

MOTIVASI, KEPUASAN KERJA  
DAN PROFESIONALISME  
SUMBER DAYA MANUSIA  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI  
(STUDI PADA DINAS  
PENANAMAN MODAL DAN  
PELAYANAN TERPADU SATU  
PINTU KOTA SURAKARTA)

---

**Submission date:** 19-Jan-2022 03:00PM (UTC+0700)  
by Ika Agustin .

**Submission ID:** 1744033746

**File name:** Ika\_Agustin.pdf (291.32K)

**Word count:** 1796

**Character count:** 11712

**MOTIVASI, KEPUASAN KERJA DAN PROFESIONALISME SUMBER  
DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA PEGAWAI  
(STUDI PADA DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN  
TERPADU SATU PINTU KOTA SURAKARTA)**

**Ika Agustin<sup>1</sup>, Supawi Pawenang<sup>2</sup>, Burhanudin<sup>3</sup>**

Universitas Islam Batik Surakarta

<sup>1</sup>Email: [agustinika38@gmail.com](mailto:agustinika38@gmail.com)

<sup>2</sup>Email: [pawipawenang@gmail.com](mailto:pawipawenang@gmail.com)

<sup>3</sup>Email: [burhanudinahmad.uniba@gmail.com](mailto:burhanudinahmad.uniba@gmail.com)

---

*Abstract*

*This studi aims to determinee simultaneously or pertially the motivation job satisfaction and professionalism of human resources on employee performance at Surakarta City DPMPTSP.*

*This research uses the atitative method. This type (14) research uses method with a census sample type(non-probability smpling). Samples in this study amounted to 40 people to obtain data of this study using a questioonaire, obsevation, interviews and literature study.*

*This study shows results that there is a simultaneous influencee of motivation, job satisfaction and professionalism in p(17)itive and significant way on employ performence, while partially motivation and job sati(16)ction have no effect on employee performence on the contrary profesinalism has an efeect on employee performance.*

**Keyword :** *Performance, Motivation, Job Satisfaction and Profesionalism*

## **1. PENDAHULUAN**

Pelayanan publik di Indonesia memiliki stigma negative pada masyarakat yang dinilai lamban, *inefisien*, dan *inefektifitas*. Buruknya kinerja pemerintah pada birokrasi pelayanan publik disebabkan oleh tidak berorientasi pada kualitas dan kinerja sumber daya manusia. Dari buruknya kinerja pemerintah tersebut masyarakat dirugikan haknya untuk memperoleh kinerja prima dari aparat birokrasi pelayanan publik.

Dalam organisasi sumber daya manusia menjadi bagian yang penting sehingga perlu dikembangkan agar tujuan dapat tercapai. Selain SDM kinerja juga menjadi tolak ukur keberhasilan dalam organisasi agar kemampuan pegawai lebih mengarah pada sistem pemerintahan sehingga pegawai adapat menyelesaikan kewajiban tugasnya. Dalam (1)meningkatkan kinerja pegawai menurut Hustia (2021) ada bebrapa faktor-faktor yang harus diperhatikan dalam meningkatkan kinerja pegawai diantaranya motivasi, kepuasankerja dan profesionalisme.

Pegawai harus mempunyai motivasi atau dorongan dari luar untuk melaksanakan sesuatu. Motivasi akan menjadikan pegawai semakin bersemangat untuk bekerja dan meningkatkan kinerja, sehingga bisa

membuat perusahaan mencapai tujuannya. Perlunya perbaikan dan peningkatan pemberian motivasi terhadap pegawai DPMPTSP Kota Surakarta hal itu diketahui dengan kecenderungan pada lingkup pekerjaan maupun saling kerja sama antar pegawai.

Kepuasan kerja berkaitan erat dengan motivasi pegawai untuk menyelesaikan tugasnya dengan baik. Kepuasan kerja seseorang tergantung pada persepsinya tentang kesesuaian/kontradiksi antara keinginan dengan kewajiban tugas yang diterima dari pekerjaannya. Seseorang merasa lebih puas, apabila menyukai pekerjaannya dan secara tidak langsung kinerja yang didapat akan menjadi lebih baik. Menurut Seo, dkk (2020) pada manajemen organisasi yang baik tidak hanya memberikan gaji yang memadai bagi pegawainya, dikarenakan motivasi dan kepuasan kerja pegawai bukan hanya kebutuhan finansial semata, dorongan psikologis juga dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja pegawai. Fasilitas yang disediakan perusahaan yang diterima pegawai juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Munculnya ketidakpuasan kerja sangat dirasakan oleh pegawai DPMPTSP Kota Surakarta. Belum memadainya fasilitas diantaranya seperti tidak tersedianya kantin yang membuat pegawai mencari tempat makan diluar area kantor yang berdampak pada berkurangnya jam istirahat mengakibatkan tidak maksimalnya kinerja pegawai.

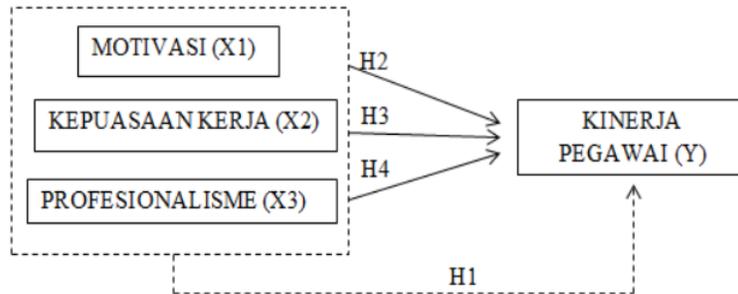
Rosita (2019) menyatakan bahwa sikap profesionalisme wajib dimiliki oleh setiap sumber daya manusia agar dapat mengoptimalkan ilmu pengetahuan, waktu dan tenaga. Menurut Aisyah, dkk (2017) mengemukakan bahwa setiap pegawai sangat diharapkan untuk bisa mempunyai sikap profesionalisme supaya dapat mengoptimalkan skill, waktu, ilmu pengetahuan, tenaga dan sumber daya yang dimiliki sesuai dengan bidangnya sehingga dapat mempengaruhi kinerja. Sumber daya yang memiliki kualitas yang baik dan sikap profesionalisme pada pegawai merupakan salah satu unsur meningkatkan kinerja pegawai dalam menjalankan tugas maupun aturan yang ada. Terbatasnya jumlah pegawai DPMPTSP Kota Surakarta yang memiliki keahlian sesuai dengan bidangnya, tetapi pegawai selalu dituntut untuk memberi pelayanan atau kinerja yang baik selain berdampak pada minimnya skill dan ilmu pengetahuan pada pegawai.

Unit Pelayanan Terpadu (UPT) merupakan salah satu solusi Pemerintah Kota Surakarta untuk mengatasi permasalahan-permasalahan pelayanan publik. Kota Surakarta merupakan kota dengan masyarakat atas pelayanan publik yang tinggi sehingga membutuhkan peran pemerintah untuk mengkoordinirnya. Pelayanan yang diberikan seperti pelayanan perijinan dan non-perijinan yang terbaik dan satu pintu dengan kemudahan dan transparansi dalam biaya, serta ketepatan waktu dalam penyelesaian. Dengan adanya pemanfaatan sistem informasi dan teknologi yang memadai, data yang dihasilkan dapat disajikan dengan cepat, tepat dan akurat.

Dari penjelasan latar belakang di atas, peneliti melakukan pengujian mengenai Motivasi, Kepuasan Kerja, dan Profesionalisme Sumber Daya

1  
Manusia terhadap kinerja pegawai (Studi Pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Surakarta).

### Kerangka Pemikiran



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

### Hipotesis

- 1  
H<sub>1</sub> = Diduga Motivasi, Kepuasan Kerja dan Profesionalisme berpengaruh simultan terhadap kinerja pegawai DPMPTSP Surakarta.
- 4  
H<sub>2</sub> = Diduga Motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai DPMPTSP Surakarta.
- H<sub>3</sub> = Diduga kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai DPMPTSP Surakarta.
- H<sub>4</sub> = Diduga profesionalisme berpengaruh terhadap kinerja pegawai DPMPTSP Surakarta.

## 2. METODE

15  
Dijelaskan bahwa jenis penelitian ini termasuk penelitian kuantitatif. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Desember 2021 pada kantor DPMPTSP Kota Surakarta. Populasi menggunakan seluruh pegawai DPMPTSP Kota Surakarta sebanyak 40 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel sensus (*non-probability sampling*), dimana semua populasi pada penelitian diambil dan dijadikan sampel. Sumber data dengan memakai data primer yang bersumber dari observasi dan penyebaran kuisioner sedangkan data skunder didapat dari buku bacaan dan data-data dari internet terkait variabel pemikiran dari penelitian ini.

Untuk menyelesaikan permasalahan pada penelitian ini menggunakan beberapa analisis data diantaranya uji instrumen, uji asumsi klasik, analisis linier berganda dan uji hipotesis.

## 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

### 3.1 HASIL PENELITIAN

#### Uji Instrumen

##### 1. Uji Validitas

Hasil olah data SPSS pada uji validitas menunjukkan bahwa dari 27 pernyataan kuesioner dinyatakan Valid atau hasil menunjukkan  $r_{hitung} > r_{tabel}$ .

## 2. Uji Reliabilitas

Dari hasil uji reliabilitas pada olah data SPSS dapat disimpulkan setiap variabel memiliki *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,60 ( $\alpha > 0,60$ ) menunjukkan seluruh variabel X dan Y adalah reliabel.

## Uji Asumsi Klasik

### 1. Uji Normalitas

Dari olah data SPSS menunjukkan nilai *Kolmogrov-Sminov* (KS) 0,560 dan nilai signifikan 0,912 yang berarti bahwa semua variabel berdistribusi normal karena memiliki signifikansi sebesar  $0,912 > 0,05$ .

### 2. Uji Multikolinearitas

Dari uji Multikolinieritas pada SPSS menunjukkan perhitungan nilai tolerance mempunyai nilai  $> 0,10$  dan nilai  $VIF < 10,0$  yang berarti variabel independen dikatakan tidak terjadi Multikolinieritas.

### 3. Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil olah data pada SPSS masing-masing menunjukkan level sig  $> 0,05$ , yaitu 0,606 untuk variabel motivasi, 0,166 Kepuasan Kerja dan 0,546 untuk Profesionalisme. Penelitian ini bebas heteroskedastisitas

## Analisis Regresi Linier Berganda

Dari data yang diolah SPSS, dapat dibuat model persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 11,121 - 0,018X_1 - 0,032X_2 + 0,687X_3 + \epsilon$$

- Motivasi, Kepuasan Kerja dan Profesionalisme nilainya tidak mengalami kenaikan atau sama dengan 0, maka kinerja pegawai bernilai 11,121.
- Apabila nilai variabel Motivasi ( $X_1$ ) dinaikan sebesar satu satuan, dan variabel Kepuasan kerja ( $X_2$ ), Profesionalisme ( $X_3$ ) bernilai konstan, maka nilai Y akan berubah turun sebesar 0,018.
- Apabila nilai variabel Kepuasan kerja ( $X_2$ ) dinaikan sebesar satu satuan, dan variabel Motivasi ( $X_1$ ), Profesionalisme ( $X_3$ ) bernilai konstan, maka nilai Y akan berubah turun sebesar 0,032.
- Apabila nilai variabel Profesionalisme ( $X_3$ ) dinaikan sebesar satu satuan, dan variabel Motivasi ( $X_1$ ), Kepuasan kerja ( $X_2$ ) bernilai konstan, maka nilai Y akan berubah naik sebesar 0,687.

## Uji Hipotesis

### 1. Uji F

Tabel 1. Uji F

| ANOVA <sup>a</sup> |            |                |    |             |        |                   |
|--------------------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Model              |            | Sum of Squares | df | Mean Square | F      | Sig.              |
| 1                  | Regression | 122.403        | 3  | 40.801      | 12.129 | .000 <sup>b</sup> |
|                    | Residual   | 121.097        | 36 | 3.364       |        |                   |
|                    | Total      | 243.500        | 39 |             |        |                   |

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Sumber: Output SPSS Versi 21

Berdasarkan hasil uji f diatas  $X_1, X_2, X_3$  mempunyai pengaruh simultan terhadap variabel Y menunjukkan nilai sig  $0,000 < 0,05$  dan  $F_{hitung} 12,129 > F_{tabel} 2,866$  dapat diartikan secara simultan berpengaruh dan signifikan antara Motivasi, Kepuasan Kerja dan Profesionalisme terhadap Kinerja Pegawai DPMPSTP Kota Surakarta.

### 2. Uji t

Tabel 2. Hasil Uji t

| Model | Coefficients <sup>a</sup>   |            |                           |       | t     | Sig. |
|-------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|-------|------|
|       | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | Beta  |       |      |
|       | B                           | Std. Error |                           |       |       |      |
| 1     | (Constant)                  | 11.121     | 3.222                     |       | 3.451 | .001 |
|       | X1                          | -.018      | .179                      | -.017 | -.098 | .923 |
|       | X2                          | -.032      | .161                      | -.035 | -.198 | .844 |
|       | X3                          | .687       | .174                      | .746  | 3.956 | .000 |

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Output SPSS Versi 21

10

Pada uji ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh setiap variabel independen terhadap variabel dependen. Penjelasan uji t parsial setiap variabel independen, diperoleh hasil :

- Motivasi ( $X_1$ ) memiliki  $t_{hitung}$  -0,098 dengan nilai signifikansi 0,923. Hasil  $t_{tabel}$  ( $df = n - k$   $df = 40 - 4 = 36$ ) pada taraf signifikansi 0,025 sebesar 2,028. Oleh karena  $t_{hitung} < t_{tabel}$  ( $-0,098 < 2,028$ ) nilai signifikansi ( $0,923 > 0,05$ ) Motivasi berpengaruh negatif tidak signifikan pada kinerja pegawai.
- Kepuasan kerja ( $X_2$ ) mempunyai  $t_{hitung}$  -0,198 dengan nilai signifikansi 0,844. Hasil  $t_{tabel}$  ( $df = n - k$   $df = 40 - 4 = 36$ ) pada taraf signifikansi 0,025 sebesar 2,028. Oleh karena  $t_{hitung} <$

$t_{tabel} (-0,198 < 2,028)$  nilai signifikansi  $(0,844 > 0,05)$  Kepuasan Kerja berpengaruh negatif tidak signifikan pada kinerja pegawai.

- c. Profesionalisme ( $X_3$ ) mempunyai  $t_{hitung}$  3,956 dengan nilai signifikansi 0,000. Hasil  $t_{tabel}$  ( $df = n - k$   $df = 40 - 4 = 36$ ) pada taraf signifikansi 0,025 sebesar 2,028. Oleh karena  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3,956 > 2,028$ ) nilai signifikansi  $(0,000 < 0,05)$  Profesionalisme berpengaruh signifikan pada kinerja pegawai.

### 3. Koefisien Determinan ( $R^2$ )

Dari uji SPSS menunjukkan nilai *Adjusted R Square* yang besarnya 0,461 menunjukkan bahwa proporsi pengaruh variable  $X_1, X_2$  dan  $X_3$  terhadap variable  $Y$  sebesar 46,1% menunjukkan Motivasi, Kepuasan kerja dan Profesionalisme memiliki kontribusi pengaruh terhadap Kinerja pegawai sebesar 46,1% sisanya 53,9% ( $100\% - 46,1\%$ ) dijelaskan oleh variable didalam model lain.

## 3.2 PEMBAHASAN

Dari uji SPSS, bahwa uji F mempunyai pengaruh simultan terhadap variabel  $Y$  dengan signifikansi  $0,000 < 0,05$  dan  $F_{hitung} 12,129 > F_{tabel} 2,866$  artinya ada pengaruh simultan signifikan antara Motivasi, Kepuasan Kerja dan Profesionalisme terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini dibuktikan makin tinggi motivasi, kepuasan kerja dan profesionalisme menunjukkan hasil kerja yang baik sehingga pegawai dapat menyelesaikan tugas dan pekerjaannya dengan baik.

Uji olah data SPSS menunjukkan  $t_{hitung} < t_{tabel}$  ( $-0,098 < 2,028$ ) dengan signifikansi  $(0,923 > 0,05)$  Motivasi berpengaruh negatif tidak signifikan pada kinerja pegawai. Motivasi kerja pegawai DPMPSTP Surakarta membuktikan bahwa belum optimalnya kinerja pegawai terdapat kebijakan dari atasan yang berhubungan dengan waktu lembur misalnya pegawai memiliki pekerjaan hingga berakhirnya jam kerja belum terselesaikan tetapi mampu terselesaikan pada hari itu, pegawai akan tetap mengerjakan karena pengabdian dan komitmen walaupun tidak dihitung lembur, akan tetapi adanya peraturan dari pihak manajemen tidak diperbolehkan sehingga pegawai menyelesaikan pekerjaannya pada hari berikutnya maka hal tersebut merupakan alasan dan pertimbangan motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Uji olah data SPSS menunjukkan  $t_{hitung} < t_{tabel}$  ( $-0,198 < 2,028$ ) dengan signifikansi  $(0,844 > 0,05)$  Kepuasan Kerja berpengaruh negatif tidak signifikan pada kinerja pegawai. Tidak berpengaruhnya Kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai adalah hal yang wajar, meskipun banyak perusahaan/organisasi yang mempunyai tingkat kinerja tinggi mempunyai pegawai yang puas pada pekerjaannya.

Hasil uji SPSS  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3,956 > 2,028$ ) menunjukkan level signifikan  $(0,000 < 0,05)$  Profesionalisme berpengaruh signifikan pada

kinerja pegawai, hal ini membuktikan adanya pengaruh profesionalisme kerja yang efisien, efektif, berintegritas dan konsekuen dalam meningkatkan kinerja pegawai. Profesionalisme pegawai juga dapat ditunjukkan agar tidak mudah putus asa dan selalu patuh pada prosedur/peraturan yang sudah ditentukan oleh organisasi.

#### 4. PENUTUP

##### 4.1 KESIMPULAN

- a. Motivasi, Kepuasan Kerja dan Profesionalisme berpengaruh simultan signifikan terhadap kinerja pegawai DPMPTSP Surakarta.
- b. Motivasi berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai DPMPTSP Surakarta.
- c. Kepuasan Kerja berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai DPMPTSP Surakarta.
- d. Profesionalisme berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai DPMPTSP Surakarta.

##### 4.2 Saran

1. Sebaiknya pimpinan DPMPTSP Kota Surakarta memberi usulan kepada BKD agar lebih memperhatikan latar belakang pendidikan dengan spesifikasi pekerjaan yang dibutuhkan dalam penempatan pegawai.
2. Mengadakan pelatihan kerja agar dapat meningkatkan kompetensi dan menambah wawasan pegawai terutama pada penguasaan teknologi.
3. Untuk penelitian berikutnya diharapkan dapat menambah variabel agar mengetahui variabel yang mempengaruhi kinerja sehingga pimpinan/atasan mengoptimalkan kinerja dengan meningkatkan aspek yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

#### REFERENCES

- Adiyasa, N. I. W., & Windayanti, W. (2019). Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT . XYZ. *Jurnal Manajemen Strategi Dan Aplikasi Bisnis*, 2(1), 23–30.
- DPMPPTSP Surakarta. (2021). *Sejarah DPMPPTSP Kota Surakarta*. Web DPMPPTSP Surakarta. <https://dpmpptsp.surakarta.go.id/>. Diakses tanggal 18 November 2021
- Hustia, A. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 81. <https://doi.org/10.32502/jimn.v10i1.2929>
- Padmanabhan, S. (2021). The Impact of locus of Control on Workplace stress and job satisfaction: A pilot study on private-sector employees. *Current Research in Behavioral Sciences*, 2(February), 1000026.
- Rosita, E. (2019). Pengaruh Profesionalisme dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.BRI SYARIAH, Tbk KCP SIMPANG EMPAT. *JURNAL AT-TASYRI'YY*, 2(1), 88–103.
- Seo, N., Rumampuk, J. L., & Potolau, M. J. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kineja Karyawan PT. Telkom Kota Tomohon. *Kinerja* 17, 1, 52–58.

# MOTIVASI, KEPUASAN KERJA DAN PROFESIONALISME SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA PEGAWAI (STUDI PADA DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU KOTA SURAKARTA)

## ORIGINALITY REPORT

12%

SIMILARITY INDEX

11%

INTERNET SOURCES

8%

PUBLICATIONS

2%

STUDENT PAPERS

## PRIMARY SOURCES

|   |  |    |
|---|--|----|
| 1 | <a href="https://repository.uin-suska.ac.id">repository.uin-suska.ac.id</a><br>Internet Source   | 2% |
| 2 | Submitted to Universitas Negeri Jakarta<br>Student Paper   | 1% |
| 3 | <a href="https://repository.radenintan.ac.id">repository.radenintan.ac.id</a><br>Internet Source   | 1% |
| 4 | <a href="https://jurnal.stie-mandala.ac.id">jurnal.stie-mandala.ac.id</a><br>Internet Source   | 1% |
| 5 | <a href="https://stmikdharmapalariau.ac.id">stmikdharmapalariau.ac.id</a><br>Internet Source   | 1% |
| 6 | Irwan Desyantoro, Hardani Widhiastuti.<br>"Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. XYZ melalui Disiplin Kerja sebagai Variabel Intervening",<br>PHILANTHROPY: Journal of Psychology, 2021<br>Publication | 1% |

|                 |  |      |
|-----------------|--|------|
| 7               | Indrawati Indrawati, Ermawati Ermawati, Rabaniyah Istiqamah. "Pengaruh Pendidikan dan Pekerjaan Terhadap Kemiskinan Rumah Tangga dengan Lingkungan Sebagai Variabel Moderating di Kecamatan Bolano Kabupaten Parigi Moutong", Jurnal Ilmu Ekonomi dan Bisnis Islam, 2020 | 1 %  |
| Publication     |  |      |
| 8               | Titin Rosdyanti, Suwanto Suwanto. "PENGARUH KOMPETENSI, MOTIVASI DAN BUDAYA PERUSAHAAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA UPTD PUSKESMAS PURBOLINGGO LAMPUNG TIMUR", DERIVATIF: Jurnal Manajemen, 2020   | 1 %  |
| Publication     |  |      |
| 9               | <a href="http://eprints.walisongo.ac.id">eprints.walisongo.ac.id</a>   | 1 %  |
| Internet Source |  |      |
| 10              | <a href="http://123dok.com">123dok.com</a>   | 1 %  |
| Internet Source |  |      |
| 11              | Ismayantika Dyah Puspita, Erna Puspita, Dyah Ayu Paramitha. "ACCOUNT REPRESENTATIVE SEBAGAI JEMBATAN KEPATUHAN WAJIB PAJAK", Jurnal Ilmiah Bisnis dan Ekonomi Asia, 2017   | <1 % |
| Publication     |  |      |
| 12              | <a href="http://ejournal.kompetif.com">ejournal.kompetif.com</a>   | <1 % |
| Internet Source |  |      |

13 [ejurnal.unisri.ac.id](http://ejurnal.unisri.ac.id) <1 %  
Internet Source

---

14 [eprints.uns.ac.id](http://eprints.uns.ac.id) <1 %  
Internet Source

---

15 [jurnal.pancabudi.ac.id](http://jurnal.pancabudi.ac.id) <1 %  
Internet Source

---

16 [media.neliti.com](http://media.neliti.com) <1 %  
Internet Source

---

17 [unbara.ac.id](http://unbara.ac.id) <1 %  
Internet Source

---

Exclude quotes Off

Exclude matches Off

Exclude bibliography On