

PROPOSAL
ARTIKEL_MOHAMMAD
BACHRUL ROZI_192010200417_
by - -

Submission date: 24-Jun-2023 01:09PM (UTC+0800)

Submission ID: 2121745992

File name: PROPOSAL_ARTIKEL_MOHAMMAD_BACHRUL_ROZI_192010200417.docx (268.43K)

Word count: 5312

Character count: 34232



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., MM

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

LEMBAR PENGESAHAN

Judul : ² 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

³
Dosen Pembimbing
Hasan Ubaidillah, SE., MM.
NIDN. 0726027304

Dosen Penguji
dr. Vera Firdaus, S.Psi., MM
NIDN. 0715067304

Dosen Penguji

Diketahui oleh

Ketua Program Studi
dr. Vera Firdaus, S.Psi., MM
NIDN. 0715067304

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

Ujian Tanggal

Tanggal Lulus

DAFTAR ISI

LEMBAR PENGESAHAN	2
DAFTAR ISI	2
I. Pendahuluan	3
Perumusan masalah	5
Pertanyaan penelitian	5
kategori sdgs	5
II. Literatur review	5
III. Metode penelitian	6
IV. Hasil dan Pembahasan	8
KESIMPULAN	3
DAFTAR PUSTAKA	3

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
mbabhahulrozi@gmail.com,

abstrack . Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara self efficacy, locus of control, dan komitmen terhadap kinerja perangkat desa. Dalam penelitian ini, kami menggunakan pendekatan kuantitatif sebagai metode penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perangkat desa yang ada di Kecamatan Tanggulangin yang berjumlah 165 perangkat desa. Dalam pengambilan sampel penelitian ini menggunakan teknik random sampling dengan mengambil sampel sebanyak 117 aparat 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 linier 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 signifikan terhadap kinerja perangkat desa, sedangkan variabel locus of control tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja perangkat desa.

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 adalah seluruh perangkat desa yang ada di Kecamatan Tanggulangin yang berjumlah 165 perangkat desa. Dalam pengambilan sampel penelitian ini menggunakan teknik random sampling dengan mengambil sampel sebanyak 117 orang aparat 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 linier 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 signifikan terhadap kinerja perangkat desa, sedangkan variabel locus of control tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja perangkat desa. .

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

I. Pendahuluan

Karena tujuan organisasi tidak dapat dicapai tanpa kinerja, kinerja adalah landasan sebenarnya dari bisnis. “Kinerja” seseorang adalah manifestasi nyata dari suatu pencapaian yang muncul dari pekerjaan yang telah dilakukannya dalam peran atau posisi tertentu dalam organisasi tempat mereka bekerja . [1] Kinerja adalah ukuran seberapa baik tindakan dipraktikkan untuk mewujudkan tujuan, sasaran, visi, dan misi organisasi yang dituangkan dalam perencanaan strategisnya. Efektivitas sumber daya manusia yang baik dapat membantu kemajuan suatu organisasi. [2] .

kinerja seseorang dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, inisiatif, pengalaman kerja dan motivasi [3] [4] . Sesuai dengan informasi Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas) 2020, 5% penduduk yang berusia 15 tahun ke atas masih mencari pekerjaan. Kinerja harus menghasilkan karya yang bermutu tinggi dan sesuai dengan kriteria. 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 pencaharian terbesar masyarakat di Kabupaten Sidoarjo adalah pegawai swasta sebesar 35,12% dan hanya 0,1% penduduk di Kabupaten Sidoarjo yang menjadi aparat desa. Jenis mata pencaharian di

Kabupaten Sidoarjo tidak lepas dari struktur ekonomi yang bertumpu pada sektor industri pengolahan dan sektor perdagangan [5] .

Capaian kinerja pemerintah kabupaten Sidoarjo tahun 2020 termasuk dalam kategori sangat berhasil. Capaian kinerja tahun 2020 mengalami peningkatan jika dibandingkan dengan capaian kinerja tahun 2018 (laporan kinerja kabupaten Sidoarjo , 2020).

6 Suatu kenyataan bahwa proses pembangunan harus terencana, terarah, intensif, dan efektif guna meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Peningkatan kualitas sumber daya manusia di tempat kerja dipengaruhi oleh unsur lingkungan internal, lingkungan internal, dan lingkungan eksternal . [6] [7] . Kinerja, dapat dikatakan, adalah hasil akhir dari kualitas dan kuantitas pekerjaan yang diselesaikan oleh seseorang selama menjalankan kewajibannya seperti yang ditugaskan.

Self efficacy merupakan komponen kesadaran diri dan keyakinan terhadap kemampuan seseorang untuk memecahkan masalah atau melaksanakan tugas di tempat kerja. Self-efficacy memiliki kekuatan untuk mempengaruhi kinerja karyawan.[8] . Cara pandang seseorang dalam berpikir, merasakan, bertindak, dan memotivasi diri sendiri dapat dipengaruhi oleh tingkat Self efficacy seseorang. Keyakinan individu pada kapasitas mereka untuk menghasilkan tingkat kinerja dan keadaan kontrol yang berdampak pada kehidupan mereka [9] [10] Jika demikian halnya, Self efficacy juga akan mempengaruhi bagaimana individu berpikir, merasakan, dan bertindak.

Kemandirian Seseorang dengan harga diri yang tinggi memiliki kapasitas untuk bertahan melalui tantangan dan melewati 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] . Mereka juga mengerahkan lebih banyak usaha, dan setelah gagal, mereka sering dengan cepat memulihkan kemandirian diri. Namun dalam studi, [12] menemukan bahwa tidak ada korelasi antara kinerja dan self-efficacy.

Locus of control seseorang adalah rasa hak pilihannya atas keadaan yang memengaruhi mereka. Apakah seseorang dapat menerima tanggung jawab atas tindakannya tergantung pada bagaimana mereka melihat batas atau hubungan antara perilaku mereka dan hasilnya. Ini dikenal sebagai *locus of control*. [13] . Rotter terkenal karena menciptakan pusat kendali berskala pertama yang membagi keyakinan kendali menjadi dimensi internal dan eksternal. [14]. [15] . Variabel lingkungan, khususnya yang berkaitan dengan fungsi keluarga, khususnya orang tua, memiliki pengaruh yang signifikan dan menentukan bagaimana lokus muncul. [16] .

Locus of control sikap kerja dan citra diri Seorang individu dapat merasakan deprivasi (kurangnya stimulasi yang cukup) jika kurangnya stimulasi dari lingkungan. [17] [18] . Karena lingkungan selalu merespon perilaku, seseorang akan percaya bahwa mereka bertanggung jawab atas proses penguatan, yang berdampak signifikan pada *locus of control*, baik internal maupun eksternal. [19] .

Kinerja dapat lebih didorong ketika *locus of control* lebih besar. Gagasan mendalam di dalam *locus of control* membuat mereka percaya bahwa ketika seseorang mencapai sesuatu yang positif, mereka juga akan memperoleh hasil yang menguntungkan, dan sebaliknya juga benar. Ketika orang memiliki pikiran buruk tentang melakukan tugas, mereka akan mendapatkan hasil yang tidak menguntungkan. [20] [21] Kinerja tidak dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh *locus of control*. Konsepsi ini sebenarnya berlaku secara universal, baik di lembaga pemerintah, organisasi profit, maupun organisasi informal. Dalam lembaga pemerintahan, kinerja perangkat desa harus sesuai dengan pedoman yaitu konstitusi atau undang-undang yang telah dibuat untuk mengatur dan menangani urusan desa. Pada kenyataannya perangkat desa dituntut untuk dapat menyelesaikan keluhan dan konflik yang ada di masyarakat sebagai ukuran profesionalitas dalam bekerja. Kinerja perangkat desa yang baik akan membuat masyarakat merasakan manfaat langsung dari pelaksanaan otonomi daerah. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh *locus of control* koneksi ketika seseorang menggunakan disiplin diri yang baik untuk menyelesaikan pekerjaan.

Komitmen merupakan aspek penting yang perlu mendapatkan perhatian perusahaan karena memiliki hubungan dengan kinerja karyawan. Pekerja dengan komitmen tinggi akan percaya bahwa baik tujuan pribadi maupun profesional bersifat pribadi, dan karena itu, keduanya harus diperjuangkan. [22] . Pekerja yang berkomitmen akan memberikan segalanya untuk tujuan perusahaan, yang akan meningkatkan kualitas dan kuantitas output mereka.

Keselarasn individu dengan organisasi tertentu dan tujuannya, serta keinginan mereka untuk mempertahankan keanggotaan mereka dalam kelompok, keduanya merupakan contoh komitmen. [23] .

Karena komitmen melibatkan keterikatan karyawan yang aktif dengan perusahaan atau organisasi, hal itu menunjukkan lebih dari sekadar pengabdian pasif kepada yang terakhir. Sehubungan dengan hal tersebut di atas, maka peneliti melakukan penelitian bernama “Hubungan Self Efficacy, Locus of control Dan Komitmen Berpengaruh Terhadap Kinerja Perangkat Desa (Studi Kasus Perangkat Desa Di Wilayah Kecamatan Tanggulangin)”.

Perumusan masalah

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

Pertanyaan penelitian

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

kategori sdgs

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

II. Literatur review

Kinerja

Menurut [24] Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, yang didasarkan pada kecakapan, pengalaman, kesungguhan, ketepatan waktu, dan mampu bekerja sama dengan pegawai lainnya. Kinerja (Y) menurut [31] indikator kinerja ada empat indikator kinerja: kualitas pekerjaan: kualitas tugas yang diberikan kepada karyawan, yang dapat dinilai dari ketelitian dan keterampilannya. Kuantitas pekerjaan: Berapa banyak pekerjaan atau beban kerja yang harus diselesaikan oleh pemerintah desa, diukur berdasarkan kapasitas mereka untuk memenuhi tujuan atau memberikan hasil untuk peran baru. Metode evaluasi terhadap individu perangkat desa berdasarkan latar belakang pendidikan atau kompetensi dalam suatu profesi dan kemampuan mereka untuk memahami hal-hal yang berkaitan dengan kegiatan yang dilakukan dikenal dengan istilah “pengetahuan pekerjaan”. Kemandirian: kemampuan masing-masing perangkat desa untuk melaksanakan tugasnya sesuai dengan visi dan tujuan organisasi secara proaktif dan efektif.

Self efficacy

Menurut [25] Kemampuan individu untuk merencanakan dan melaksanakan serangkaian tindakan yang diperlukan untuk mencapai tingkat kinerja yang telah ditentukan sebelumnya disebut sebagai self-efficacy. sebelumnya. Setiap orang membutuhkan self-efficacy untuk menyadari potensinya sendiri dan percaya bahwa mereka mampu melakukan tugas yang ada. Self efficacy (X1), menurut [25] Keefektifan indikator diri Tiga indikator diri keefektifan adalah sebagai berikut: level: terdiri dari tingkat kemampuan orang untuk menilai tingkat kerumitan suatu tugas yang dapat diselesaikan untuk menyelesaikan masalah di masyarakat dan di desa organisasi aparatur dalam rangka optimalisasi tenaga kerja sesuai dengan tujuan yang dimaksud. Kematangan adalah kemampuan untuk memecahkan suatu masalah atau melakukan berbagai tugas pekerjaan secara efektif baik dalam perilaku maupun kognisi. Sejauh mana setiap pejabat desa percaya bahwa mereka sangat efektif dan bahwa tugas-tugas yang sulit dan mudah dilakukan dengan pengabdian dan usaha yang besar adalah salah satu kekuatan mereka.

Locus of control

Menurut [26] Sejauh 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 pengendalian diri yang baik dapat memotivasi dirinya untuk bekerja keras. Titik kontrol (X2), menurut [27] *lokus* indikator kontrol Ada indikator internal dan eksternal, Ada lima tanda internal, yaitu keinginan untuk bekerja keras, inisiatif tinggi, usaha terus-menerus, upaya berpikir terus-menerus, dan persepsi konstan. Kurangnya inisiatif, kurangnya usaha, dan kurangnya pencarian informasi adalah tiga indikasi eksternal lainnya.

Komitmen

Menurut [22] didefinisikan sebagai keselarasan pegawai perangkat desa terhadap organisasi dan tujuannya serta keinginan untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi, hubungan antara variabel komitmen dengan kinerja berdampak positif pada peningkatan akuntabilitas dan peningkatan komitmen dan kinerja. Kinerja karyawan sangat dihargai karena ketiga janji tersebut bernilai tinggi. Komitmen (X3), menurut [28] ada tiga indikator komitmen, khususnya: kemanjuran, hubungan emosional pribadi, dan keterlibatan dalam organisasi yang sedang berlangsung: masing-masing kepala desa memutuskan apakah akan melanjutkan atau tidak dalam organisasi. Normatif: Tugas perangkat desa untuk bertindak secara bertanggung jawab dan terus melayani masyarakat karena ini adalah kebutuhan yang diperlukan.

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 ini adalah untuk menganalisis *self-relationship efficacy*, *locus of control* dan komitmen berpengaruh terhadap kinerja perangkat desa melalui pendekatan regresi berganda. Analisis regresi berganda yang mengukur hubungan atau tingkat korelasi antara dua atau lebih variabel independen dan variabel dependen. Studi situs 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 kesalahan 5%.

dikenal

n = 165

e = 5%

$$n = \frac{165}{1 + 165 \cdot 5\%^2} = \frac{165}{1 + 0,41} = \frac{165}{1,41} = 117$$

Saat penelitian dilakukan pada bulan Januari sampai dengan tahun 2023, populasi dalam penelitian ini adalah 165 orang perangkat desa di Kecamatan Tanggulangin yang memenuhi kriteria inklusi sebagai perangkat desa aktif. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah proporsional random sampling. Pada penelitian ini menggunakan rumus slovin yang digunakan dalam menentukan jumlah sampel menggunakan tingkat kendala 95% yang berarti toleransi kesalahan sebesar 5% dan diperoleh sampel sebanyak 117 perangkat desa. Pengambilan sampel secara proporsional dilakukan dengan cara memilih subjek dari masing-masing lokasi berdasarkan jumlah subjek yang ada di masing-masing lokasi, kemudian menggunakan metode sederhana yang dikenal dengan simple random sampling. Skor atau angka digunakan untuk mewakili data yang dikumpulkan dalam penelitian ini, dan berbagai teknik analisis data dan uji statistik akan digunakan untuk mengevaluasi dan menganalisis setiap item kuesioner.

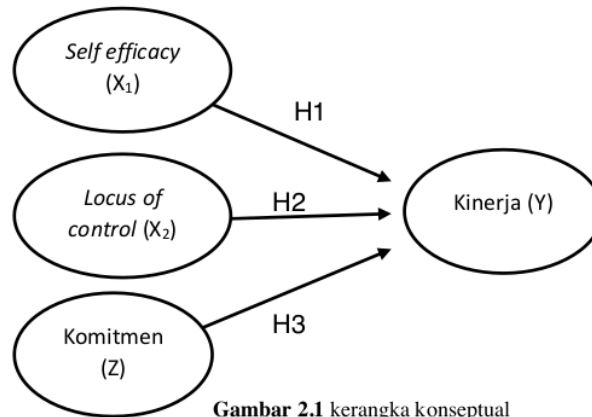
Pengambilan sampel acak proporsional digunakan dalam penelitian ini sebagai metode pengambilan sampel. Dengan menggunakan pendekatan sampel acak sederhana, atau simple random sampling, individu dipilih dari setiap wilayah yang telah dinilai berimbang dari segi jumlah subjek di setiap lokasi. Dalam penelitian ini akan dikumpulkan dua jenis data yaitu data primer dan data sekunder. Data primer berasal dari sumber awal yaitu manusia. Kualitas responden—*self-efficacy*, *locus of control*, komitmen, dan kinerja—merupakan variabel utama dalam penelitian ini. Informasi utama dikumpulkan dengan meminta responden mengisi kuesioner. Informasi _ dimanfaatkan ke evaluasi itu pertunjukan dari desa pihak berwajib berfungsi sebagai _ sumber utama studi dari informasi . Data sekunder adalah informasi yang telah _ diperoleh melalui membaca , menganalisis , dan memahami media lain , seperti artikel , buku , dan bisnis makalah .

Tanggulangi _ Daerah asalkan data sekunder untuk ini investigasi . Untuk _ memperoleh data untuk penelitian ini , wawancara metode yang digunakan . Wawancara _ itu dulu Selesai adalah tertentu _ baik dari dibimbing wawancara sejak dia diikuti pra-dipersiapkan peraturan di _ membentuk dari sebuah kuesioner.

Definisi operasional

- a. Definisi operasional *self efficacy* (x_1) mengacu pada pendapat yang diungkapkan [29]
Kemampuan pada level diri sendiri dalam menyelesaikan suatu pekerjaan dan hambatan tertentu dengan hasil kinerja yang baik, diharapkan setiap individu perangkat desa mampu memiliki *self-power efficacy* yang tinggi dalam mengatasi permasalahan yang terjadi di masyarakat.
Self indicator efficacy yaitu: level: memiliki kemampuan dan wawasan luas yang dimiliki perangkat desa. Kedewasaan : memiliki komitmen yang tinggi terhadap suatu pekerjaan dan bertanggung jawab atas tindakan yang dilakukan. Kelebihan: memiliki komitmen dan kepercayaan diri yang tinggi terhadap suatu pekerjaan
- b. Definisi operasional *dari locus of control* (x_2) mengacu pada pendapat yang dikemukakan [24]
Keyakinan yang dimiliki oleh setiap individu perangkat desa terhadap tindakan yang dilakukan dengan hasil yang diterima, dan dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja eksternal dari atasan dan teman yang berdampak negatif pada diri sendiri.
locus indicator of control yaitu: lima indikator internal, suka bekerja keras, berinisiatif tinggi, selalu berusaha, selalu berusaha berpikir, selalu memiliki persepsi. Tiga indikator eksternal, kurangnya inisiatif, kurangnya usaha, kurangnya pencarian informasi.
- c. Definisi operasional komitmen (z) mengacu pada pendapat yang dikemukakan [23]
Refleksi kuatnya keterlibatan dan loyalitas aparatur desa terhadap organisasi. Komitmen sama halnya dengan menjalankan kewajiban, tanggung jawab dan janji yang membatasi seseorang untuk melakukan sesuatu. Diharapkan perangkat desa mampu memberikan hubungan yang aktif dan keinginan pegawai untuk menunjukkan kinerja yang optimal.
Indikator komitmen adalah: *efektif*: emosi pribadi, identifikasi, dan partisipasi dalam organisasi, *kontinuitas* : individu perangkat desa mengambil keputusan untuk bertahan atau tidak dalam organisasi, *normatif*: kewajiban perangkat desa untuk bertanggung jawab dan tetap dalam organisasi tindakan ini memang sesuatu yang harus dilakukan.
- d. Definisi operasional kinerja (y) mengacu pada pendapat yang dikemukakan [28]
Kemampuan, kualitas dan ketepatan waktu yang ditunjukkan oleh perangkat desa, dimana mampu menyelesaikan keluhan dan konflik yang ada di masyarakat sebagai ukuran profesionalitas dalam bekerja
Indikator kinerja adalah: Kualitas pekerjaan: Tingkat kualitas pekerjaan yang akan diterima pemberi kerja dari seorang karyawan, yang dapat dinilai dari ketelitian dan kemampuan teknisnya. Kuantitas pekerjaan: Berapa banyak pekerjaan atau beban kerja yang harus diselesaikan oleh pemerintah desa, diukur berdasarkan kapasitas mereka untuk memenuhi tujuan atau memberikan hasil untuk peran baru. Pengetahuan tentang jabatan: Setiap perangkat desa dinilai berdasarkan kualifikasi mereka, termasuk pendidikan dan pengalaman mereka dalam jabatan tersebut. Kemandirian: Kemampuan individu untuk melaksanakan tugasnya secara efektif dan mandiri sesuai dengan visi dan tujuan organisasi.

kerangka konseptual



Gambar 2.1 kerangka konseptual

hipotesa

- 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 yang ada di kecamatan Tanggulangin . Berikut karakteristik dari 117 responden yang diteliti meliputi jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan.

No.	Jenis kelamin	Jumlah responden	
		Dalam jumlah	Persentase (%)
1.	Pria	55	47%
2.	Wanita	62	53%
Jumlah		117	100%

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

Berdasarkan gambar di atas terlihat bahwa jenis kelamin perempuan lebih banyak jumlahnya dibandingkan dengan jenis kelamin laki-laki. Responden perangkat desa di wilayah kecamatan Tanggulangin menurut tingkat usia dapat dilihat pada tabel 2 berikut ini.

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

Sumber: data oleh penulis
Tabel 2. Persentase Tingkat Usia Responden

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

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

Sumber: data oleh penulis

Tabel 3. Persentase Tingkat Pendidikan Responden

Dapat dilihat pada tabel 3 diatas menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki tingkat pendidikan sarjana diploma 3 sebesar 40,2%.

Analisis data

Instrumen survei yang telah melalui uji reliabilitas dan validitas menggunakan SPSS dianggap dapat dipercaya dan valid. Analisis statistik terhadap data kuesioner digunakan untuk menguji hasil tabulasi kuesioner yang diisi responden. Untuk melakukan analisis ini, tes berikut dijalankan:

Tabel 4. Koefisien

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 penulis, 2023

Berdasarkan *output SPSS* 29 diperoleh koefisien regresi sehingga dapat disusun persamaan regresi sebagai berikut.

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

Pengujian hipotesis

Keterkaitan antara self-efficacy, locus of control, dan komitmen berdampak pada kinerja dengan menggunakan uji t dan uji F untuk menguji koefisien regresi secara kolektif dan individual.

Tujuan dari uji t adalah untuk memastikan efek parsial terkait kinerja dari self-variable efficacy, locus of control, dan komitmen. Tidak ada pengaruh yang signifikan jika dan signifikansi > 0,05 dan pengaruh signifikan jika > dan signifikansi 0,05, sesuai aturan pengambilan kesimpulan. Hal ini terbukti dari hasil analisis regresi Tabel 4 di atas bahwa:

- Variabel efikasi diri berpengaruh cukup besar terhadap kinerja yang ditunjukkan dengan nilai t_(hitung) 3,127 > t_tabel 1,9811 dan tingkat signifikansi 0,02 < 0,05.
- Dengan hasil nilai t_hitung -.156 < t_tabel 1,9811 dan tingkat signifikansi sebesar 0,887 > 0,05. variabel locus of control menunjukkan tidak ada pengaruh yang nyata terhadap kinerja.
- Dengan nilai yield t_hitung 2,735 > t_tabel 1,9811 dan tingkat signifikansi 0,07 < 0,05 variabel komitmen jelas berpengaruh terhadap kinerja.

Tabel di bawah ini menunjukkan hasil tes untuk menentukan bagaimana self-efficacy, locus of control, dan komitmen berdampak pada 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 penulis, 2023

Berdasarkan tabel 5 di atas yang menunjukkan bahwa $7,466 > 2,68$ Faktor self efficacy, locus of control, dan komitmen semuanya berpengaruh terhadap kinerja perangkat desa di Desa Tangulangin sesuai ambang batas signifikan 0,01 0,05. Kecamatan.

1 Uji Koefisien Determinasi

Uji ini digunakan untuk mengukur 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 penulis, 2023

Berdasarkan tabel 6 diatas nilai R Square yang diperoleh adalah 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.

Multikolinearitas

Tidak adanya multikolinieritas ditentukan oleh angka VIF di bawah 10 dan toleransi di atas 0,1. Hasil analisis data dengan program SPSS diperoleh output sebagai berikut :

Tabel 7 Uji Multikolinearitas

Collinearity Statistics	
Tolerance	VIF
,945	1.059
,985	1.015
,937	1.068

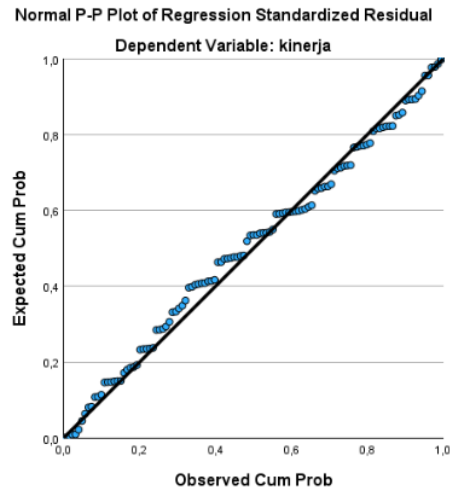
Sumber: data diolah penulis, 2023

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

Normalitas

Ketika distribusi data normal atau hampir normal, model regresi dianggap sangat baik. Data menyebar di sekitar garis diagonal dan bergerak searah dengan garis diagonal, yang diketahui dari gambar 4.2 (plot PP normal dari residual terstandarisasi regresi), membuktikan bahwa regresi memenuhi persyaratan normalitas.

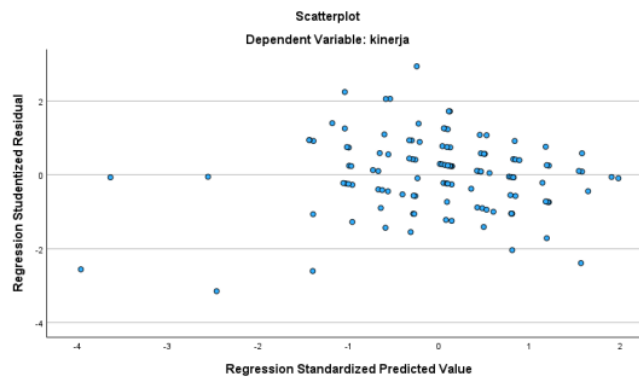
Gambar 4.2 Uji Normalitas Persamaan



Heteroskedastisitas

Model regresi yang baik adalah jika tidak terjadi heteroskedastisitas dengan uji sebagai berikut:

Gambar 4.3 Uji Heteroskedastisitas



Berdasarkan Gambar 4.3 terlihat bahwa tidak ada pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (melebar, menyempit), tidak ada pola yang jelas sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

PEMBAHASAN

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

Hasil regresi dan uji *t* menunjukkan bahwa variabel *self-efficacy* berpengaruh signifikan terhadap seberapa baik kinerja perangkat desa di Kecamatan Tanggulangin. Hal ini menunjukkan bahwa variabel efikasi diri berpengaruh besar terhadap kinerja dengan temuan $t_{hitung} 3,127 > t_{tabel} 1,9811$ dan taraf signifikansi $0,02 < 0,05$. Hal ini sesuai dengan analisis oleh (Sakinah Fitriani, 2022). Implikasi manajerial penelitian ini menunjukkan bahwa perlu adanya dukungan dan *Self efficacy* terhadap kinerja aparatur desa itu sendiri. *Self efficacy* yang lebih tinggi dimiliki oleh perangkat desa itu sendiri, maka semakin tinggi kinerjanya. Begitu juga sebaliknya jika *Self efficacy* semakin rendah maka kinerja perangkat desa akan semakin rendah.

Dari hasil jawaban kuisioner yang telah dilakukan peneliti didapatkan jawaban dengan persentase yang tinggi yaitu: percaya diri dengan kemampuan menyelesaikan tugas, dengan persentase jawaban setuju $78,3\% > 21,7\%$ sangat setuju. Dapat disimpulkan bahwa perangkat desa di Kecamatan Tanggulangin percaya diri dengan kemampuannya dan mampu menyelesaikan tugasnya. Begitu juga dengan penelitian yang dilakukan oleh [25] yang berhasil membuktikan *self efficacy* tersebut berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perangkat desa.

Pengaruh *Locus of control* (X2) Terhadap Kinerja Perangkat Desa (Y)

Berdasarkan analisis regresi dan hasil uji lokus variabel kontrol *t* terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Tanggulangin menunjukkan pengaruh yang dapat diabaikan dengan hasil $-0,156 < t_{tabel} 1,9811$ dan tingkat signifikansi $0,887 > 0,05$, menunjukkan bahwa variabel *locus of control* tidak memiliki dampak yang terlihat pada kinerja.

Dari hasil jawaban kuisioner yang telah disebar peneliti diketahui bahwa persentase jawaban *internal* dari perangkat desa itu sendiri yaitu: selalu berusaha memecahkan masalah yang dihadapi dalam pekerjaan, dari hasil pertanyaan tersebut persentase dari jawaban sangat setuju diperoleh $73,5\% > 24,7\%$ sangat tidak setuju. Dapat disimpulkan bahwa indikator *locus of control internal* berpengaruh signifikan terhadap kinerja perangkat desa sedangkan indikator *locus of control eksternal* dengan pertanyaan sebagai berikut: mudah menyerah dalam menyelesaikan suatu masalah di tempat kerja, dari hasil pertanyaan tersebut, persentase jawaban yang tidak setuju adalah $47,6\% > 42,8\%$ sangat tidak setuju, dan hasilnya menyatakan *locus of control eksternal* tidak berpengaruh sangat berpengaruh terhadap efektifitas pemerintahan daerah. Hal ini tidak sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh [13] Ditegaskan bahwa *locus of control* secara signifikan dan menguntungkan mempengaruhi efektivitas aparatur desa.

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

Sesuai dengan uji regresi uji *t* variabel komitmen terhadap kinerja perangkat desa di wilayah kecamatan t_{hitung} Tanggulangin menunjukkan pengaruh positif dan signifikan yaitu sebesar $2,735 > t_{tabel} 1,9811$ Hal ini menunjukkan bahwa variabel komitmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja perangkat desa pada tingkat signifikansi $0,07 < 0,05$. Hal ini sesuai dengan penelitian Deni Rizana (2019) yang menyatakan bahwa pengabdian memiliki dampak positif yang terbatas pada kinerja perangkat desa. Implikasi manajemen studi ini termasuk perlunya komitmen organisasi, yang meliputi memenuhi persyaratan dan mempertahankan loyalitas pekerja.

Dari hasil jawaban kuesioner yang telah dilakukan peneliti didapatkan persentase jawaban yang tinggi yaitu: Saya berpegang pada visi, misi dan melaksanakan tugas dengan maksimal. Dari pertanyaan tersebut persentase jawaban setuju sebesar $60,8\% > 38,2\%$ sangat setuju. Dapat disimpulkan bahwa perangkat desa di kecamatan Tanggulangin berpegang teguh pada visi dan misi yang telah ditetapkan dan melaksanakannya dengan maksimal. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh [22] Hal ini menyatakan bahwa tingkat dedikasi seorang aparat desa mempengaruhi seberapa baik kinerja mereka.

KESIMPULAN

Dimungkinkan untuk menarik kesimpulan berikut dari analisis studi dan diskusi, dengan mempertimbangkan ungkapan masalah dan tujuan penelitian yang ditunjukkan :

Berdasarkan penelitian yang dilakukan terhadap self-efficacy dan kinerja perangkat desa di Kecamatan Tanggulangin , dapat disimpulkan bahwa self-efficacy berpengaruh positif terhadap kinerja mereka. Hasil penelitian menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat Self efficacy yang dimiliki perangkat desa, maka kinerja mereka cenderung semakin tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa individu yang memiliki keyakinan yang kuat pada kemampuan mereka lebih mungkin untuk melakukan tugas mereka secara efektif dan mencapai hasil yang lebih baik.

Di sisi lain, temuan penelitian menunjukkan bahwa *locus of control* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja perangkat desa di wilayah Kecamatan Tanggulangin . *Locus of control* mengacu pada keyakinan individu apakah mereka memiliki kendali atas tindakan dan hasil mereka sendiri atau jika faktor eksternal menentukan nasib mereka. Dalam hal ini, studi menunjukkan bahwa terlepas dari apakah perangkat desa memiliki lokus kontrol internal atau eksternal, itu tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja mereka.

Selain itu, penelitian mengungkapkan bahwa komitmen berperan parsial namun positif dan signifikan tentang fungsi mesin desa. Artinya, kinerja semakin baik semakin komitmen pimpinan daerah. Ketika mesin desa berkomitmen pada peran dan tanggung jawabnya, mereka akan cenderung mendedikasikan diri pada tugas mereka, menunjukkan kegigihan, dan berjuang untuk keunggulan, yang pada akhirnya menghasilkan tingkat kinerja yang lebih tinggi.

Singkatnya, penelitian ini menyoroti pentingnya self-efficacy dan komitmen dalam meningkatkan kinerja perangkat desa di wilayah Kecamatan Tanggulangin . Sementara self-efficacy mempengaruhi kinerja secara positif, *locus of control* tampaknya bukan faktor yang signifikan. Selain itu, komitmen menunjukkan hubungan positif yang jelas dengan kinerja, menunjukkan bahwa menumbuhkan rasa dedikasi dan tanggung jawab yang kuat di antara perangkat desa dapat menghasilkan hasil yang lebih baik dalam peran mereka.

UCAPAN TERIMA KASIH

Puji syukur kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya kepada kita semua. Penghargaan juga kami sampaikan kepada pihak-pihak yang telah berkontribusi dan berpartisipasi dalam penyusunan artikel ini, serta kepada seluruh perangkat desa di kecamatan Tanggulangin dan kabupaten Sidoarjo yang telah membantu menyusun informasi yang diperlukan dan membuat penulisan artikel ini. mungkin.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] C. Engko, "PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA INDIVIDU DENGAN PENGHARGAAN DIRI DAN SELF EFFICACY SEBAGAI VARIABEL INTERVENING", Ambon, 2015.
- [2] R. Purnomo and S. Lestari, "PENGARUH PERSONALITY, SELF-EFFICACY, DAN *LOCUS OF CONTROL* TERHADAP PERSEPSI KINERJA USAHA SKALA KECIL DAN MENENGAH," *J. Bisnis dan Ekon.* , vol. 17, tidak. 2, hlm. 144–160, November 2010.
- [3] A. Silvius Battu dan AH Susanto, "PENGARUH SELF EFFICACY DAN *LOCUS OF CONTROL* TERHADAP KINERJA KARYAWAN INTERNASIONAL," *Bisnis dan Kewirausahaan* , vol. 2, tidak. 3, hlm. 61–77, 2022, [Online]. Tersedia: <https://journal.sinov.id/index.php/jurimbik/page61>
- [4] B. YOSEP SILANA, "PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPATUHAN DALAM PENYUSUNAN LAPORAN KEUANGAN DENGAN *LOCUS OF CONTROL* SEBAGAI VARIABEL MEDIASI," YOGYAKARTA, Agu 2019.
- [5] sekretariat daerah, "LAPORAN KINERJA LEMBAGA PEMERINTAH (LKJIP) 2020," sidoarjo, 2020.
- [6] YP Aryoko, AY Kharismasyah, dan I. Maulana, "Kepuasan Kerja, *Locus of control* dan Self-Efficacy: Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan," *JSSH (Journal of Sos Science and Humanities)* , vol. 6, tidak. 2, hal. 101, September 2022, doi: 10.30595/jssh.v6i2.14892.
- [7] A. Yuniarti dan A. Muhtamar, "Pengaruh Self Efficacy dan *Locus of control* Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Sengkang Telekomunikasi," *J. Manag.bus.* , vol. 4, no. 3, hlm. 375– 384, 2022, doi: 10.37531/sejaman.vxix.4645.
- [8] IR Ary dan AA Ayu Sriathi, "Pengaruh EFFIKASI DIRI DAN *LOCUS OF CONTROL* TERHADAP KINERJA KARYAWAN," *E-jurnal Manaj.* , vol. 8, tidak. 1, hlm. 1–24, 2019, doi: 10.24843/EJMUNUD.2019.v8.i1.p2.
- [9] KSPR Miftakhul Ummah, "Pengaruh PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT DAN SELF EFICACY TERHADAP PERILAKU ORGANISASI KEBANGGAAN," 2022.
- [10] SKM . SSMEM. DJ Sebayang, "Pengaruh Self Esteem dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus di PT. Finner Indonesia," *e-Proceeding Manag.* , hlm. 1–11, April 2017.
- [11] U. Sumantri dan Dwi Gemina, "PENGARUH FAKTOR KEPERIBADIAN INDIVIDU, SELF EFFICACY DAN *LOCUS OF CONTROL* TERHADAP KINERJA USAHA MIKRO KECIL DAN MENENGAH DI KECAMATAN CARINGIN KABUPATEN BOGOR," BOGOR, November 2015. [Online] . Tersedia: www.depkop.go.id,
- [12] AM Nurul Islami, "Pengaruh Profesionalisme, Komitmen Organisasi dan *Locus of control* Terhadap Kinerja Aparatur Desa Kecamatan Cisompet Kabupaten Garut," Garut, 2020. [Online]. Tersedia: www.jurnal.pps.uniga.ac.id
- [13] F. Qorni dan D. Rizana, "PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, KOMPETENSI DAN *LOCUS OF CONTROL* INTERNAL TERHADAP KINERJA APARATUS PEMERINTAH DESA," *J. Ekon. dan Tek. memberitahukan.* , vol. 9, hlm. 1–10, 2021.
- [14] K. Adi dan K. Saputra, "Pengaruh *LOCUS OF CONTROL* TERHADAP KINERJA DAN KEPUASAN KERJA INTERNAL AUDITOR DENGAN BUDAYA LOKAL TRI HITA KARANA SEBAGAI VARIABEL MODERASI," *J. Akunt . Multiparadigma JAMAL* , vol. 3, hlm. 1–160, April 2015.
- [15] ML Mallisa, I. Trang, and SJC Wangke, "PENGARUH *LOCUS OF CONTROL* DAN SELF EFFICACY TERHADAP KINERJA KARYAWAN HOTEL GRAN PURI MANADO," Manado, 2022.
- [16] W. Dl dan DR Kuswati, *ANALISIS PENGARUH LOCUS OF CONTROL TERHADAP 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 dan S. Alim, "PENGARUH *LOCUS OF CONTROL* DAN KARAKTERISTIK INDIVIDU TERHADAP KINERJA," SEMARANG, 2020. [Online]. Tersedia: <http://jurnal.unimus.ac.id>
- [19] S. Subroto, "Analisis Pengaruh *Locus of control* dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," Tegal, 2017. [Online]. Tersedia: <https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>
- [20] Y. Fadillah, "PENGARUH EFFIKASI DIRI DAN *LOCUS OF CONTROL* TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI PT. PELABUHAN INDONESIA," J. *Ekon. and business* , pp. 1–111, 2022.
- [21] S. Fitriani, "PENGARUH SELFEFFICACY DAN *LOCUS OF CONTROL* TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN BUDAYA ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL MODERATING PADA AGENSI KARYAWAN ANDA DI KOTA MEDAN," J. *Ekon. dan bisnis* , hlm. 1–113, 2022.
- [22] pater rajagukguk, "PENGARUH MOTIVASI ORGANISASI DAN KOMITMEN TERHADAP KINERJA KARYAWAN," *Ecodemica* , vol. 1, hlm. 1–9, April 2016.
- [23] SL Ratnasari, EP Sinaga, dan MA Hadi, "PENGARUH PELATIHAN, KOMPETENSI, DISIPLIN KERJA, KOMITMEN ORGANISASI, DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA," J. *Trias Polit.* , vol. 5, tidak. 2, hlm. 128–127, September 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 TEMAN SOSIAL (Studi Pada Bantuan Sosial PKH Kabupaten Kebumen)," J. *stie Putra Bangsa* , vol. 18, tidak. 2, hlm. 1–11, Des. 2019, doi: 10.32639/FocusBusiness.v%vi%i.351.
- [26] KH Najib, T. Ardhian, NA Handoyono, dan I. Kristina Yulita, *mengutip artikel ini: Pengaruh Locus of control, Self-Efficacy dan Self-Esteem terhadap Kinerja Karyawan: Studi Kasus 1 Dionisius Pius Aboyanan Takndare dan Mesin Diterjemahkan oleh Google* . 2019. [Online]. Tersedia: <http://jurnal.ustjogja.ac.id/index.php/incotes/index>
- [27] B. Nur Julianingtyas, "Jurnal Analisis Akuntansi PENGARUH *LOCUS OF CONTROL*, GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA AUDITOR," Semarang, 2012. [Online]. Tersedia: <http://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/aa>
- [28] EM Sutanto dan A. Ratna, "PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN BERDASARKAN KARAKTERISTIK INDIVIDU," Jan. 2015.
- [29] N. Putu Sintia Juliani dan G. Alit Suputra, "Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. BPR Desa Sangeh Abiansemal Badung," bandung, 2021.

PROPOSAL ARTIKEL_MOHAMMAD BACHRUL ROZI_192010200417_

ORIGINALITY REPORT

12%

SIMILARITY INDEX

13%

INTERNET SOURCES

10%

PUBLICATIONS

4%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	journal.stieputrabangsa.ac.id Internet Source	4%
2	sidali.sidoarjokab.go.id Internet Source	3%
3	archive.umsida.ac.id Internet Source	1%
4	garuda.kemdikbud.go.id Internet Source	1%
5	repository.unpas.ac.id Internet Source	1%
6	unisbank.ac.id Internet Source	1%
7	repository.stieykpn.ac.id Internet Source	1%
8	repository.unmuha.ac.id Internet Source	1%
9	pekbis.ejournal.unri.ac.id Internet Source	1%

10

f9283693-48be-4f0a-9e7c-
143f73ca1b76.filesusr.com

Internet Source

1 %

Exclude quotes Off

Exclude matches < 1%

Exclude bibliography On

PROPOSAL ARTIKEL_MOHAMMAD BACHRUL ROZI_192010200417_

GRADEMARK REPORT

FINAL GRADE

/0

GENERAL COMMENTS

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
