangkat desa.*

I. Pendahuluan

Kinerja menjadi landasan yang sesungguhnya bagi organisasi, karena tanpa adanya kinerja maka tujuan yang dimiliki organisasi tidak dapat dicapai. Kinerja adalah tindakan nyata yang ditunjukkan oleh seseorang dalam bentuk prestasi yang dihasilkan dari pekerjaannya dalam peran atau posisi tertentu dalam suatu perusahaan di mana mereka bekerja [1]. Kinerja adalah ukuran seberapa baik tindakan dipraktikkan untuk mewujudkan tujuan, sasaran, visi, dan tujuan organisasi yang dituangkan dalam perencanaan strategisnya. Efektivitas sumber daya manusia yang kompeten dapat membantu kemajuan organisasi [2].

kinerja seseorang dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, inisiatif, pengalaman kerja dan motivasi [3][4]. Berdasarkan data survei angkatan kerja nasional (sakernas) tahun 2020 sebanyak 5% penduduk berusia 15 tahun keatas masih mencari kerja. Kinerja di harapkan Menghasilkan karya dengan kualitas tinggi dan sesuai dengan norma kuantitas. Karena orang yang lebih berpendidikan memiliki perspektif yang lebih luas, tingkat pendidikan memiliki dampak yang signifikan terhadap seberapa baik mereka melakukannya. Selain itu, kapasitas seseorang untuk berinisiatif dan berinovasi memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerjanya.

mata pencarian terbesar masyarakat di kabupaten sidoarjo adalah karyawan swasta sebesar 35.12% dan hanya sebesar 0.1% penduduk di kabupaten sidoarjo yang menjadi perangkat desa. Jenis mata pencarian di kabupaten sidoarjo tidak lepas dari struktur ekonomi yang bertumpu pada sektor industri pengolahan dan sektor perdagangan [5].

Capaian kinerja pemerintah kabupaten sidoarjo pada tahun 2020 termasuk katagori sangat berhasil. Capaian kinerja tahun 2020 mengalami peningkatan jika dibandingkan dengan capaian kinerja tahun 2018 (laporan kinerja kabupaten sidoarjo, 2020).

Suatu kenyataan bahwa proses pembangunan harus tertata, terarah, intensif, dan efektif guna meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Peningkatan kualitas sumber daya manusia dalam bekerja dipengaruhi oleh unsur lingkungan internal, lingkungan internal, dan lingkungan eksternal [6][7]. Kita dapat menarik kesimpulan bahwa kinerja seseorang ditentukan oleh kualitas dan volume pekerjaan yang dihasilkannya dalam menjalankan aktivitasnya sesuai dengan kewajiban yang dibebankan kepadanya.

self efficacy adalah komponen kesadaran diri dan keyakinan diri dalam menyelesaikan tugas atau memecahkan masalah di tempat kerja. Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh *self efficacy* [8]. Perspektif Anda tentang berpikir, merasakan, bertindak, dan memotivasi diri sendiri dapat dipengaruhi oleh *self efficacy* diri Anda. Bagaimana individu merasakan, berpikir, memotivasi diri sendiri, dan bertindak juga akan bergantung pada keyakinan mereka tentang kapasitas mereka untuk mencapai tingkat kinerja tertentu dan kendali atas keadaan yang berdampak pada kehidupan mereka [9] [10].

Seseorang dengan *self efficacy* yang kuat mampu bertahan melalui tantangan dan mengatasi rintangan yang menghalangi pencapaian tujuan. Selain itu, mereka menjadi sangat terlibat dalam suatu aktivitas dan memiliki minat bawaan di dalamnya. Mereka juga menetapkan tujuan dan berdedikasi untuk mencapainya [11]. Selain itu, mereka meningkatkan operasi di melaksanakan sesuatu, biasanya cepat mendapatkan kembali *self efficacy* mereka setelah mengalami kegagalan tersebut. Namun dalam penelitian [12] menemukan bahwa tidak ada pengaruh positif antara *self efficacy* dengan kinerja.

Gagasan bahwa seseorang memiliki beberapa tingkat kendali atas keadaan yang mempengaruhinya dikenal sebagai *locus of control*. *Locus of control* mengacu pada bagaimana orang tersebut mempersepsikan batas atau hubungan antara tindakannya dan hasilnya, terlepas dari apakah dia dapat bertanggung jawab atau tidak [13]. Rotter terkenal karena menciptakan pusat kendali berskala pertama yang membagi keyakinan kendali menjadi dimensi internal dan eksternal.[14] [15]. Pembentukan *locus of control* sangat di pengaruhi dan ditentukan oleh faktor lingkungan yang tidak terlepas dari peran keluarga terutama orang tua [16].

Locus of control berhubungan dengan persepsi diri dan sikap kerja. Seseorang mungkin merasakan kekurangan perseptual (kurangnya rangsangan yang cukup) jika rangsangan lingkungannya kurang [17] [18]. Faktor ini memiliki dampak yang signifikan terhadap terbentuknya *locus of control* internal atau eksternal. karena ketika lingkungan selalu merespons perilaku maka seseorang akan merasa bahwa dirinyalah yang menguasai *reinforcement* [19].

Locus of control yang semakin tinggi dapat mendorong peningkatan kinerja. *Locus of control* memiliki keyakinan yang mendalam dan beranggapan saat seseorang melakukan hal positif maka hasil yang diterimanya juga positif dan begitu juga sebaliknya saat orang beranggapan negatif dalam melakukan suatu pekerjaan maka hasil negatif yang akan didapatkan [20][21]. Variabel *locus of control* tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja. Konsepsi tersebut sejatinya berlaku universal, baik itu dalam lembaga pemerintahan, organisasi laba, maupun organisasi informal. Dalam lembaga pemerintahan, kinerja aparat desa harus sesuai dengan pedoman yaitu konstitusi atau undang-undang yang telah dibuat untuk mengelola dan menangani urusan desa. Dalam kenyataannya perangkat desa dituntut mampu untuk menyelesaikan keluhan dan konflik yang ada di masyarakat sebagai tolak ukur profesionalisme dalam bekerja. Pemberian kinerja aparat desa yang baik akan menjadikan masyarakat merasakan manfaat langsung dari pelaksanaan otonomi daerah. Hubungan *locus of control* berdampak pada kemampuan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan tertentu saat melakukan pengendalian diri yang tinggi.

komitmen merupakan aspek penting yang perlu mendapatkan perhatian diri perusahaan karena mempunyai hubungan dengan kinerja pegawai. Seorang pegawai Individu dengan komitmen tinggi akan percaya bahwa baik tujuan pribadi maupun profesional adalah masalah pribadi yang harus diperjuangkan [22]. Pekerja yang berkomitmen akan memberikan segalanya untuk tujuan perusahaan, yang akan meningkatkan kualitas dan kuantitas output mereka.

Keselarasannya individu dengan organisasi tertentu dan tujuannya, serta keinginan mereka untuk mempertahankan keanggotaan mereka dalam kelompok, keduanya dianggap sebagai tanda komitmen [23]. Karena komitmen melibatkan keterikatan karyawan yang aktif dengan perusahaan atau organisasi, hal itu menunjukkan lebih dari sekadar pengabdian pasif kepada yang terakhir.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka peneliti melakukan penelitian yang berjudul “hubungan *self efficacy* dan *locus of control* berpengaruh terhadap komitmen terhadap kinerja perangkat desa (study kasus perangkat desa di wilayah kecamatan tanggulangin)”.

Rumusan masalah

: berdasarkan uraian tersebut, diperoleh rumusan masalah sebagai berikut : menganalisis hubungan *self efficacy*, *locus of control* dan komitmen berpengaruh terhadap kinerja perangkat desa (study kasus perangkat desa di wilayah kecamatan tanggulangin).

Pertanyaan penelitian

: apakah terhadap hubungan *self efficacy*, *locus of control* dan komitmen berpengaruh terhadap kinerja perangkat desa (study kasus perangkat desa di wilayah kecamatan tanggulangin)?

Kategori sdgs

: dalam penelitian ini menggambarkan system kategori sdgs yang diterapkan pada poin ke-10, hal ini mengurangi ketimpangan dalam dan antar negara. Dimana untuk meningkatkan kapasitas sumber daya manusia terkait dalam peningkatan kinerja perangkat desa.

II. Literatur review

Kinerja

Menurut [24] Kinerja adalah hasil jerih payah seseorang dalam menyelesaikan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, dan didasarkan pada pengetahuan, pengalaman, kejujuran, dan ketepatan waktu. dan dapat bekerja sama dengan pegawai lain. Kinerja (Y) menurut pendapat [25] indikator kinerja terdapat empat indikator kinerja :

- **Kualitas pekerjaan:** Tingkat kualitas pekerjaan, yang diukur dengan ketelitian dan keterampilan, yang diterima oleh seorang pegawai.
- **Kuantitas pekerjaan:** Berapa banyak pekerjaan yang harus diselesaikan oleh perangkat desa, yang diukur dengan kapasitas mereka untuk mencapai tujuan atau menyediakan pekerjaan yang efektif hasil untuk pekerjaan baru.
- **Pengetahuan pekerjaan:** Metode penilaian setiap perangkat desa menurut tingkat pendidikan, pengalaman profesional, dan pemahaman tentang masalah yang berkaitan dengan kegiatan yang dilakukan.
- **Kemandirian:** Kapasitas seorang perangkat desa untuk melaksanakan tugasnya secara mandiri dan efektif sesuai dengan visi dan tujuan organisasi.

Self efficacy

Menurut [25] mendefinisikan self-efficacy sebagai kapasitas seseorang untuk merencanakan dan melaksanakan langkah-langkah yang diperlukan untuk mencapai tingkat kinerja tertentu, *self efficacy* diperlukan oleh setiap individu untuk mengetahui seberapa besar potensi yang dimilikinya dan keyakinan bahwa individu tersebut memiliki kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik. *Self efficacy* (X1), menurut pendapat [25] indikator *self efficacy* terdapat tiga indikator *self efficacy* yaitu :

- **tingkat :** meliputi sejauh mana individu dapat menentukan tingkat kesulitan suatu pekerjaan yang dapat dilakukan dalam menyelesaikan masalah di masyarakat maupun di organisasi perangkat desa sehingga dapat memaksimalkan pekerjaan sesuai target yang diinginkan.
- **Kedewasaan :** menyikapi suatu permasalahan atau tugas pekerjaan yang berda-beda, baik melalui tingkah laku, kognitif dan efektifnya.
- **Kekuatan :** mencakup sejauh mana individu perangkat desa merasa memiliki efficacy diri tinggi terdapat komitmen dan usaha yang besar dalam mengerjakan pekerjaan yang sulit maupun yang mudah.

Locus of control

Menurut [26] Sejahtera mana orang berpikir bahwa mereka bertanggung jawab atas nasib mereka sendiri dikenal sebagai locus of control. Kinerja dapat dipengaruhi oleh locus of control karena seseorang yang memiliki pengaruh kuat atas keadaan hidup mungkin lebih termotivasi untuk bekerja keras. *Locus of control* (X2), menurut pendapat [27] indikator *locus of control* terdapat indikator internal dan external yaitu :

- indikator internal, suka bekerja keras, menunjukkan inisiatif yang besar, berusaha keras, mencoba berpikir, dan memiliki persepsi sepanjang waktu.
- Indikator external, kurangnya inisiatif, kurangnya kemauan untuk mencoba, dan kurangnya rasa ingin tahu.

Komitmen

Menurut [22] didefinisikan sebagai keberpihakan pegawai aparatur desa terhadap organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut, hubungan variabel komitmen terhadap kinerja memiliki dampak positif dalam meningkatkan akuntabilitas dan meningkatkan sikap komitmen dan kinerjanya. Kinerja karyawan sangat dihargai karena ketiga janji tersebut bernilai tinggi. Komitmen (X3), menurut pendapat [28] indikator komitmen terdapat tiga indikator komitmen yaitu :

- *efektif* : keterkaitan emosi personal, dan keikutsertaan dalam organisasi
- *kontinuitas* : individu perangkat desa memutuskan tetap atau tidak dalam organisasi, dan dalam memutuskan apakah tetap dalam organisasi atau tidak,
- *Normatif*: Karena tindakan ini diperlukan, perangkat desa memiliki kewajiban untuk berperilaku bertanggung jawab dan terus melayani masyarakat.

III. Metode penelitian

Penelitian ini menggunakan metodologi penelitian kuantitatif analitik. Tujuan dari metode kuantitatif adalah untuk melakukan penelitian yang menghasilkan data penelitian numerik, yang kemudian diolah dan dievaluasi secara statistik untuk mencapai kesimpulan. Tujuan dari penelitian analitik adalah untuk menemukan korelasi antara variabel yang berbeda. Tujuan penelitian penelitian ini untuk menganalisis hubungan *self efficacy*, *locus of control* dan komitmen berpengaruh terhadap kinerja perangkat desa melalui pendekatan regresi berganda. Analisis regresi berganda yang mengukur hubungan atau tingkat korelasi antar variabel bebas dua atau lebih dan variabel terikat. Lokasi penelitian penelitian ini dilakukan di seluruh balai desa kecamatan tanggulangin kabupaten sidoarjo.

$$n = \frac{n}{1 + Ne^2}$$

n = jumlah sampel

n = jumlah populasi

e = margin eror 5%

diketahui

n = 165

e = 5%

$$n = \frac{165}{1 + 165.5\%^2} = \frac{165}{1 + 0,41} = \frac{165}{1,41} = 117$$

Waktu penelitian dilakukan mulai bulan januari – 2023 populasi dalam penelitian ini sebesar 165 perangkat desa di wilayah kecamatan tanggulangin yang memenuhi kriteria inklusi sebagai perangkat desa aktif. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah dengan cara proporsional random sampling. Dalam penelitian ini memakai rumus slovin digunakan dalam penentuan jumlah sampel yang menggunakan tingkat kendala 95% yang berarti toleransi error sebesar 5% dan memperoleh sampel sebesar 117 perangkat desa. Dengan menggunakan pendekatan basic random sampling, pengambilan sampel secara proporsional dilakukan dengan cara memilih subjek dari setiap wilayah sesuai dengan rumus yang menyeimbangkan jumlah subjek di setiap wilayah.. Data yang diperoleh dalam penelitian ini berupa skor nilai atau angka, dimana setiap item kuesioner akan dinilai dan dianalisis menggunakan beberapa teknik analisis data dengan uji statistik.

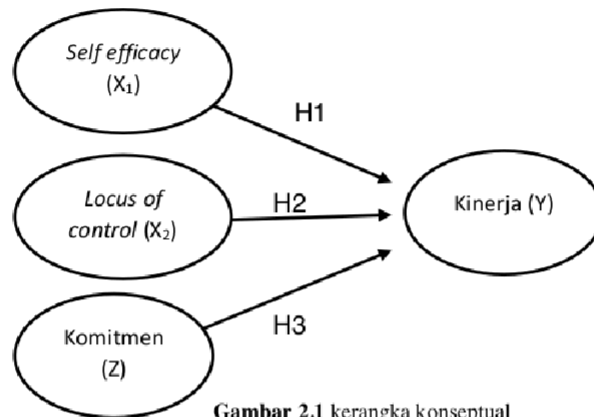
Teknik pengambilan sampel Pengambilan sampel acak proporsional digunakan dalam penyelidikan ini. Dengan menggunakan pendekatan sampel acak sederhana, atau *simple random sampling*, individu dipilih dari setiap wilayah yang telah dinilai berimbang dari segi jumlah subjek di setiap lokasi. Dalam penelitian ini akan dikumpulkan dua jenis data yaitu data primer dan data sekunder. Data primer berasal dari sumber awal yaitu manusia. Informasi primer dalam penelitian ini meliputi karakteristik responden, *self efficacy*, *locus of control*, komitmen dan kinerja. Data primer tersebut dikumpulkan melalui pengisian kuesioner oleh responden. Data primer dalam penelitian ini merupakan data yang digunakan untuk menganalisis kinerja perangkat desa. Data sekunder adalah informasi yang diperoleh melalui membaca, menganalisis, dan memahami media lain, seperti artikel, buku, dan makalah bisnis. Data dari sumber sekunder dimasukkan dalam analisis ini data dari kecamatan tanggulangin. pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik wawancara. Wawancara yang dilakukan merupakan tipe wawancara terpimpin karena wawancara yang dilakukan berdasarkan pedoman berupa kuesioner yang telah dipersiapkan sebelumnya.

Definisi Operasional

- a. Definisi operasional *self efficacy* (x_1) merujuk pada pendapat yang dikemukakan [29]
Kemampuan pada tingkat diri sendiri dalam menyelesaikan suatu pekerjaan dan hambatan tertentu dengan hasil kinerja yang baik, setiap individu perangkat desa diharapkan mampu memiliki kekuatan *self efficacy* yang tinggi dalam mengatasi permasalahan yang terjadi di masyarakat.
Indikator *self efficacy* yaitu :
 - tingkat : memiliki kemampuan dan wawasan luas yang di miliki perangkat desa.
 - Kedewasaan : menyikapi memiliki komitmen tinggi atas suatu pekerjaan dan bertanggung jawab atas tindakan yang di putuskan.
 - Kekuatan : memiliki komitmen tinggi dan rasa percaya diri atas suatu pekerjaan
- b. Definisi operasional *locus of control* (x_2) merujuk pada pendapat yang dikemukakan [24]
Keyakinan yang di miliki setiap individu perangkat desa dalam perbuatan yang mana dilakukan dengan hasil yang diterima, dan dapat di pengaruhi oleh lingkungan kerja external dari atasan maupun teman yang memberikan dampak yang negatif pada diri sendiri.
Indikator *locus of control* yaitu :
 - lima indikator internal, suka bekerja keras, memiliki inisiatif tinggi, selalu berusaha, selalu mencoba untuk berpikir, selalu mempunyai persepsi.
 - Tiga indikator external, kurang memiliki inisiatif, kurang suka berusaha, kurang mencari informasi.
- c. Definisi operasional komitmen (z) merujuk pada pendapat yang dikemukakan [23]
Refleksi kekuatan keterlibatan dan kesetiaan pegawai aparatur desa terhadap organisasi. Komitmen sama halnya dengan menjalankan kewajiban, bertanggung jawab serta janji yang membatasi seseorang dalam melakukan sesuatu. Diharapkan perangkat desa mampu memberikan hubungan aktif dan keinginan pegawai dalam menunjukkan kinerja yang optimal.
Indikator komitmen yaitu :
 - *efektif* : emosi personal, indentifikasi, dan keikutsertaan dalam organisasi,
 - *kontinuitas* : individu perangkat desa memilih apakah akan tetap berada di perusahaan atau tidak.
 - *normatif* : kewajiban perangkat desa Kegiatan ini harus diselesaikan agar tetap menjadi anggota yang bertanggung jawab dalam organisasi.
- d. Definisi operasional kinerja (y) merujuk pada pendapat yang dikemukakan [28]
Kemampuan, kualitas dan ketepatan waktu yang di tunjukan oleh perangkat desa, dimana hal tersebut mampu dalam menyelesaikan keluhan dan konflik yang ada di masyarakat sebagai tolak ukur profesionalisme dalam bekerja
Indikator kinerja yaitu :
 - Kualitas pekerjaan: Tingkat kualitas pekerjaan, yang diukur dengan ketelitian dan keterampilan, yang diterima oleh seorang pegawai.

- Kuantitas pekerjaan: Berapa banyak pekerjaan yang harus diselesaikan oleh perangkat desa, yang diukur dengan kapasitas mereka untuk mencapai tujuan atau menyediakan pekerjaan yang efektif hasil untuk pekerjaan baru.
- Pengetahuan pekerjaan: Metode penilaian setiap perangkat desa menurut tingkat pendidikan, pengalaman profesional, dan pemahaman tentang masalah yang berkaitan dengan kegiatan yang dilakukan.
- Kemandirian: Kapasitas seorang perangkat desa untuk melaksanakan tugasnya secara mandiri dan efektif sesuai dengan visi dan tujuan organisasi.

Kerangka Konseptual



Gambar 2.1 kerangka konseptual

Hipotesis

- H1 : terdapat hubungan antara *self efficacy* dengan kinerja perangkat desa di kecamatan tanggulangin.
 H2 : terdapat hubungan antara *locus of control* dengan kinerja perangkat desa di kecamatan tanggulangin
 H3 : terdapat pengaruh antara variabel komitmen terhadap kinerja perangkat desa di kecamatan tanggulangin

IV. Hasil dan pembahasan

Deskripsi Responden

Dalam penelitian ini penulis mengambil sampel perangkat desa di wilayah kecamatan tanggulangin.berikut karakteristik responden sebanyak 117 sampel yang di teliti meliputi jenis kelamin, umur, tingkat pendidikan.

No.	Jenis kelamin	Jumlah responden	
		Dalam angka	Presentase (%)
1.	Laki-laki	55	47%
2.	Perempuan	62	53%
Jumlah		117	100%

Sumber : data oleh penulis
 Tabel 1. Presentase jenis kelamin responden

Berdasarkan gambar diatas menunjukkan bahwa jenis kelamin wanita memiliki jumlah yang lebih banyak dibanding jenis kelamin laki-laki. Responden perangkat desa di wilayah kecamatan tanggulangin berdasarkan tingkat usia dapat dilihat pada tabel 2 berikut ini.

No.	Tingkat usia	Jumlah responden	
		Dalam angka	Presentase (%)
1.	20-30	40	34%
2.	31-40	58	50%
3.	>41	19	16%
jumlah		117	100%

Sumber : data oleh penulis
Tabel 2. Presentase tingkat usia responden

Berdasarkan tabel 2, Mayoritas responden berusia antara 31 dan 40 tahun; Informasi lebih lanjut mengenai klasifikasi responden berdasarkan tingkat pendidikan dapat dilihat pada Tabel 3 di bawah ini..

No.	Tingkat pendidikan	Jumlah responden	
		Dalam angka	Presentase (%)
1.	SMA/SMK	29	24,8%
2.	D3	47	40,2%
3.	S1	41	35%
Jumlah		117	100%

Sumber : data oleh penulis
Tabel 3. Presentase tingkat pendidikan responden

Terlihat pada tabel 3 bahwa sebagian besar responden dengan tingkat pendidikan sarjana diploma 3.

Analisis Data

Instrumen angket yang telah melalui uji validitas dan reliabilitas dengan menggunakan SPSS dianggap dapat dipercaya dan valid. Hasil tabulasi kuesioner yang telah diisi responden juga diuji dengan menggunakan analisis statistik terhadap data kuesioner. Tes berikut dijalankan sebagai bagian dari analisis ini:

Tabel 4. Coefficient

Model	Unstandardized B	Coefficients Std.Error	Standardized Coefficients Beta	T	Sig
(Constant)	17,643	4,101		4,302	<.0.01
Self efficacy	,322	,103	,277	3,127	,002
Locus of control	-,110	,069	-,013	-,156	,877
Komitmen	,351	,128	,243	2,735	,007

Sumber : data diolah oleh penulis, 2023

Berikut hasil *output SPSS* 29 didapat koefisien regresi sehingga persamaan regresinya dapat di susun sebagai berikut.

$$Y=17,643 + 0,322X_1 - 0,110X_2 + 0,351X_3 + e$$

Pengujian hipotesis

Untuk menguji koefisien regresi secara keseluruhan maupun sendiri-sendiri hubungan *self efficacy*, *locus of control* dan komitmen berpengaruh terhadap kinerja digunakan uji t dan uji F.

Pengaruh parsial faktor *self-efficacy*, *locus of control*, dan komitmen terhadap kinerja dinilai dengan menggunakan uji t. Aturan praktis untuk membuat kesimpulan adalah jika t_{hitung} , tidak ada pengaruh yang berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan signifikansi 0,05, dan berpengaruh signifikan jika kedua syarat terpenuhi. Hal ini terbukti dari hasil analisis regresi Tabel 4 di atas bahwa:

- Variabel *self efficacy* berpengaruh cukup besar terhadap kinerja yang ditunjukkan dengan nilai t_{hitung} nya sebesar 3,127 > t_{tabel} 1,9811 dan taraf signifikansi 0,02 < 0,05.
- Dengan nilai t_{hitung} sebesar -.156 < t_{tabel} 1,9811 dan tingkat signifikansi 0,887 > 0,05 maka variabel *locus of control* menunjukkan bahwa variabel *locus of control* tidak memiliki pengaruh yang nyata terhadap kinerja.
- Variabel komitmen berpengaruh cukup besar terhadap kinerja, terlihat dari nilai hasil t_{hitung} 2,735 > t_{tabel} 1,9811 dan tingkat signifikansi 0,07 < 0,05.

Tabel di bawah ini menyajikan hasil pengujian untuk mengetahui bagaimana *self-efficacy*, *locus of control*, dan komitmen berhubungan dengan kinerja perangkat desa:

Tabel 5. ANOVA

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	93,983	3	31,328	7,466	<.001 ^b
	Residual	474,137	113	4,196		
	Total	586,120	116			

Sumber : data diolah oleh penulis, 2023

Berdasarkan tabel 5 di atas dapat disimpulkan bahwa variabel *self-efficacy*, *locus of control*, dan komitmen secara simultan berpengaruh terhadap kinerja perangkat desa di wilayah kecamatan Tanggulangin karena F_{hitung} sebesar 7,466 > F_{tabel} sebesar 2,68 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,01 < 0,05.

Uji Koefisien Determinasi

Pengujian ini digunakan untuk mengukur besarnya kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen.

Tabel 6.Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,407 ^a	,165	,143	2,048

Sumber : data diolah oleh penulis, 2023

Berdasarkan tabel 6 diatas, nilai R Square yang di peroleh nilai 0,165 artinya 16,50% *Self-efficacy*, *locus of control*, dan faktor komitmen berdampak pada variabel kinerja; 83,50% sisanya dari varians dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Multikolinieritas

Nilai VIF kurang dari 10 dan toleransi lebih dari 0,1 menunjukkan tidak adanya multikolinieritas. Hasil analisis data dengan menggunakan aplikasi SPSS adalah sebagai berikut:

Tabel 7. Uji Multikolinieritas

Collinearity Statistics	
Tolerance	VIF
,945	1,059
,985	1,015
,937	1,068

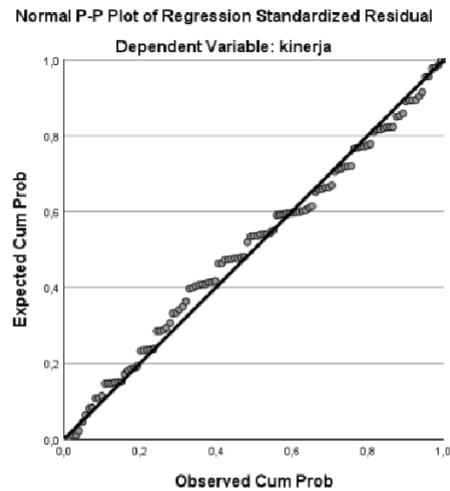
Sumber : data diolah oleh penulis, 2023

Dari tabel tersebut diketahui bahwa nilai tolerance di atas 0,1 dan VIF dibawah angka 10 sehingga model regresi tidak terjadi multikolinieritas.

Normalitas

Ketika distribusi data normal atau hampir normal, model regresi dianggap sangat baik. Karena data menyebar di sekitar garis diagonal dan bergerak ke arah yang sama dengan garis diagonal, seperti yang ditunjukkan pada Gambar 4.2 (Normal P-P plot of Regression Standardized Residual), regresi memenuhi persyaratan normalitas.

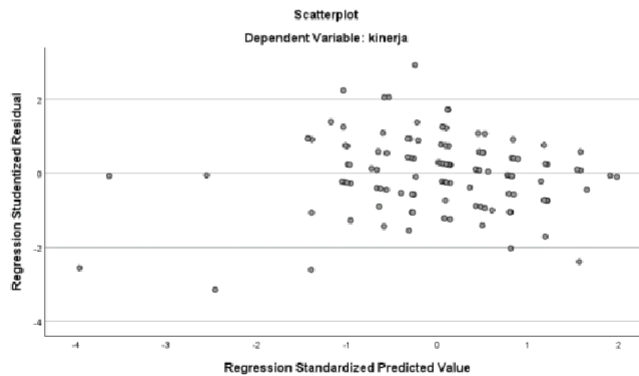
Gambar 4.2 Uji Normalitas Persamaan



Heteroskedastisitas

Dengan pengujian berikut, model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas::

Gambar 4.3 Uji Heteroskedastisitas



Berdasarkan Gambar 4.3 mengilustrasikan bahwa tidak ada pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk pola teratur (melebar, menyempit). Mengingat tidak adanya pola yang terlihat, dapat dikatakan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini tidak menunjukkan adanya heteroskedastisitas.

PEMBAHASAN

Pengaruh *Self Efficacy* (X1) Terhadap Kinerja Perangkat Desa (Y)

Berdasarkan hasil penelitian membuktikan bahwa *self efficacy* mempengaruhi kinerja, dengan indikator *self efficacy* tingkat, kedewasaan dan kekuatan yang berperan penting dalam mempengaruhi kinerja perangkat desa. Semakin tinggi tingkat *self efficacy* maka semakin kuat kedewasaan serta kekuatannya dan semakin baik juga kinerja individu tersebut. Sesuai dengan hasil regresi dan uji t *self efficacy* terhadap kinerja perangkat desa di wilayah kecamatan tanggulangin berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sakinah Fitriani (2022), dan tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ajeng nurul, Mulyaningsih (2020)

Studi empiris menunjukkan bahwa perangkat desa di wilayah tanggulangin *self efficacy* diarahkan pada indikator kedewasaan pada individu, dan bagaimana hal ini dapat mempengaruhi sikap dan tindakan mereka dalam pekerjaan. Hasil ini dapat memberikan panduan bagi organisasi dan manajer untuk mengembangkan strategi pengembangan diri yang lebih efektif untuk meningkatkan *self efficacy* dan, pada gilirannya, meningkatkan kinerja individu dalam lingkungan kerja. *Self efficacy* di bangun dengan tiga indikator yaitu: tingkat, kedewasaan dan kekuatan. Kontribusi terbesar ada pada indikator Kedewasaan hal ini membuktikan bahwa dapat menyikapi suatu permasalahan yang terjadi di lapangan dan memiliki komitmen tinggi atas suatu pekerjaan dan bertanggung jawab atas tindakan yang di putuskan. Hal ini dibuktikan dengan mayoritas responden yang sangat setuju dengan pertanyaan: saya yakin akan keseluruhan kemampuan diri untuk menyelesaikan pekerjaan.

Pengaruh *Locus Of Control* (X2) Terhadap Kinerja Perangkat Desa (Y)

Berdasarkan hasil penelitian membuktikan bahwa *locus of control* tidak ada adanya pengaruh terhadap kinerja, dengan indikator *locus of control internal* dan external tidak secara langsung mempengaruhi kinerja secara signifikan. *locus of control*, baik internal maupun eksternal, tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja individu. Artinya, keyakinan individu tentang sejauh mana mereka menganggap diri mereka memiliki kendali atas kejadian dalam hidup (*locus of control*) tidak secara langsung mempengaruhi tingkat kinerja perangkat desa. Berdasarkan hasil regresi dan uji t *locus of control*, tidak terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Tanggulangin, membuktikan bahwa *locus of control* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hal ini sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan. Henis Fiqih, Amalini (2016) dan tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh F. Qorni, D. Rizana (2021).

Studi empiris ini memberikan wawasan tentang bagaimana Locus of control diarahkan pada indikator external pada individu di perusahaan dan bagaimana hal ini dapat mempengaruhi perilaku mereka dalam pekerjaan. Hasil ini dapat memberikan panduan bagi perusahaan untuk mengembangkan strategi pengembangan diri yang lebih efektif untuk mendorong inisiatif, usaha, dan tanggung jawab individu dalam mencapai kinerja yang lebih baik. *Locus of control* di bangun dengan dua indikator yaitu: internal dan external. Kontribusi terbesar ada pada indikator external hal ini membuktikan bahwa kurang memiliki inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan, kurang suka berusaha dalam berkontribusi bagi perusahaan, kurang suka mencari informasi sendiri maupun ke rekan kerja. Hal ini dibuktikan dengan mayoritas responden yang sangat tidak setuju dengan pertanyaan : lebih senang mendapatkan informasi dari rekan kerja dari pada harus mencari informasi sendiri

Pengaruh Komitmen (X3) Terhadap Kinerja Perangkat Desa(Y)

Berdasarkan hasil penelitian membuktikan bahwa komitmen mempengaruhi kinerja, dengan indikator komitmen *effective, continuance, normatif* yang berperan penting dalam mempengaruhi kinerja perangkat desa. komitmen Pengaruh terhadap kinerja perangkat desa yang utamanya baik. Implikasi manajemen studi ini termasuk perlunya komitmen organisasi, yang meliputi memenuhi persyaratan dan mempertahankan loyalitas pekerja. Sesuai dengan uji regresi uji t komitmen terhadap kinerja perangkat desa di wilayah kecamatan tanggulandin menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perangkat desa. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Deni Rizana (2019), dan tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Bahadur Ali Soomro, Naimatullah Shah (2019)

Studi empiris menunjukkan bahwa perangkat desa di wilayah tanggulandin tentang bagaimana komitmen di bangun pada individu perangkat desa dan bagaimana indikator *continuance* memiliki kontribusi yang signifikan dalam membentuk komitmen pada mereka. Hasil ini dapat memberikan panduan penting bagi pembuat kebijakan dan manajer untuk mengelola dan meningkatkan komitmen anggota perangkat desa sehingga dapat berdampak positif pada kinerja organisasi secara keseluruhan. komitmen di bangun dengan tiga indikator yaitu: *effective, continuance, normatif*. Kontribusi terbesar ada pada indikator *continuance* hal ini membuktikan bahwa individu perangkat desa mengambil keputusan untuk bertahan atau tidak dalam organisasi. Hal ini dibuktikan dengan mayoritas responden yang sangat setuju dengan pertanyaan: saya memegang teguh visi, misi dan melaksanakannya dengan maksimal.

KESIMPULAN

Mencermati rumusan masalah dan tujuan penelitian yang telah disebutkan, serta temuan penelitian dan pembahasannya, dapat dikatakan bahwa: untuk meningkatkan kinerja perangkat desa perlu di perhatikan pentingnya faktor-faktor *self-efficacy* dan komitmen dalam meningkatkan kinerja perangkat desa yang dapat mempengaruhi kinerja secara positif. Semakin kuat tingkat keyakinan diri maka semakin kuat juga komitmen seseorang terhadap tugas atau pekerjaannya, maka kinerjanya cenderung lebih baik, dan locus of control tampaknya bukan faktor yang signifikan untuk kinerja perangkat desa.

UCAPAN TERIMA KASIH

Puji syukur kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat serta hidayahnya kepada kita semua. Ucapan terima kasih kami sampaikan juga kepada pihak-pihak yang membantu dan terlibat dalam menyelesaikan penulisan artikel ini serta kepada Universitas Muhammadiyah Sidoarjo dan seluruh jajaran aparatur desa di kecamatan tanggulandin kabupaten sidoarjo Dukungan dan kerjasama yang diberikan telah membantu saya mengatasi tantangan dan meraih kesuksesan dalam perjalanan akademik ini. yang telah membantu dalam melengkapi data informasi dan memfasilitasi dalam penulisan artikel ini.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] C. Engko, "PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA INDIVIDUAL DENGAN SELF ESTEEM DAN SELF EFFICACY SEBAGAI VARIABEL INTERVENING," *ambon*, 2015.
- [2] R. Purnomo and S. Lestari, "PENGARUH KEPERIBADIAN, SELF-EFFICACY, DAN LOCUS OF CONTROL TERHADAP PERSEPSI KINERJA USAHA SKALA KECIL DAN MENENGAH," *J. Bisnis dan Ekon.*, vol. 17, no. 2, pp. 144–160, Nov. 2010.
- [3] A. Silvius Battu and A. H. Susanto, "PENGARUH SELF EFFICACY DAN LOCUS OF CONTROL TERHADAP KINERJA KARYAWAN MAGANG," *Bisnis dan Kewirausahaan*, vol. 2, no. 3, pp. 61–77, 2022, [Online]. Available: <https://journal.sinov.id/index.php/jurimbik/page61>
- [4] B. YOSEP SILANA, "PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPATUHAN PENYUSUNAN LAPORAN KEUANGAN DENGAN LOCUS OF CONTROL SEBAGAI VARIABEL MEDIASI," YOGYAKARTA, Aug. 2019.
- [5] daerah sekretariat, "LAPORAN KINERJA INSTANSI PEMERINTAH (LKJIP) 2020," sidoarjo, 2020.
- [6] Y. P. Aryoko, A. Y. Kharismasyah, and I. Maulana, "Kepuasan Kerja, Locus of Control dan Self-Efficacy: Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan," *JSSH (Jurnal Sains Sos. dan Humaniora)*, vol. 6, no. 2, p. 101, Sep. 2022, doi: 10.30595/jssh.v6i2.14892.
- [7] A. Yuniarti and A. Muhtamar, "Pengaruh Self Efficacy dan Locus Of Control Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telekomunikasi Sengkang," *J. Manag. Bus.*, vol. 4, no. 3, pp. 375–384, 2022, doi: 10.37531/sejaman.vxix.4645.
- [8] I. R. Ary and A. A. Ayu Sriathi, "PENGARUH SELF EFFICACY DAN LOCUS OF CONTROL TERHADAP KINERJA KARYAWAN," *E-jurnal Manaj.*, vol. 8, no. 1, pp. 1–24, 2019, doi: 10.24843/EJMUNUD.2019.v8.i1.p2.
- [9] K. S. P. R. Miftakhul Ummah, "PENGARUH PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT DAN SELF EFFICACY TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR," 2022.
- [10] S. K. M. . S. S. M. E. M. . D. J. Sebayang, "Pengaruh Self Esteem Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Di Pt. Finnet Indonesia," *e-Proceeding Manag.*, pp. 1–11, Apr. 2017.
- [11] U. Sumantri and Dwi Gemina, "PENGARUH FAKTOR KEPERIBADIAN INDIVIDUAL, SELF-EFFICACY SERTA LOCUS OF CONTROL TERHADAP KINERJA USAHA MIKRO KECIL DAN MENENGAH DI KECAMATAN CARINGIN KABUPATEN BOGOR," BOGOR, Nov. 2015. [Online]. Available: www.depkop.go.id,
- [12] A. M. Nurul islami, "Pengaruh Profesionalisme, Komitmen Organisasi Dan Locus Of Control Terhadap Kinerja Aparatur Desa Pada Kecamatan Cisompet Kabupaten Garut," garut, 2020. [Online]. Available: www.jurnal.pps.uniga.ac.id
- [13] F. Qorni and D. Rizana, "PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, KOMPETENSI DAN INTERNAL LOCUS OF CONTROL TERHADAP KINERJA APARATUR PEMERINTAH DESA," *J. Ekon. dan Tek. Inform.*, vol. 9, pp. 1–10, 2021.
- [14] K. Adi and K. Saputra, "PENGARUH LOCUS OF CONTROL TERHADAP KINERJA DAN KEPUASAN KERJA INTERNAL AUDITOR DENGAN KULTUR LOKAL TRI HITA KARANA SEBAGAI VARIABEL MODERASI," *J. Akunt. Multiparadigma JAMAL*, vol. 3, pp. 1–160, Apr. 2015.
- [15] M. L. Mallisa, I. Trang, and S. J. C. Wangke, "EFFECT OF LOCUS OF CONTROL AND SELF EFFICACY ON EMPLOYEE PERFORMANCE OF HOTEL EMPLOYEES GRAN PURI MANADO," manado, 2022.
- [16] W. Dl and D. R. Kuswati, *ANALISIS PENGARUH LOCUS OF CONTROL PADA KINERJA KARYAWAN*. surakarta, 2015.
- [17] S. EKA AYUDIATI, "ANALISIS PENGARUH LOCUS OF CONTROL TERHADAP KINERJA DENGAN ETIKA KERJA ISLAM SEBAGAI VARIABEL MODERATING," SEMARANG, 2015.
- [18] M. Rully and S. Alim, "PENGARUH LOCUS OF CONTROL DAN KARAKTERISTIK INDIVIDU TERHADAP KINERJA," SEMARANG, 2020. [Online]. Available: <http://jurnal.unimus.ac.id>

- [19] S. Subroto, "Analisis Pengaruh Locus Of Control Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," tegal, 2017. [Online]. Available: <https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>
- [20] Y. Fadillah, "PENGARUH SELF EFFICACY DAN LOCUS OF CONTROL TERHADAP PERFORMANCE EMPLOYEE MELALUI JOB SATISFACTION PADA PEGAWAI PT. PELABUHAN INDONESIA," *J. Ekon. dan bisnis*, pp. 1–111, 2022.
- [21] S. Fitriani, "PENGARUHSELF EFFICACYDAN LOCUS OFCONTROL TERHADAPKINERJA PEGAWAIDENGANBUDAYAORGANISASISEBAGAI VARIABEL MODERATINGPADA BADANKEPEGAWAIANDAERAH KOTA MEDAN," *J. Ekon. dan bisnis*, pp. 1–113, 2022.
- [22] pater rajagukguk, "PENGARUH MOTIVASI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI," *Ecodemica*, vol. 1, pp. 1–9, Apr. 2016.
- [23] S. L. Ratnasari, E. P. Sinaga, and M. A. Hadi, "PENGARUH PELATIHAN, KOMPETENSI, DISIPLIN KERJA, KOMITMEN ORGANISASIONAL, DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA," *J. Trias Polit.*, vol. 5, no. 2, pp. 128–127, Sep. 2021.
- [24] ratnawili Agung, "Pengaruh Locus of Control, Self Efficacy dan Self Esteem terhadap kinerja perawat," bengkulu, 2020.
- [25] D. Rizana, "PENGARUH SELF EFFICACY, LOCUS OF CONTROL DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PENDAMPING SOSIAL (Studi pada Pendamping Sosial PKH Kabupaten Kebumen)," *J. stie putra bangsa*, vol. 18, no. 2, pp. 1–11, Dec. 2019, doi: 10.32639/fokusbisnis.v%vi%i.351.
- [26] K. H. Najib, T. Ardhan, N. A. Handoyono, and I. Kristina Yulita, *Mengutip artikel ini: Pengaruh Locus of Control, Self-Efficacy dan Self-Esteem pada Kinerja Karyawan: Studi Kasus IDionisius Pius Aboyanan Takndare dan Machine Translated by Google*. 2019. [Online]. Available: <http://jurnal.ustjogja.ac.id/index.php/incotes/index>
- [27] B. Nur Julianingtyas, "Accounting Analysis Journal PENGARUH LOCUS OF CONTROL, GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMITMEN OR-GANISASI TERHADAP KINERJA AUDITOR," semarang, 2012. [Online]. Available: <http://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/aa>
- [28] E. M. Sutanto and A. Ratna, "PENGARUH KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN BERDASARKAN KARAKTERISTIK INDIVIDUAL," Jan. 2015.
- [29] N. Putu Sintia Juliani and G. Alit Suputra, "Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Desa Sangeh Abiansemal Badung," bandung, 2021.

ARTIKEL MOHAMMAD BACHRUL ROZI

ORIGINALITY REPORT

14%

SIMILARITY INDEX

14%

INTERNET SOURCES

6%

PUBLICATIONS

5%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	journal.stieputrabangsa.ac.id	Internet Source	5%
2	erepo.unud.ac.id	Internet Source	3%
3	sidali.sidoarjokab.go.id	Internet Source	2%
4	archive.umsida.ac.id	Internet Source	1%
5	repository.usd.ac.id	Internet Source	1%
6	Submitted to Universitas Negeri Jakarta	Student Paper	1%
7	repository.umsu.ac.id	Internet Source	1%
8	www.researchgate.net	Internet Source	1%
9	Submitted to Universitas Putera Batam	Student Paper	1%

Exclude quotes On

Exclude matches < 1%

Exclude bibliography On

ARTIKEL MOHAMMAD BACHRUL ROZI

GRADEMARK REPORT

FINAL GRADE

GENERAL COMMENTS

/0

Instructor

PAGE 1

PAGE 2

PAGE 3

PAGE 4

PAGE 5

PAGE 6

PAGE 7

PAGE 8

PAGE 9

PAGE 10

PAGE 11

PAGE 12

PAGE 13

PAGE 14

PAGE 15

PAGE 16
