

PAPER NAME

**Jurnal Ardy 556-562.docx**

---

WORD COUNT

**2814 Words**

CHARACTER COUNT

**17649 Characters**

PAGE COUNT

**7 Pages**

FILE SIZE

**115.2KB**

SUBMISSION DATE

**Feb 24, 2024 9:21 PM GMT+7**

REPORT DATE

**Feb 24, 2024 9:22 PM GMT+7**

---

**● 13% Overall Similarity**

The combined total of all matches, including overlapping sources, for each database.

- 12% Internet database
- 5% Publications database
- Crossref database
- Crossref Posted Content database
- 6% Submitted Works database

**● Excluded from Similarity Report**

- Bibliographic material
- Quoted material
- Cited material
- Small Matches (Less than 10 words)

HUBUNGAN ANTARA *EMPLOYEE ENGAGEMENT* DAN IKLIM ORGANISASI  
DENGAN *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR*

**Ardy Wiratama<sup>1</sup>, Kristiana Haryanti<sup>2</sup>**

<sup>1</sup> Quiver Item katoli Soegijapranata Jl. Pawiyetan Lateral UTI Bendan Dher Semarang, Jawa Tengah,  
Indonesia, 50234

\*Email: ardy.wiratama@quail.com

**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk melihat hubungan antara *Employee Engagement* dan Iklim Organisasi dengan OCB. Penelitian ini dilakukan terhadap 150 karyawan pada PT. X di Pemalang. Pengumpulan data menggunakan skala likert dengan teknik analisis regresi berganda. Prasyarat analisis statistik parametrik, yaitu uji normalitas, meliputi uji normalitas *test of normality Kolmogorov-Smirnov* dan uji linearitas taraf signifikansi 5% ( $>0,05$ ), Uji multikolinieritas jika  $VIF < 10$  dan *Tolerance value*  $> 0,1$  maka tidak terjadi multikolinieritas dan uji hipotesis teknik analisis regresi berganda. Hasil analisis data uji normalitas diketahui nilai signifikansi  $0,657 > 0,05$ , yang berarti nilai residual berdistribusi normal dan hasil uji linearitas antara *employee engagement* dan OCB terdapat nilai *deviation from linearity* sebesar  $0,652 > 0,05$ , dan uji linearitas antara iklim organisasi dan OCB terdapat nilai *deviation from linearity* sebesar  $0,359 > 0,05$ , yang berarti terdapat hubungan linier antara *Employee engagement* dengan OCB dan iklim organisasi dengan OCB. Uji multikolinieritas nilai *Tolerance value* \* D, 1 yaitu 0.323 dan  $VIF < 10$  yaitu 3.097 yang berarti model regresi tidak terjadi multikolinieritas dan uji hipotesis nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  dan nilai F hitung 691.575 \* F tabel 3.06, sehingga dapat disimpulkan terdapat hubungan antara *employee engagement* dan iklim organisasi dengan *organizational citizenship behavior*.

Kata kunci: *Employee engagement*, iklim organisasi, OCB.

**RELATIONSHIP BETWEEN EMPLOYEE ENGAGEMENT AND  
ORGANIZATIONAL CLIMATE WITH ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP  
BEHAVIOR**

**Ardy Wiratama<sup>1</sup>, Kristiana Haryanti<sup>2</sup>**

<sup>1</sup> Soegijapranata Catholic University Jl. Pawiyatan Luhur UTI Bendan Dher Semarang, Jawa Tengah,  
Indonesia, 50234

\*Email: ardy.wiratama@quail.com

**Abstract**

This study aims to look at the relationship between *Employee Engagement* and *Organizational Climate* with OCB. This research was conducted on 150 employees at PT. X in Pemalang. Data collection uses a Likert scale with multiple regression analysis techniques. The requirements for parametric statistical analysis, namely the assumption test, include the *Kolmogorov-Smirnov test of normality* and the *linearity test* at a significance level of 5% ( $>0.05$ ), *multicollinearity test* if  $WF < 10$  and *tolerance value*  $> 0.1$  then *multicollinearity* does not occur and *normality testing* multiple regression analysis technique. The results of the analysis of the normality test data show that the significance value is  $0.657 > 0.05$ , which means that the residual values use normally distributed and the results of the linearity test between *employee engagement* and OCB have a *deviation from linearity* value of  $0.652 > 0.05$ , and the linearity test between *organizational climate* and OCB is the *deviation from linearity* value of  $0.359 > 0.05$ , which means that there is a linear relationship between *Employee engagement* and OCB and *organizational climate* and OCB. *Multicollinearity test* *Tolerance value* \* D, 1 is 0.323 and  $WF$  is 3.097, which means that the regression model

9 does not occur multicollinearity and hypothesis testing a significance value of  $t_{hitung} < t_{tabel}$ . US and the calculated  $F$  value is  $691,575 > F$  table 3.06, so it can be concluded that there is relation ship between employee engngemr•f and organizational climate with organizational ciiâenship behavior,

**Keywords:** Organizational climate, employee engagement, Organizational Citizenship Behavior.

## Pendahuluan

Sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting dalam organisasi karena tanpa dukungan sumber daya manusia yang baik, organisasi akan kesulitan untuk mencapai tujuan organisasi. Untuk meningkatkan masalah ini, organisasi tidak perlu lagi melihat karyawannya sebagai terdapat masalah. Organisasi harus membangun hubungan yang harmonis baik dengan pemimpin, pemimpin dengan karyawan, dan karyawan dengan karyawan (Huagiong & Humiz, 2020). Salah satu faktor yang mempengaruhi kualitas kinerja karyawan adalah sumber daya manusia yang dimilikinya (Scientific, 2019) karena karyawan akan memberikan kinerja bagi perusahaan yang diikutinya. Kinerja adalah pelaksanaan suatu kegiatan atau program kerja yang dilandasi dengan kebijakan yang bertukar untuk mencapai sasaran atau tujuan yang diinginkan sebagaimana visi dan misi suatu organisasi perusahaan (Kartikawaty *et al*, 2021).

Dampak dari suatu kinerja berkaitan dengan kualitas produk yang dihasilkan suatu perusahaan termasuk industri garmen di wilayah Palembang. Maka dari itu sumber daya manusia perlu dikembangkan dengan baik karena merupakan salah satu unsur penting dalam peningkatan kualitas perusahaan (Ariann & Mujinti, 2018). Perusahaan perlu meningkatkan karyawan yang berkualitas. Namun, hal tersebut tidak mudah untuk dilakukan, karena sumber daya manusia yang berkualitas berhubungan dengan tingkat intelektual, sosial dan emosional karyawan. Salah satu tantangan yang cukup intensif adalah kemauan karyawan untuk terlibat dalam berbagai urusan perusahaan dengan komitmen yang dimilikinya (Wardono, Moeins, & Sunaiyo, 2022).

Karyawan yang tidak memiliki komitmen akan membuat kinerja organisasi mengalami penurunan. *Organizational citizenship behavior* yang baik juga sehingga jika perusahaan mengalami kekurangan personal akan berakibat buruk bagi kemajuan suatu organisasi atau perusahaan (Ulfa & Mulyana, 2019). *Organizational citizenship behavior* adalah perilaku optional yang bukan bagian dari tanggung jawab pekerjaan formal karyawan tetapi membantu organisasi bekerja lebih efisien dan efektif dengan meningkatkan efektivitas organisasi, dengan *organizational citizenship behavior* karyawan akan memiliki rasa tanggung jawab terhadap perusahaan (Tisnawati dan Priansa, 2018), sehingga tujuan perusahaan dapat dicapai (Ulfa & Mulyana, 2019). Hndinatn *et al.*, (2019) mengungkapkan jika *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terbentuk maka *employee engagement* dapat diimplementasikan. Ompusunggu & Rifiini, (2023) menyimpulkan bahwa terdapat hubungan signifikan yang positif antara *employee engagement* dengan *organizational citizenship behavior* (OCB).

Harter *et al.*, (2002) menjelaskan *employee engagement* sebagai bentuk partisipasi, keaktifan individu dan komitmen semangat kerja karyawan. *Employee engagement* dapat meningkatkan motivasi karyawan untuk memberikan kinerja yang maksimal. Ketika karyawan berkomitmen pada organisasi tempat karyawan bekerja, karyawan akan secara sukarela menunjukkan hasil kerja yang terbaik (Marzuki, 2017). Tujuan organisasi dapat tercapai dan dapat diteliti jika lingkungan kerja mendukung kinerja anggotanya. Lingkungan kerja mengacu pada semua aspek lingkungan sosial, baik formal maupun informal, yang akan dengan lingkungan organisasi dan yang dapat menghubungkan pekerjaan

karyawan. Suasana lingkungan kerja yang dialami setiap orang dalam organisasi sering disebut sebagai iklim organisasi (SuSilo, Jufrizen, & Khair, 2023).

Iklim organisasi merupakan hal yang penting untuk menciptakan suasana nyaman, aman dan bahagia dalam suatu perusahaan sehingga karyawan merasa senang dan tenteram dalam melakukan berbagai pekerjaannya. Selain itu, iklim organisasi juga dapat digunakan untuk mengetahui apakah seseorang melakukan pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawab dan prosedur yang telah ditentukan atau justru tidak mampu melakukan pekerjaannya dengan baik (Ukkas & Latif, 2017).

Nurhasniyati (2018) dalam penelitiannya menyatakan bahwa iklim organisasi berhubungan positif dan signifikan terhadap *organisational citizenship behavior* (OCB). Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Wibowo & Izzati (2019) juga mengungkapkan bahwa terdapat hubungan positif antara *employee engagement* dan *organizational citizenship behavior*. Berdasarkan penjelasan di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang bertujuan untuk memperoleh informasi lebih lanjut tentang hubungan *employee engagement* dengan iklim organisasi dengan menggunakan OCB.

## Metode

Subjek dalam penelitian ini berjumlah 150 karyawan dari beberapa divisi dengan minimal lulusan SMA. Pengumpulan data menggunakan skala likert dengan teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah teknik analisis regresi berganda, dimana teknik tersebut digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya, hubungan pada tiga variabel yakni *employee engagement*, iklim organisasi dan *Organizational Citizenship behavior*. Persyaratan analisis statistik parametrik, yaitu uji asumsi yang meliputi uji normalitas yang menggunakan *test of Kolmogorov-Smirnov* dengan taraf signifikansi 5% ( $p < 0,05$ ), berdasarkan hasil uji normalitas diketahui nilai signifikansi  $0,657 > 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal dan uji linearitas yang menggunakan *test of linearity* dengan taraf signifikansi 5% ( $0,05$ ), berdasarkan hasil uji linearitas (*employee engagement* & OCB) diketahui nilai signifikansi *deviation from linearity* sebesar  $0,652 > 0,05$ , dan hasil uji linearitas (iklim organisasi & OCB) diketahui nilai *Signifikansi deviation from linearity* sebesar  $0,359 > 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linier antara *Employee engagement* dengan OCB dan hubungan yang linier antara iklim organisasi dengan OCB. Uji multikolinieritas jika  $VIF < 10$  dan *Tolerance value*  $> 0,1$  maka tidak terjadi multikolinieritas. Berdasarkan hasil analisis nilai *Tolerance value*  $> 0,1$  yaitu  $0,323$  dan  $VIF < 10$  yaitu  $3,097$ , maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak terjadi multikolinieritas dan uji hipotesis menggunakan teknik analisis regresi berganda, jika nilai  $sig < 0,05$ , atau  $F$  hitung  $> F$  tabel maka terdapat hubungan antara variabel X1 dan X2 secara simultan terhadap variabel Y. Keseluruhan teknik analisis data dilakukan dengan bantuan *SPSS 19.00 for windows*.

## Hasil dan Pembahasan

### Uji Hipotesis

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda. Yaitu dimana penulis ingin melihat hubungan antara *employee engagement* dan iklim organisasi dengan OCB pada PT. X (Sugiyono, 2007).

Tabel 1. Uji Hipotesis 1 & 2

Model	Unstandardized	Std. Error	Standardized	T	Sig.
	Coefficients		Coefficients		
	B		Beta		
1 (Constant)	3.341	2.017		1.656	.100

<i>Employee Engagement</i>	.490	.047	.474	10.529	.000
Iklm Organisasi	.323	.028	.522	11,604	.000

a. Dependent Variabel: OCB

1. If1 = *Employee Engagement* (X1) & OCB (Y)

Jika nilai signifikan < 0,05, atau t hitung > t tabel maka terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y. Diketahui nilai sigfir unfuk hubungan variabel Iklm Organisasi (X1) terhadap variabel OCB (Y) adalah sebesar 0,000 < 0,05 dan nilai T hitung 10.529 > T tabel 1,976. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 diterima yang berarti terdapat hubungan antara variabel *Employee Engagement* (X1) & Variabel OCB (%)

2. H2 = Iklm Oiganisasi (X2) & OCB (Y)

lika nilai signifikan < 0,05, atau t hitung > t tabel maka terdapat pengaruh variabel X serhadap variabel Y. Diketahui nilai signifikan untuk hubungan variabel *Employee Engagement* (X2) terhadap variabel OCB (Y) adalah sebesar 0,000 < 0,05 dan nilai T hitung 11.604 > T tabel 1,976. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 diterima yang beerti terdapat hubungan antara variabel Iklm Organisasi (X2) terhadap variabel OCB

Tabel 2. Uji Hipotesis 3

ANOVA						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	7615.565	2	3807.782	691.575	.000'
	Residual	809.375	147	5.516		
	Total	8424.940	149			

a. Predictors: (Constant), Ikl inn Organisasi , *Employee Engagement*

b. Dependent Variabel: OCB

lika nilai signifikan 0,05, atau F hitung > F tabel maka terdapat pengaruh variabel X1 dan X2 secara simultan terhndnp variabel Y. BerdasarLnn Hasil onnEsis nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05 dan nilai F hitung 691.575 > F tabel 3.06, sehingga dapat disimpulkan bahwa if3 diterima yang berarti terdapat hubungan antara *employee engagement* dan iklim organisasi dengan *organizational citizenship behavfOP*.

Hasil yang diperoleh dari pengujian hipotesis 1 (H1) menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara variabel *employee engagement* dengan OCB yaitu sebesar 0,000 < 0,05 dan nilai T hitung 10.f29 > T tabel 1,976. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 diterima yang berarti terdapat hubungan antara variabel *Employee Engagement* & Variabel OCB. Angka positif pada korelasi menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara *emlynyee engagement* dengan OCB. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi *employee engagement* yang dimiliki subjek maka OCB semakin tinggi. Sebaliknya, semakin rendah *employee engagement* yang dimiliki subjek maka OCB seinakin rendah. Hasil penelitian sesuai dengan teori yang dipaparLan oleh Wibowo & Izzati, (2019) pada penelitian yang dilakukan mengungkapkan bahwa terdapat hubungan positif antara *employee engagement* dan *organizational citizenship* 6elmior. Selain itu, Ariani, D. W. (2013) pada penelitian yang dilakukan, terdapat hubungan positif yang signifikan antara *employee engagement* dan OCB.

Hasil yang diperoleh dari pengujian hipotesis 2 (H2) menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara iklim organisasi dengan OCB yaitu sebesar  $0,000 < 0,03$  dan nilai T hitung  $11,604 > T$  tabel  $1,976$ . sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 diterima yang berarti terdapat hubungan antara variabel *Iklim Organisasi* terhadap variabel OCB. Angka positif pada korelasi menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara iklim organisasi dengan OCB. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa semakin bagus iklim organisasi maka OCB semakin bagus bagi karyawan. Sebaliknya, semakin buruk iklim organisasi maka OCB semakin buruk. Hasil ini sesuai dengan teori yang dipaparkan oleh Nurhmanawati (2011) dalam penelitiannya menyatakan bahwa iklim organisasi berhubungan positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. Selain itu, Prihasanti, & Dwi, (2017) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa ada hubungan yang sangat signifikan antara variabel iklim organisasi dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Pengujian hipotesis 3 (H3) dengan teknik analisis regresi berganda menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja dan resiliensi secara simultan berhubungan positif dan signifikan dengan OCB karyawan kantor pusat PT. X dengan angka sebesar  $0,000 < 0,05$  dan nilai F hitung  $691,575 > F$  tabel  $3,06$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa H3 diterima yang berarti terdapat hubungan X1 dan X2 secara simultan terhadap Y. Angka positif pada korelasi menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara *employee engagement* dan iklim organisasi dengan OCB. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi *employee engagement* dan iklim organisasi maka semakin tinggi OCB, begitu pula sebaliknya semakin rendah *employee engagement* dan iklim organisasi maka semakin rendah pula OCB karyawan. Hasil tersebut menunjukkan bahwa hipotesis ketiga yang diajukan dalam penelitian ini dapat diterima. Terujinya hipotesis ini menunjukkan bahwa *employee engagement* dan iklim organisasi merupakan salah satu faktor yang menentukan OCB.

Samza

Bagi peneliti selanjutnya yang akan mengambil penelitian yang memiliki tema serupa, diharapkan untuk dapat mengembangkan objek penelitian dengan sumber data yang dapat memperoleh hasil penelitian yang baik dan akurat. Selain itu, peneliti selanjutnya disarankan agar meningkatkan ketelitian, baik dalam segi kelengkapan data maupun tindakan pencarian

### Keimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan di atas maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara *employee engagement* dan iklim organisasi dengan *organizational citizenship behavior*. Jadi perusahaan harus memiliki perhatian khusus terhadap iklim organisasi yang dibangun sehingga karyawan dapat merasa aman, nyaman dan bahagia dalam bekerja yang dapat berdampak pada komitmen karyawan untuk bekerja lebih baik dari tugas dan fungsi yang selalu ingin terlibat aktif dalam meningkatkan kualitas produksi di PT.X.



- Ariana, I., & Mujiati, N. (2018). The effect of job involvement, organizational climate, and job satisfaction on organizational commitment. *EJournal of Manager em*, 7(10), 5214-5342.
- Atiani, D. W. (2013). The relationship between employee engagement, organizational citizenship behavior, and counterproductive work behavior. *Intern itivnal Journo I of fivs/aus Adsiiii/4ir i/on*, f(2), 46.
- Falunoyzan, D., Suraya, S., & Ehny, D. (201b). Uji nonnaliias data omset bulanan pelaku ekonomi inikro dcsa scnggigi dengan menggunakan Skewness dan kurtosi. *Jurnal Marian*, 2(1), 31-36.
- Hadinata, F. L. J., Surati, & Suparma, L. (2019, November). Hubungan gaya kepemimpinan transformasional dan iklim organisasi terhadap employee engagement serta dampaknya terhadap organizational citizenship behavior. *Magister Manajemen Hnram*, 8(4).
- Harker, J.K., Schmidt, F.L., & Hayes, T.L., (2012), Business-unit level relationship between employee satisfaction, employee engagement, and business outcomes: A meta-analysis, *Journal of Applied Psychology*, 97, 265-79
- Hutagalung, F. A., & Humaizi. (2020, Agustus). Hubungan human relation terhadap peningkatan kinerja karyawan pada Pt Wijaya Karyn (Wika Betun) Binjai. *Jurnal Network Media*, 3(2).
- Kartikawaty, E., Yustini, T., & Zamzam, F. (2021). The effect of work discipline, compensation, and the covid 19 pandemic on the productivity of PT. Beautiful Palembang Radiant Rrcnd. *Journal of Professional Management and Leadership (IJHPRO)*, 2(2), 277-290.
- Kfarzuki. (2017). Employee engagement cross-sectional model and its implications for the future. *Jurnal Vlsi'oner & Siraieglis*.
- Nurhasnawati. (2018). Hubungan antara iklim organisasi dan kepuasan kerja dengan organizational citizenship behaviour pada guru MIN se Kota Pekanbaru. *IJIEM: Kajian Teori dan Hasil Penelitian Pendidikan* 1(2).
- Ompusunggu, L. S., & Rifani, D. N. (2023, Februari). Hubungan employee engagement terhadap organizational citizenship behavior (OCB) pegawai di Rutan Kelas HB I-Iumbang i-Iasundutan. *Jurnal Wdya ! tanajem en*, 1(1), 1-11.doi:10.32795
- Prihokanti, U., & Dewi, K. S. (2017). Hubungan antara iklim organisasi dan organizational citizenship behavior (OCB) pada guru SD Negeri di Kecamatan Mojolaban Sttkoharjo. *Jurnal Seite/ngi th iversitos Diponegom*.
- Scientific, A. (2019). The role of organizational citizenship behavior (OCB) and organizational culture in improving employee performance at UKM snack inakroni cap bintang, Mtitih Weton Village, Demak Regency. *Journal of Islamic Business and Management*, 6 (2), 17-29.
- Sembiring, S., & Trisnawati, I. (2019). Factors affecting company success. *Journal of Business and Management*, 2(1a•2), 173-184.
- Santoso, Singgih, 2010. Statistik Parametrik: Konsep dan aplikasi dengan SPSS. Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Sugiyono, 2007. Metode penelitian bisnis. Penerbit Alfabeta.
- Susilo, M. A., Jufrizen, & Khair, H. (2023, Januari). Hubungan iklim organisasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai melalui organizational citizenship behavior. *Ekonomi R Ekonomi of irish*, 6(1).
- Thufailah, D., & Abdurrahman, D. (2020). The influence of employee engagement on organizational citizenship behavior and its impact on turnover intention on employee of PT. PLN Pusherlis (Persero). *Manager em Proceedings*, J(2), 139-149.

- Ukkas, I., & Latif, D. (2017). The effect of organizational climate and organizational commitment on organizational citizenship behavior (OCB), *Journal of Management. Equilibrium*, 6(1).
- Ucta, C., & Mulyana, O. (2019). The relationship between organizational climate and employee morale. *Jurnal of Psychological Research*, 6(3).
- Wardono, G., MoeinB, A., & SU O, W. (2022, Agustus). The effect of organizational climate on ocb and employee attachments. *Journal Of T'oid Science*.
- Wibowo, A. M., & Izzati, U, A, (2019). Hubungan antara cinploycc eng:iQCt{tCHt dengan organizational citizenship behavior pada perawat iumah sakit X. *Jurnal Penelitian Psikologi*, 6(3)
- Widhiarso, W. (2010). Catntan pada uji linieritas hubungan. *Yogyakarta: Fakultas Psikologi L'niversitas Gvdjah Muda*.



## ● 13% Overall Similarity

Top sources found in the following databases:

- 12% Internet database
- 5% Publications database
- Crossref database
- Crossref Posted Content database
- 6% Submitted Works database

### TOP SOURCES

The sources with the highest number of matches within the submission. Overlapping sources will not be displayed.

1	<b>e-journal.unmas.ac.id</b> Internet	1%
2	<b>researchgate.net</b> Internet	1%
3	<b>jws.rivierapublishing.id</b> Internet	<1%
4	<b>jurnalmahasiswa.unesa.ac.id</b> Internet	<1%
5	<b>jurnal.polsri.ac.id</b> Internet	<1%
6	<b>ejournal.gunadarma.ac.id</b> Internet	<1%
7	<b>ejournal.unhi.ac.id</b> Internet	<1%
8	<b>eprints.walisongo.ac.id</b> Internet	<1%

9	<b>journal-stiehidayatullah.ac.id</b> Internet	<1%
10	<b>ejournal.unsrat.ac.id</b> Internet	<1%
11	<b>canada-homeland.blogspot.com</b> Internet	<1%
12	<b>repository.pelitabangsa.ac.id</b> Internet	<1%
13	<b>katalog.untag-sby.ac.id</b> Internet	<1%
14	<b>core.ac.uk</b> Internet	<1%
15	<b>jurnal.untan.ac.id</b> Internet	<1%
16	<b>Universitas Negeri Surabaya The State University of Surabaya on 2020...</b> Submitted works	<1%
17	<b>repository.narotama.ac.id</b> Internet	<1%
18	<b>repository.unipasby.ac.id</b> Internet	<1%
19	<b>journal.stiestekom.ac.id</b> Internet	<1%
20	<b>jurnal.unipasby.ac.id</b> Internet	<1%

21

**ojs.ikipmataram.ac.id**

Internet

<1%