

PROPOSED BUSINESS  
STRATEGY ON THE ONLINE  
DELIVERY SERVICE PLATFORM  
PENGARUH PENGEMBANGAN  
KARIR, MOTIVASI KERJA DAN  
KOMPETENSI TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN (KSP Prima  
Sejahtera Nganjuk)

---

**Submission date:** 03-Jul-2023 09:34AM (UTC+0700)  
by 0307 2023

**Submission ID:** 2125753816

**File name:** 10.\_Rindi\_Ani.pdf (249.77K)

**Word count:** 2234

**Character count:** 15155

**PROPOSED BUSINESS STRATEGY ON THE ONLINE DELIVERY SERVICE PLATFORM  
PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR, MOTIVASI KERJA DAN KOMPETENSI  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
(KSP Prima Sejahtera Nganjuk)**

Oleh

**Rindy Ani Nurcholipah**

Ekonomika dan Bisnis/Manajemen, Universitas Stikubank Semarang

Email: [Rindyani58@gmail.com](mailto:Rindyani58@gmail.com)

**Sri Isnowati**

Email: [isnowati@edu.unisbank.ac.id](mailto:isnowati@edu.unisbank.ac.id)

Ekonomika dan Bisnis/Universitas Stikubank Semarang

**Article Info**

*Article History :*

Received 16 July - 2022

Accepted 25 July - 2022

Available Online

31 July - 2022

**Abstract**

*This study aims to influence career development, work motivation and competence on the performance of KSP Prima Sejahtera employees. The type of research used for data collection is quantitative research with survey methods and distributing questionnaires. The population in this study includes all employees at KSP Prima Sejahtera Nganjuk as many as 93 people. The data analysis method used includes Instrument Test, namely Validity Test and Reliability Test, Multiple Linear Regression Analysis and Statistical Test, namely R2 Test, F Test and T Test. While the tools in this test use SPSS 25 Software. The results showed that career development had a significant positive effect on employee performance, motivation had a significant positive effect on employee performance, competence had a significant positive effect on employee performance, career development, motivation and competence had a significant positive effect on employee performance*

*Keyword :*

*Carirer Development, Work  
Motivation, Competence &  
Employe Performance*

**1. PENDAHULUAN**

Manajemen sumber daya manusia sangat penting bagi suatu perusahaan atau organisasi dalam mengelola, mengatur dan memanfaatkan karyawan sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan dari perusahaan. Manajemen sumber daya manusia sebenarnya merupakan suatu gerakan pengakuan terhadap pentingnya unsur manusia sebagai sumber daya yang cukup potensial, yang perlu dikembangkan sedemikian rupa sehingga mampu memberikan kontribusi yang maksimal bagi organisasi maupun pengembangan dirinya.

Suatu perusahaan baik itu bersifat profit maupun pelayanan publik dituntut untuk dapat menampilkan kinerja terbaiknya secara konsisten guna pencapaian tujuan organisasinya. Salah satu faktor yang menentukan pencapaian kinerja organisasi dan tujuan organisasi adalah kinerja sumber daya manusianya dalam hal ini pegawai. Kekuatan pada perusahaan terletak pada sumber

daya manusia, sehingga prestasi perusahaan tidak terlepas dari prestasi setiap individu yang terlibat didalamnya, dan prestasi akhir itulah yang dikenal dengan *performance* atau kinerja. Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu faktor kunci untuk mendapatkan kinerja terbaik, karena selain menangani masalah keterampilan dan keahlian, manajemen sumber daya manusia juga berkewajiban membangun perilaku kondusif individu untuk mendapatkan kinerja terbaik pada perusahaan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah pengembangan karir. Menurut (Permatasari, 2006) pengembangan karir akan memberikan keuntungan bagi individu dan organisasi. Melalui program pengembangan karir, organisasi akan meningkatkan kinerja dan produktifitas pegawai, menurunkan *labour turn over* dan akan meningkatkan kesempatan promosi bagi karyawan. Bagi karyawan sendiri, perencanaan karir ini sebagai pendorong kesiapan diri para

karyawan untuk menggunakan kesempatan berkarir yang ada. Oleh karena itu, untuk meningkatkan kinerja karyawan dan kinerja perusahaan pengembangan karir merupakan sesuatu yang penting untuk keberlangsungan perusahaan. Selain pengembangan karir faktor yang mempengaruhi kinerja adalah motivasi kerja, seperti yang dikemukakan (Mangkunegara, 2009) Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Motivasi muncul dalam diri manusia karena adanya sebuah dorongan oleh adanya sebuah tujuan. Dengan adanya motivasi tujuan organisasi dapat tercapai serta tercapai pula tujuan dari masing-masing karyawan. Oleh karena itu, untuk mencapai kinerja yang diharapkan perusahaan dibutuhkan motivasi pada karyawan. Dan selain pengembangan karir dan motivasi kerja faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah Kompetensi, seperti yang dikemukakan oleh (Winarti, 2009) semakin tinggi kompetensi yang dimiliki oleh pegawai dan sesuai dengan tuntutan peran pekerjaan maka kinerja pegawai akan meningkat. Karyawan yang kompeten biasanya memandang sebuah pekerjaan adalah sebuah kewajiban bagi mereka yang harus dilakukan secara ikhlas dan secara terbuka untuk meningkatkan kualitas diri melalui proses pembelajaran. Dalam hal ini akan memberikan sebuah dorongan kepada karyawan untuk menyelesaikan tugas-tugas dengan efektif dan efisien maka akan memberikan pengalaman kerja yang bermakna dan rasa tanggung jawab pada masing-masing pribadi karyawan mengenai hasil pekerjaan yang telah dibebankan oleh karyawan. Oleh karena itu, kompetensi yang dimiliki karyawan dalam menjalankan pekerjaannya sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan nantinya. Dan semakin tinggi kompetensi yang dimiliki maka semakin tinggi pula kinerjanya.

KSP Prima Sejahtera merupakan lembaga yang bergerak dibidang keuangan dengan kegiatan usaha yang berupa menerima simpanan maupun pinjaman. KSP Prima Sejahtera pada saat ini dihadapkan dihadapan terhadap perkembangan di sector perbankan yang begitu pesat, sehingga perusahaan dituntut untuk mampu bersaing dengan lembaga-lembaga keuangan atau bank umum lainnya. Dalam kegiatan kelembagaan didalamnya factor kinerja sangat penting bagi kelancaran berjalannya suatu perusahaan. Maka untuk mengetahui kinerja karyawan pada KSP Primas Sejahtera. Salah satu indikator pengukuran kinerja adalah dengan cara tercapainya kinerja yang baik

dapat diukur melalui perbandingan antara target dan realisasi.

## 2. KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEBANGAN HIPOTESIS

### Kinerja Karyawan

Kinerja menurut (Torang, 2013) adalah kuantitas atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok didalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi.

Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kinerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2012).

Berdasarkan uraian di atas disimpulkan bahwa yang dimaksud kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan berdasarkan standar penilaian tertentu yang ditetapkan oleh perusahaan. Kinerja karyawan dalam suatu perusahaan perlu diketahui karena perusahaan akan memperoleh informasi sejauhmana kualitas dan kuantitas *output* kerja yang dihasilkan karyawan. Sejalan dengan hal tersebut setiap perusahaan berkepentingan untuk melakukan penilaian terhadap kinerja karyawan. Sedangkan Kinerja juga memerlukan indikator-indikator penelitian yang berguna untuk keperluan perbaikan organisasi secara khusus manajemen pengelola sumber daya manusia.

### Pengembangan Karir

Pengembangan karir (*career development*) adalah suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan status seseorang dalam suatu organisasi yang bersangkutan (Yulita, 2017). Pengembangan karir adalah usaha yang dilakukan secara formal dan berkelanjutan dengan difokuskan pada peningkatan dan penambahan kemampuan seseorang.

Pengembangan karir adalah upaya yang dilakukan oleh organisasi dalam merencanakan karir pegawainya, yang disebut sebagai manajemen karir, antara lain merencanakan, melaksanakan, dan mengawasikar. Pengembangan karir sangat diharapkan oleh setiap pegawai untuk memotivasi mereka dalam bekerja dengan baik (Yulita, 2017).

Berdasarkan teori di atas mengenai pengertian pengembangan karir, maka dapat

disimpulkan bahwa pengembangan karir adalah proses peningkatan jenjang karir seorang karyawan melalui program yang direncanakan dan diterapkan oleh suatu perusahaan.

### Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari kata latin “*movere*” yang berarti “dorongan atau daya penggerak”. Motivasi ini diberikan kepada manusia, khususnya kepada para bawahan atau pengikut. Adapun kerja adalah sejumlah aktivitas fisik dan mental untuk mengerjakan sesuatu pekerjaan.

Menurut (Novitasari, 2017) mendefinisikan bahwa motivasi sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia kearah suatu tujuan

### Kompetensi

Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut (Wibowo, 2014)

Secara etimologi, kompetensi diartikan sebagai dimensi perilaku keahlian atau keunggulan seorang pemimpin atau staf mempunyai keterampilan, pengetahuan, dan perilaku yang baik.

Kompetensi merupakan karakteristik individu yang mendasari kinerja atau perilaku di tempat kerja (Wibowo, 2014).

### 3. METODE PENELITIAN

Penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah suatu proses menentukan pengetahuan yang menggunakan data berupa angka sebagai alat menganalisis keterangan mengenai apa yang ingin kita ketahui (Sa'adah, 2020)

Penelitian kuantitatif yang dimaksud adalah dengan melakukan survei dan mengagikan kuisioner untuk mendapat hasil dari Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan KSP Prima Sejahtera.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada KSP Prima Sejahtera Nganjuk yakni sebanyak 93 orang. Adapun teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan teknik *Probability sampling technique* (teknik sampling probabilitas) melalui simple random sampling. Dalam penelitian ini, peneliti memilih sampel yang memberikan kesempatan yang sama kepada seluruh karyawan KSP Prima Sejahtera Nganjuk yang terdiri dari karyawan dengan jabatan yang berbeda-beda.

### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

#### Tabel 6. Rekapitulasi Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

tertentu. Motivasi kerja sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja

Menurut (Novitasari, 2017) motivasi merupakan keinginan dan kemauan seseorang untuk mencurahkan segala upayanya dalam mencapai tujuan. Oleh karena itu tidak ada motivasi apabila tidak dirasakan adanya suatu keinginan atau kebutuhan. Kebutuhan-kebutuhan tersebut merupakan rangsangan atau dorongan timbulnya motivasi untuk melakukan tindakan tertentu.

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 4.14. diperoleh hasil perhitungan uji pengolahan data, diperoleh hasil persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y + 0,001 + 0,322X_1 + 0,414X_2 + 0,374X_3$$

1. Nilai konstanta (a)

Nilai konstanta sebesar 0,001, artinya konstanta bernilai positif. menunjukkan bahwa pengaruh positif dari variabel dependen (pengembangan karir, motivasi kerja dan kompetensi) maka variabel independen (kinerja karyawan) akan mengalami peningkatan.

2. Koefisien Regresi Pengembangan Karir ( $X_1$ )

Nilai koefisien regresi pengembangan karir ( $X_1$ ) sebesar 0,322, artinya koefisien regresi pengembangan karir ( $X_1$ ) bernilai positif. menunjukkan bahwa pengaruh positif variabel dependen (pengembangan karir) dengan variabel independen (kinerja karyawan) akan mengalami peningkatan.

3. Koefisien Regresi Motivasi Kerja ( $X_2$ )

Nilai koefisien regresi motivasi kerja ( $X_2$ ) sebesar 0,414 artinya koefisien regresi pengembangan karir ( $X_2$ ) bernilai positif. menunjukkan bahwa pengaruh positif variabel dependen (motivasi kerja) dengan variabel independen (kinerja karyawan) akan mengalami peningkatan.

4. Koefisien Regresi Kompetensi ( $X_3$ )

Nilai koefisien regresi kompetensi ( $X_3$ ) sebesar 0,374, artinya koefisien regresi kompetensi ( $X_3$ ) bernilai positif. menunjukkan bahwa pengaruh positif variabel dependen (kompetensi) dengan variabel independen (kinerja karyawan) akan mengalami peningkatan.

Hasil dari pengujian koefisien dan analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa pengembangan karir, motivasi kerja dan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan KSP Prima Sejahtera Nganjuk.



### **Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada KSP Prima Sejahtera Nganjuk**

Hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dilihat pada table 4.17 menunjukkan nilai beta = 6,127 dan nilai Sig= 0,000). karna nilai signifikansi > 0,05 maka variabel tersebut dikatakan signifikan, artinya pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan KSP Prima Sejahtera Nganjuk.

Hasil hipotesis tersebut menunjukkan bahwa pengembangan karir yang dimiliki karyawan menjadi faktor penting untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan KSP Prima Sejahtera Nganjuk. Hal ini mengindikasikan bahwa pengembangan karir harus dimiliki karyawan guna meningkatkan produktifitas kinerja karyawan serta membantu karyawan untuk memperbaiki kualitas kerja serta *skill* yang dimiliki. sebab pengembangan karir secara langsung menunjukkan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan sehingga bisa meningkatkan perkembangan perusahaan KSP Prima Sejahtera Nganjuk.

### **Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada KSP Prima Sejahtera Nganjuk**

Hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dilihat pada table 4.17 menunjukkan nilai beta = 5,444 dan nilai Sig= 0,000). karna nilai signifikansi < 0,05 maka variabel tersebut dikatakan signifikan, artinya motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan KSP Prima Sejahtera Nganjuk.

Hasil hipotesis tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja yang dimiliki karyawan menjadi faktor penting untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan KSP Prima Sejahtera Nganjuk. Karena ketika tidak ada motivasi kerja kinerja karyawan akan menurun tentu sangat berdampak pada perusahaan. Pimpinan harus memperhatikan lingkungan dan kenyamanan kerja pada para karyawan serta pimpinan mampu memberikan motivasi terbaik untuk para karyawan guna mendorong kinerja yang meningkat.

### **Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan pada KSP Prima Sejahtera Nganjuk**

Hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dilihat pada table 4.17 menunjukkan nilai beta = 6,127 dan nilai Sig= 0,000. karna nilai signifikansi < 0,05 maka variabel tersebut dikatakan signifikan. Artinya kompetensi berpengaruh positif dan signifikan

terhadap kinerja karyawan KSP Prima Sejahtera Nganjuk.

Hasil hipotesis tersebut menunjukkan bahwa kompetensi yang dimiliki karyawan menjadi faktor penting untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan KSP Prima Sejahtera Nganjuk. Dikemukakan oleh (Winarti, 2009) semakin tinggi kompetensi yang dimiliki oleh pegawai dan sesuai dengan tuntutan peran pekerjaan maka kinerja pegawai akan meningkat. Dengan kompetensi akan muncul sebuah karakter pada seorang karyawan sehingga memandang sebuah pekerjaan adalah sebuah kewajiban mereka yang harus dilaksanakan secara ikhlas dan secara terbuka untuk meningkatkan kualitas diri melalui proses pembelajaran. Hal ini akan memberikan sebuah dorongan kepada karyawan untuk menyelesaikan tugas-tugas dengan efektif dan efisien maka akan memberikan pengalaman kerja yang bermakna dan rasa tanggung jawab pada masing-masing pribadi karyawan mengenai hasil pekerjaan yang telah dibuktikan oleh karyawan.

### **5. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil dari penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan sebagai berikut:

Dari hasil pengujian data yang telah dilakukan menjelaskan bahwa variabel dependen yaitu pengembangan karir, motivasi kerja dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel independen yaitu kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan hasil uji yang menunjukkan nilai Sig= 0,000). karna nilai signifikansi < 0,05 maka variabel tersebut dikatakan signifikan, artinya pengembangan karir, motivasi kerja dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan KSP Prima Sejahtera Nganjuk.

### **6. REFERENSI**

- Afiyanti, Enjang Maya, (2018). "Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan Bank syariah Mandiri Cabang Surakarta".
- Anandita, dkk (2021). "Pengaruh Motivasi Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada CV. PUTRA PUTRI JOMBANG)
- Novitasari, Dian. 2017. "Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bank Bni Syariah Cabang Surakarta". Skripsi. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Salatiga 2017.
- Keangke, dkk (2018). "Pengaruh Pengembangan Karir, Pelatihan dan Motivasi terhadap

Kinerja Karyawan pada PT AIR  
MANADO”.

Sa’adah, Lailatus. 2016. Metode Penelitian  
Ekonomi Dan Bisnis. Edited by Lailatus  
Sa’adah. Edisi 1. jombang.

Sugiyono, Prof Dr. 2013. Metode Penelitian  
Kualitatif. Edited by PD Sugiyono. Edisi  
dela. Bandung: Alfabeta, CV, 2013

Sugiyono, 2008. Metode Penelitian Kuantitatif  
Kualitatif dan R&D. Bandung Alfabeta

# PROPOSED BUSINESS STRATEGY ON THE ONLINE DELIVERY SERVICE PLATFORM PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR, MOTIVASI KERJA DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (KSP Prima Sejahtera Nganjuk)

## ORIGINALITY REPORT

22%

SIMILARITY INDEX

18%

INTERNET SOURCES

18%

PUBLICATIONS

8%

STUDENT PAPERS

## PRIMARY SOURCES

1	<a href="http://rahmadkhairul.files.wordpress.com">rahmadkhairul.files.wordpress.com</a> Internet Source	1%
2	Juanda Situmorang, Yuli Rama Dewi, Monarisa Ritiani Br Ginting, Rafida Khairani. "Pengaruh Komunikasi Kerja , Kepemimpinan dan Pelatihan kerja terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT. Sepatu Bata", Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING), 2022 Publication	1%
3	Submitted to Universitas Diponegoro Student Paper	1%
4	<a href="http://ejurnal.ubharajaya.ac.id">ejurnal.ubharajaya.ac.id</a> Internet Source	1%
5	<a href="http://jurnal.radenfatah.ac.id">jurnal.radenfatah.ac.id</a> Internet Source	1%
6	<a href="http://jurnal.univpgri-palembang.ac.id">jurnal.univpgri-palembang.ac.id</a> Internet Source	1%

1 %

- 
- 7 Ni Komang Ari Darmayanti, Denok Lestari, Ni Made Rinyanthi. "Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di aston canggu beach resort", Jurnal Ilmiah Pariwisata dan Bisnis, 2022  
Publication

1 %

- 
- 8 [jurnal.dharmawangsa.ac.id](http://jurnal.dharmawangsa.ac.id)  
Internet Source

1 %

- 
- 9 [repository.unika.ac.id](http://repository.unika.ac.id)  
Internet Source

1 %

- 
- 10 [jurnal.umrah.ac.id](http://jurnal.umrah.ac.id)  
Internet Source

1 %

- 
- 11 [fe.mercubuana-yogya.ac.id](http://fe.mercubuana-yogya.ac.id)  
Internet Source

1 %

- 
- 12 [jurnal.stietotalwin.ac.id](http://jurnal.stietotalwin.ac.id)  
Internet Source

1 %

- 
- 13 [untb.ac.id](http://untb.ac.id)  
Internet Source

1 %

- 
- 14 [irrineayu.wordpress.com](http://irrineayu.wordpress.com)  
Internet Source

1 %

- 
- 15 [journal.unpak.ac.id](http://journal.unpak.ac.id)  
Internet Source

---

[repository.poltekkesbengkulu.ac.id](http://repository.poltekkesbengkulu.ac.id)



16

Internet Source

1 %

17

Purnadi Purnadi. "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PDAM Tirta Satria Kabupaten Banyumas", Media Ekonomi, 2020

Publication

1 %

18

[ppjp.ulm.ac.id](http://ppjp.ulm.ac.id)

Internet Source

1 %

19

R. Made Ratmara, A.A. Ketut Sri Asih, Ni Nyoman Ayu Suriyani. "PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN KSP WISUDA GUNA RAHARJA", Journal Research of Management, 2022

Publication

1 %

20

[ejournal.unisba.ac.id](http://ejournal.unisba.ac.id)

Internet Source

1 %

21

[www.talenta.co](http://www.talenta.co)

Internet Source

1 %

22

Submitted to IAIN Bengkulu

Student Paper

1 %

23

[arthavidya.wisnuwardhana.ac.id](http://arthavidya.wisnuwardhana.ac.id)

Internet Source

1 %

[jurnal.stiq-amuntai.ac.id](http://jurnal.stiq-amuntai.ac.id)

24

Internet Source

1 %

---

25

repository.ubb.ac.id

Internet Source

1 %

---

Exclude quotes On

Exclude matches < 1%

Exclude bibliography On