

IMPLIKASI KOMPENSASI TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR (OCB) PADA DOSEN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI

By Dodi Kusuma Hadi Soedjoko

IMPLIKASI KOMPENSASI TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR (OCB) PADA DOSEN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI

Dodi Kusuma Hadi Soedjoko¹ dan Restin Meilina²

¹Fakultas Ekonomi Universitas Nusantara PGRI Kediri
e-mail: dodikusuma101@gmail.com

²Fakultas Ekonomi Universitas Nusantara PGRI Kediri
e-mail: restin@unpkediri.ac.id

Abstrak

Organizational Citizenship Behaviour (OCB) merupakan perilaku sukarela untuk melakukan pekerjaan melebihi persyaratan yang ditetapkan atas suatu pekerjaan. Sukarela yang dimaksud yaitu pelaksanaannya tidak didasari perintah dan paksaan, serta tidak ada kompensasi tambahan untuk pekerjaan ekstra tersebut, dengan kata lain tanpa dipengaruhi kompensasi. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui benarkah kompensasi tidak memberi implikasi dalam pelaksanaan OCB. Penelitian ini menarik untuk dilakukan karena mayoritas penelitian tentang kompensasi bahkan penelitian yang penulis lakukan sebelumnya, menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh dominan bagi kinerja karyawan. Untuk mengetahui implikasi kompensasi terhadap OCB, penulis menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode analisis regresi linear sederhana. Responden penelitian ini adalah 40 dosen fakultas ekonomi UN PGRI Kediri. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi tidak memberikan implikasi bagi perilaku OCB dosen, ditunjukkan dengan nilai signifikansi F sebesar 0,166 yang lebih besar dari 0,05. Begitu besarnya manfaat perilaku OCB bagi suatu organisasi dimana perilaku ini tidak dipengaruhi secara signifikan oleh kompensasi, maka penelitian selanjutnya harus difokuskan pada variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi OCB seperti kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan lain-lain.

Kata kunci: Kompensasi, OCB, Organizational Citizenship Behaviour

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia yang memegang peran penting dalam keberhasilan perguruan tinggi baik universitas, institut, akademi, maupun sekolah tinggi adalah Dosen. Dosen berperan penting dalam jalannya perkuliahan dan tatap muka dengan mahasiswa di kelas disamping tenaga kependidikan yang juga berperan penting menyiapkan segala fasilitas yang diperlukan dalam kegiatan perkuliahan tersebut. Dalam menjalankan profesinya, dosen dituntut untuk memiliki kreativitas dan kinerja sesuai standar yang ditetapkan dalam bidang tridharma perguruan tinggi, meliputi jumlah pengajaran minimal 8 sks dengan minimal 14 jumlah pertemuan, melakukan penelitian dan pengabdian pada masyarakat sekurang-kurangnya 1 kegiatan dalam setahun. Untuk mendukung keberhasilan perguruan tinggi mencetak lulusan yang kompeten dan berdaya saing tinggi, dosen dituntut tidak hanya menghasilkan kinerja sesuai standar jumlah pertemuan, melakukan penelitian, dan pengabdian saja namun juga harus memiliki *skill* dalam membentuk karakter dan kualitas mahasiswa. Dosen harus mampu mencetak lulusan yang memiliki kompetensi bersaing tidak hanya lingkup satu negara, namun juga lingkup

global (Djati, 2009), terlebih saat ini memasuki era revolusi industri 4.0. Dosen harus memiliki kinerja melebihi standar yang ditetapkan dan menunjukkan motivasi juga keikhlasan dalam mendedikasikan waktu, pikiran, serta tenaga guna peningkatan kualitas dan produktivitas mahasiswa (Natasudian & Made, 2014). Semakin tinggi kinerja yang dihasilkan dosen, akan semakin tinggi pula kualitas lulusan perguruan tinggi dan secara otomatis akan meningkatkan kinerja perguruan tinggi tersebut.

Perilaku karyawan melebihi standar pekerjaan yang ditetapkan dikenal dengan *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB). OCB merupakan perilaku positif (Natasudian & Made, 2014), konstruktif (Darto, 2014), menunjukkan nilai tambah karyawan (Badruzaman, 2012) dan berperan penting dalam keberhasilan organisasi karena organisasi tidak bisa hanya mengandalkan standar kerja yang dinyatakan secara formal saja (Kusumajati, 2014). OCB menunjukkan perilaku sukarela karyawan melebihi tuntutan peran dan standar yang ditetapkan oleh organisasi (Jodie, Hamidah, & Utami, 2017). (Ekawati, Kumianto, & Fauziah, 2019) menjelaskan bahwa OCB adalah perilaku karyawan secara sukarela yang tidak berhubungan langsung dengan sistem kompensasi namun berperan penting bagi efektivitas organisasi. Dengan kata lain, OCB menunjukkan perilaku karyawan untuk memberikan kontribusi melebihi standar yang ditetapkan secara sukarela dari hati nurani mereka tanpa mengharap kompensasi lebih atas perilaku tersebut. Hal ini ditegaskan pula oleh menurut (Darto, 2014; Humairo & Mulyana, 2014) yang menjelaskan bahwa karena sifatnya yang voluntir maka OCB tidak berkaitan langsung dengan kompensasi, tidak ada penghargaan dan *reward* dari sistem imbalan formal, serta tidak ada hukuman seandainya perilaku ini tidak ditampilkan. Penjelasan tersebut menunjukkan bahwa OCB tidak dipengaruhi oleh kompensasi.

Penelitian-penelitian terkait kompensasi dan kinerja karyawan sebagian besar menunjukkan hasil bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Satu hal yang sangat berpengaruh pada kinerja karyawan adalah kompensasi (Kadarisman, 2011). Kompensasi merupakan balas jasa yang layak bagi karyawan atas hasil kerjanya terhadap organisasi (Julingrum & Sudiro, 2013). Kompensasi merupakan biaya yang dikeluarkan perusahaan dengan harapan dapat menghasilkan karyawan yang selalu memberikan peningkatan prestasi (Mustafa, 2015). Hasil penelitian (Tulim, Salim, & Siahaan, 2013) menunjukkan hasil bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi dan kinerja dosen ITMI Medan.

Terdapat kesenjangan antara teori yang menyatakan bahwa OCB dimana menunjukkan kinerja karyawan melebihi standar yang ditetapkan tidak dipengaruhi oleh kompensasi, dengan teori yang menyatakan bahwa kompensasi merupakan faktor yang sangat berpengaruh pada kinerja karyawan. Hal inilah yang membuat penulis tertarik untuk melakukan penelitian, bagaimana implikasi kompensasi dalam pelaksanaan OCB.

Fakultas ekonomi Universitas Nusantara PGRI Kediri merupakan salah satu perguruan tinggi swasta di kota Kediri yang memiliki komitmen untuk menjadi *inspiring university* dalam semua bidang tridharma perguruan tinggi. Untuk mewujudkan komitmen tersebut, fakultas ekonomi selalu melakukan inovasi dan peningkatan mutu baik dosen maupun tenaga kependidikannya. Dalam bidang pengajaran, setiap dosen selalu berusaha meningkatkan kualitas pembelajaran baik dalam jumlah tatap muka, pemberian tugas terstruktur, hingga pengayaan materi. Dalam bidang penelitian, setiap dosen selalu menyusun penelitian dan mempublikasikannya baik dalam jurnal nasional ber ISSN maupun dengan mempresentasikannya dalam konferensi yang berkualitas dalam skala nasional bahkan internasional. Dalam bidang pengabdian masyarakat, dosen fakultas ekonomi selalu berkoordinasi untuk memberikan pelatihan, pendampingan, dan pengamalan ilmu pengetahuan untuk kepentingan masyarakat luas. Semua kegiatan tersebut tertulis lengkap dalam kontrak kerja dosen diawal semester dan laporan kinerja dosen di akhir semester. Hal ini menunjukkan perilaku OCB dosen karena melebihi standar kerja formal yang harus dipenuhi. Standar untuk pengajaran yg formal hanya mengajar sekurang-kurangnya 14 pertemuan dan mengumpulkan nilai tepat waktu. Standar untuk penelitian adalah 1 kali dalam 1 semester dan dipublikasikan tanpa

ketentuan harus berupa jurnal atau prosiding. Standar untuk pengabdian adalah 1 kali dalam 1 semester dan insidental (sekali pertemuan).

Pada tahun 2017 – 2019 fakultas ekonomi yang terdiri dari program studi akuntansi dan manajemen juga disibukkan dengan reakreditasi program studi. Untuk kepentingan reakreditasi ini, hampir semua dosen dengan sukarela membantu dengan meluangkan waktu, tenaga, dan pikiran mereka untuk menyiapkan semua perlengkapan tiap standar akreditasi dengan sebaik mungkin. Mereka tidak segan bekerja pada hari libur bahkan hingga malam hari baru pulang. Semua dilakukan demi kemajuan program studi, dan tidak ada kompensasi berupa uang lembur atau *fee* tambahan. Hal ini juga menunjukkan OCB (23).

Berdasarkan uraian diatas, penulis melakukan penelitian untuk (22) getahui apakah kompensasi memberi implikasi dalam pelaksanaan OCB dosen fakultas ekonomi Universitas Nusantara PGRI Kediri. Hasil penelitian ini bermanfaat sebagai (17)ukti empiris bagi teori yang menyatakan bahwa OCB tidak dipengaruhi kompensasi. Selain itu juga dapat digunakan sebagai bahan evaluasi untuk dapat meningkatkan OCB dosen fakultas ekonomi Universitas Nusantara PGRI Kediri melalui perhatian pada faktor-faktor yang melandasi dosen memiliki OCB.

2. Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian kausalitas. Dalam penelitian ini akan dic(21) hubungan sebab akibat antara kompensasi sebagai variabel bebas dan OCB sebagai variabel terikat. Karena hanya terdiri dari satu variabel bebas, maka teknik yang (20)gunakan adalah analisis regresi linear sederhana.

Penelitian ini dilakukan di Fakultas Ekonomi Universitas Nusantara PGRI Kediri dengan teknik sampling jenuh dimana semua populasi menjadi sampel (Sugiyono, 2017). Hal ini dikarenakan jumlah dosen yang cukup kecil yakni 40 responden (dibawah 100 responden).

Pengumpulan data menggunakan kuesioner yang di kuantitatifkan dengan skala likert dan telah diuji validitas serta reabilitasnya. Kuesioner selanjutnya diolah dan dianalisis. Indikator untuk mengukur kompensasi menggunakan jenis-jenis kompensasi menurut (Handoko, 2014) sedangkan indikator OCB meng(4)gunakan dimensi OCB yang ditemukan Podsakof (1990) dalam (Jodie et al., 2017). Kisi-kisi kuesioner sebagai berikut:

Tabel 1
Kisi-Kisi Kuesioner

Variabel	Indikator	Item Pertanyaan
Kompensasi	Gaji	1
	Insentif	1
	Perlindungan ekonomis terhadap bahaya	1
	Tunjangan makan dan transportasi	1
	Tunjangan Keluarga	1
OCB	<i>Altruisme</i> (Sikap Menolong)	1
	<i>Courtesy</i> (Perilaku Baik dan Sopan)	1
	<i>Conscientiousness</i> (Patuh pada aturan)	1
	<i>Civic Virtue</i> (Keterlibatan dalam Organisasi)	1
	<i>Sportmanship</i> (Sikap sportif dan positif)	1
Total Item Pertanyaan		10

Hubungan antara variabel menggunakan formulasi regresi linear sederhana (Ghozali, 2005), yaitu : $Y = a + b X + e$ (1)

Keterangan :

Y = OCB

a = Konstanta

b = Koefisien regresi

X = Kompensasi

e = Variabel error

Hipotesis diuji dengan menggunakan uji F. Tingkat signifikansi (α) yang digunakan dalam penelitian ini adalah 5%. Pengujian hipotesis dengan membandingkan nilai signifikansi pada output F-test dengan level signifikansi 5%. Apabila nilai signifikansi kurang dari 5%, maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti ada implikasi yang signifikan kompensasi terhadap OCB. Sebaliknya jika nilai signifikansi lebih dari 5%, maka H_0 diterima dan H_a ditolak yang berarti tidak ada implikasi yang signifikan kompensasi terhadap OCB.

3. Hasil dan Pembahasan

Untuk mendapatkan data responden terkait kompensasi penulis menyebarkan kuesioner dengan indikator gaji, insentif, perlindungan ekonomis terhadap bahaya, tunjangan makan dan transportasi, tunjangan keluarga. Prosentase jawaban responden dapat dilihat pada tabel 2 berikut:

Tabel 2
Jawaban Responden Atas Variabel Kompensasi

Pernyataan	Skor					Jumlah Skor
	STS	TS	N	S	SS	
1. Gaji yang saya terima sesuai harapan	0 (0%)	2 (5%)	14 (35%)	18 (45%)	6 (15%)	40 (100%)
2. Saya diberi insentif sesuai dengan usaha dan kemampuan saya	0 (0%)	4 (10%)	23 (57,5%)	10 (25%)	3 (7,5%)	40 (100%)
3. Saya merasa nyaman bekerja karena ada perlindungan ekonomis atas bahaya yang saya terima dari universitas	0 (0%)	14 (35%)	23 (57,5%)	3 (7,5%)	0 (0%)	40 (100%)
4. Saya sangat terbantu dengan adanya tambahan tunjangan makan dan transportasi	0 (0%)	6 (15%)	21 (52,5%)	13 (32,5%)	0 (0%)	40 (100%)
5. Saya sangat terbantu dengan adanya tambahan tunjangan keluarga	0 (0%)	1 (2,5%)	11 (27,5%)	16 (40%)	12 (30%)	40 (100%)

Dari tabel 2 tersebut dapat diketahui bahwa mayoritas jawaban responden atas item-item pernyataan kuesioner adalah netral. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas

responden merasa mendapatkan gaji, insentif, perlindungan ekonomi atas bahaya, tunjangan makan, transportasi, dan tunjangan keluarga yang cukup.

Untuk mendapatkan data responden terkait OCB penulis menyebarkan kuesioner dengan indikator *Altruisme* (Sikap Menolong), *Courtesy* (Perilaku Baik dan Sopan), *Conscientiousness* (Patuh pada aturan), *Civic Virtue* (Keterlibat¹³ dalam Organisasi), *Sportmanship* (Sikap sportif dan positif). Prosentase jawaban responden dapat dilihat pada tabel 3 berikut:

Tabel 3
Jawaban Responden Atas Variabel OCB

Pernyataan	Skor					Jumlah Skor
	STS	TS	N	S	SS	
1. Saya selalu membantu rekan, khususnya yang ada masalah atau kesulitan dalam pelaksanaan tugas	0 (0%)	0 (0%)	2 (5%)	18 (45%)	20 (50%)	40 (100%)
2. Saya selalu bersikap baik dengan rekan maupun atasan untuk membentuk kerjasama yang baik	0 (0%)	0 (0%)	7 (17,5%)	10 (25%)	23 (57,5%)	40 (100%)
3. Saya selalu menerima setiap kebijakan yang ditetapkan atasan dan siap melaksanakan setiap kewajiban yang menyertainya	0 (0%)	0 (0%)	3 (7,5%)	14 (35%)	23 (57,5%)	40 (100%)
4. Saya senang terlibat pada pertemuan-pertemuan yang penting bagi perbaikan-perbaikan fungsi dan kemajuan universitas	0 (0%)	0 (0%)	6 (15)	13 (32,5%)	21 (52,5%)	40 (100%)
5. Saya tidak menceritakan masalah dan keburukan universitas pada pihak luar kampus, jika ada keluhan akan saya sampaikan pada atasan sebagai bahan evaluasi	0 (0%)	1 (2,5%)	6 (15%)	16 (40%)	17 (42,5%)	40 (100%)

Mayoritas jawaban responden atas item-item pernyataan tentang OCB adalah sangat setuju. Hal ini menunjukkan mayoritas responden memiliki OCB yang tinggi, ditunjukkan dengan perilaku *altruisme* atau suka menolong teman sehingga dapat saling meringankan kesulitan yang dialami, *courtesy* atau perilaku baik sehingga dapat membentuk kerjasama yang solid, *Conscientiousness* atau patuh pada aturan dan berkomitmen untuk melaksanakan setiap kewajiban yang ditetapkan, *Civic Virtue* atau

keterlibatan dalam pertemuan-pertemuan penting untuk kemajuan universitas, dan *Sportmanship* atau sikap sportif dan positif dalam menjaga nama baik universitas.

Selanjutnya, data yang sudah terkumpul dianalisis dengan teknik regresi linier sederhana. Berikut hasil analisis regresi linear sederhana disajikan pada tabel 4:

Tabel 4
Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana

Model	Unstandardized coefficients		Standardized coefficients	t	Sig.	
	B	Std error	Beta			
1	(Constant)	2,161	0,620		3,488	0,01
	X	0,279	0,199	0,199	1,406	0,166
R		= 0,199		R Square	= 0,040	
F hitung		= 1,976				

Persamaan regresi linier sederhana berdasarkan tabel diatas adalah :

$$Y = 2,161 + 0,279 X + e$$

Nilai koefisien regresi variabel kompensasi (X) adalah sebesar 0,279, artinya jika kompensasi (X) berubah 1 satuan, maka akan diikuti perubahan variabel OCB (Y) sebesar 0,279. Nilai koefisien determinasi (*RSquare*) dari analisis regresi linear sederhana diatas adalah 0,040, hal ini menunjukkan bahwa kompensasi hanya memberikan implikasi sebesar 4 % bagi OCB, sedangkan sisanya sebesar 96 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Nilai R dari analisis regresi linear sederhana diatas adalah sebesar 0,199. Hal ini menunjukkan tingkat keeratan hubungan antara variabel kompensasi dengan variabel OCB adalah 19,9%.

Untuk menguji hipotesis dengan Ho: Tidak ada implikasi kompensasi terhadap OCB dan H_a ada implikasi kompensasi terhadap OCB, digunakan uji F yang hasilnya ditunjukkan pada tabel 5 berikut:

Tabel 5
Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1,067	1	1,067	1,976	,166 ^b
	Residual	26,913	48	,560		
	Total	26,980	49			

a. Predictors: (Constant), Kompensasi

b. Dependent Variable: OCB

Nilai signifikansi F dibandingkan dengan taraf signifikansi 5% (0,05). Apabila nilai signifikansi kurang dari 5%, maka Ho ditolak dan Ha diterima begitu juga sebaliknya. Pada tabel 5 diperoleh hasil nilai signifikansi F sebesar 0,166. Nilai tersebut lebih besar dari 0,05 sehingga Ho diterima dan Ha ditolak. Hal ini berarti bahwa tidak ada implikasi kompensasi yang signifikan terhadap OCB.

Hasil di atas menunjukkan bahwa kompensasi tidak memberi pengaruh kuat pada OCB yang dilakukan dosen fakultas ekonomi Uni²⁸itas Nusantara PGRI Kediri. OCB yang mayoritas sudah tinggi pada dosen fakultas ekonomi Universitas Nusantara PGRI Kediri, tidak begitu bergantung pada kompensasi yang mereka terima. Hal ini diketahui pada nilai R 19,9% yang menunjukkan rendahnya hubungan kompensasi dan OCB pada dosen fakultas ekonomi Universitas Nusantara PGRI Kediri. Nilai *RSquare* 4%

menunjukkan per² kompensasi dalam menentukan OCB dosen hanya sebesar 4%, masih ada 96% variabel lain yang mempengaruhi OCB dan tidak diteliti pada penelitian ini.

Hasil penelitian ini menjadi bukti empiris untuk memperkuat teori yang menjelaskan bahwa OCB merupakan perilaku voluntir dan tidak berkaitan langsung dengan kompensasi, tidak ada penghargaan dan *reward* dari sistem imbalan formal, serta tidak ada hukuman seandainya perilaku ini tidak ditampilkan (Darto, 2014; Humairo & Mulyana, 2014). Manfaat OCB sangat penting bagi kemajuan organisasi karena menunjukkan pencapaian kinerja melebihi standar yang ditetapkan. Karena pentingnya manfaat tersebut, se⁷ap organisasi termasuk fakultas ekonomi Universitas Nusantara PGRI Kediri harus melakukan penelitian lebih lanjut terkait 96% variabel lain yang mempengaruhi OCB dan belum ada pada penelitian ini. Variabel apa yang dominan berpengaruh pada OCB dosen fakultas ekonomi Universitas Nusantara PGRI Kediri harus diketahui guna pengembangan atau sekedar dipertahankan, agar OCB dosen terus pada tingkat yang menguntungkan organisasi dan tidak mengalami penurunan.

4. Kesimpulan

Hasil penelitian dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a. OCB pada dosen fakultas ekonomi Universitas Nusantara PGRI Kediri cukup tinggi.
- b. Tidak ada implikasi yang kuat pember³n kompensasi bagi pelaksanaan OCB tersebut. Dengan kata lain, OCB dosen fakultas ekonomi Universitas Nusantara PGRI Kediri yang tinggi tidak dipengaruhi secara signifikan oleh kompensasi.
- c. Masih ada 96% variabel lain diluar penelitian ini yang mempengaruhi OCB dosen fakultas ekonomi¹⁸ Universitas Nusantara PGRI Kediri sehingga penelitian lebih lanjut perlu dilakukan dengan menggunakan variabel lain yang dapat mempengaruhi OCB seperti budaya organisasi, komunikasi organisasi, kepemimpinan, dan lain sebagainya.

IMPLIKASI KOMPENSASI TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR (OCB) PADA DOSEN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI

ORIGINALITY REPORT

16%

SIMILARITY INDEX

PRIMARY SOURCES

1	www.scribd.com Internet	47 words — 2%
2	es.scribd.com Internet	42 words — 2%
3	docplayer.info Internet	28 words — 1%
4	eprints.uns.ac.id Internet	22 words — 1%
5	anzdoc.com Internet	19 words — 1%
6	id.scribd.com Internet	18 words — 1%
7	library.um.ac.id Internet	17 words — 1%
8	emabis.unimal.ac.id Internet	16 words — 1%
9	journal.widyadharma.ac.id Internet	12 words — < 1%
10	text-id.123dok.com Internet	12 words — < 1%

11	journal2.um.ac.id Internet	11 words — < 1%
12	papers.gunadarma.ac.id Internet	10 words — < 1%
13	de.scribd.com Internet	10 words — < 1%
14	repository.unhas.ac.id Internet	10 words — < 1%
15	ejournal.unhi.ac.id Internet	10 words — < 1%
16	Teguh Andriyanto. "Sistem Peramalan Harga Emas Antam Menggunakan Double Exponential Smoothing", INTENSIF, 2017 Crossref	10 words — < 1%
17	eprints.walisongo.ac.id Internet	9 words — < 1%
18	docobook.com Internet	8 words — < 1%
19	pt.scribd.com Internet	8 words — < 1%
20	Sri Aliami, Ema Nurzainul Hakimah, Diah Ayu Septi Fauji. "DAMPAK PENGEMBANGAN PEMASARAN DIGITAL PADA STARTUP'S (STUDI KASUS PADA WIRAUSAHA BARU)", Ekonika : Jurnal ekonomi universitas kadiri, 2018 Crossref	8 words — < 1%
21	dindapalupi28.blogspot.com Internet	8 words — < 1%
22	Ismayantika Dyah Puspasari, Diah Ayu Septi Fauji. JURNAL NUSANTARA APLIKASI MANAJEMEN BISNIS, 2019 Crossref	8 words — < 1%

23	repository.unpar.ac.id Internet	8 words — < 1%
24	issuu.com Internet	8 words — < 1%
25	www.maximous.net Internet	8 words — < 1%
26	sinta.unud.ac.id Internet	8 words — < 1%
27	Ika Santia, Feny Rita Fiantika, Jatmiko Jatmiko. JURNAL MATH EDUCATOR NUSANTARA, 2017 Crossref	8 words — < 1%
28	Efa Wahyu Prastyaningtyas, Hestin Sri Widiawati. "Implementasi Group Investigation Dengan Pendekatan Problem Based Learning untuk Meningkatkan Kemampuan Hasil Belajar Mahasiswa", Proceedings of the ICECRS, 2018 Crossref	7 words — < 1%
29	Ema Nurzainul Hakimah, Restin Meilina, Farida Nurlaila Zunaidah. "PKM PELATIHAN PEMASARAN DAN PRANOTO MONGSO TANAMAN HIDROPONIK PADA KELURAHAN BLABAK, PESANTREN, KOTA KEDIRI", Jurnal Abdi Masyarakat, 2018 Crossref	6 words — < 1%

EXCLUDE QUOTES OFF
EXCLUDE BIBLIOGRAPHY OFF

EXCLUDE MATCHES OFF