

**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA
MELALUI MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA UD. AJI
WIJAYA KONVEKSI BANYUWANGI**

(Studi Pada Karyawan UD. Aji Wijaya Konveksi Banyuwangi)

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Mencapai Derajat Sarjana Manajemen



Oleh :

Rizsa Joan Hagista

202010160311494

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MALANG

2024

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA
MELALUI MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL MEDIASI
PADA UD. AJI WIJAYA KONVEKSI BANYUWANGI
(Studi pada Karyawan UD. Aji Wijaya Konveksi Banyuwangi)**

Yang disiapkan dan disusun oleh:

Nama : Rizsa Joan Hagista

NIM : 202010160311494

Jurusan : Manajemen

Telah dipertahankan di depan penguji pada tanggal 28 September 2024 dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai kelengkapan guna memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Universitas Muhammadiyah Malang.

Susunan Tim Penguji:

Pembimbing I : Dr. Mursidi, M.M.

Pembimbing II : Dra. Sandra Irawati, M.M.

Penguji I : Dr. Uci Yulianti, M.M.

Penguji II : Immanuel Mu'ammal, S.E., M.M.

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis,

Ketua Program Studi,



Prof. Dr. Idah Zuhroh, M.M.

Dr. Nurul Asfiah, M.M.

1.

2.

3.

4.

SKRIPSI

**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA
MELALUI MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL MEDIASI
PADA UD. AJI WIJAYA KONVEKSI BANYUWANGI
(Studi pada Karyawan UD. Aji Wijaya Konveksi Banyuwangi)**

Oleh :

Rizsa Joan Hagista
202010160311494

Diterima dan disetujui
pada tanggal 28 September 2024

Pembimbing I,

Pembimbing II,

Dr. Mursidi, M.M.

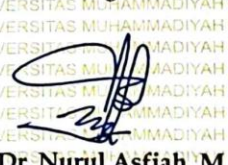
Dra. Sandra Irawati, M.M.

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis,

Ketua Program Studi,



Prof. Dr. Idah Zuhroh, M.M.



Dr. Nurul Asfiah, M.M.

PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : Rizsa Joan Hagista
NIM : 202010160311494
Program Studi : Manajemen
Surel : rizsahagista14@gmail.com

Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini adalah asli dan benar-benar hasil karya sendiri, baik dari segi manapun, bukan dari hasil karya orang lain dengan mengatasnamakan saya,serta bukan merupakan hasil penjiplakan (plagiarisme) dari hasil karya orang lain.
2. Karya dan pendapat orang lain yang dijadikan sebagai bahan rujukan (referensi) dalam skripsi ini, secara tertulis dan secara jelas dicantumkan sebagai bahan/sumber acuan dengan menyebutkan nama pengarang dan dicantumkan di daftar pustaka sesuai dengan ketentuan penulisan karya ilmiah yang berlaku.
3. Pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya, dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan atau ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademis, dan sanksi-sanksi lainnya yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Malang, 5 September 2024
Yang membuat pernyataan,

A handwritten signature in black ink is written over a rectangular postage stamp. The stamp is yellow and red, featuring the Garuda Pancasila emblem and the text 'REPUBLIK INDONESIA', '10000', and 'METEORIT TEMBEL'. The serial number '0A218ALX390124930' is visible at the bottom of the stamp.

Rizsa Joan Hagista

PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA MELALUI MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA UD. AJI WIJAYA KONVEKSI BANYUWANGI

(Studi Pada Karyawan UD. Aji Wijaya Konveksi Banyuwangi)

Rizsa Joan Hagista¹, Mursidi², Sandra Irawati³.

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Malang

Email: rizsahagista14@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja, pengaruh kompensasi terhadap motivasi, pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja, dan pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja melalui motivasi sebagai variabel mediasi. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuisioner. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 40 karyawan bagian produksi pada UD. Aji Wijaya Konveksi dengan teknik sampel jenuh/sampling sensus yaitu Teknik untuk mengambil seluruh populasi untuk dijadikan sampel apabila responden kurang dari 100 orang. Teknik analisis data yang digunakan adalah rentang skala dan *Smart PLS* versi 4.1. hasil rentang skala menunjukkan bahwa variabel kompensasi termasuk dalam kategori baik, kepuasan kerja termasuk dalam kategori cukup, dan motivasi termasuk dalam kategori tinggi. hasil dari pengujian *Smart PLS* versi 4.1 menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja, kompensasi berpengaruh terhadap motivasi, motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja, dan motivasi dapat memediasi pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja.

Kata kunci: kompensasi, kepuasan kerja, motivasi

THE EFFECT OF COMPENSATION ON JOB SATISFACTION THROUGH MOTIVATION AS A MEDIATION VARIABLE AT UD. AJI WIJAYA KONVEKSI BANYUWANGI

(Study on Employees of UD. Aji Wijaya Konveksi Banyuwangi)

Rizsa Joan Hagista¹, Mursidi², Sandra Irawati³.

Management, Faculty of Economic and Business,

University of Muhammadiyah Malang

Email: rizsahagista14@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine and analyze the effect of compensation on job satisfaction, the effect of compensation on motivation, the effect of motivation on job satisfaction, and the effect of compensation on job satisfaction through motivation as a mediating variable. This study uses a quantitative method. The data collection technique in this study used a questionnaire. The population used in this study was 40 production employees at UD. Aji Wijaya Konveksi with a saturated sample technique/census sampling, namely a technique for taking the entire population to be used as a sample if the respondents are less than 100 people. The data analysis technique used is the scale range and Smart PLS version 4.1. The results of the scale range indicate that the compensation variable is included in the good category, job satisfaction is included in the sufficient category, and motivation is included in the high category. The results of the Smart PLS version 4.1 test show that compensation affects job satisfaction, compensation affects motivation, motivation affects job satisfaction, and motivation can mediate the effect of compensation on job satisfaction.

Keywords: *compensation, job satisfaction, motivation*

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim

Assalamuallikum wr.wb

Segala puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT karena telah melimpahkan rahmat dan hidayah-nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “**Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Sebagai Variabel Mediasi Pada UD. Aji Wijaya Konveksi Banyuwangi**”. Tidak lupa shalawat serta salam semoga terlimpahkan kepada junjungan nabi Muhammad SAW, kepada keluarga, pengikutnya hingga akhir zaman, Aamiin ya rabbal ‘Alaamiin.

Tujuan disusunnya skripsi ini adalah untuk memenuhi syarat memperoleh gelar sarjana manajemen di Universitas Muhammadiyah Malang. Dalam proses penyusunan skripsi ini penulis menyadari bahwa banyak pihak-pihak yang telah membantu, mendukung, dan mengarahkan. Maka dari itu dengan kerendahan hati, penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Rektor Universitas Muhammadiyah Malang, Prof. Dr. Nazaruddin Malik, SE., M.Si.
2. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Malang, Prof. Dr. Idah Zuhroh, MM
3. Dr. Nurul Asfiah, M.M yang menjabat sebagai Ketua Jurusan Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Malang.
4. Dr. Mursidi, MM selaku dosen pembimbing I dan Dra. Sandra Irawati M.M selaku dosen pembimbing II penulis yang bersedia meluangkan waktu yang cukup Panjang untuk membimbing, mengoreksi dan memberi arahan serta saran dan masukan yang sangat bermanfaat guna untuk menyusun skripsi ini.
5. Kenny Roz, S,Kom., M.M selaku dosen wali Manajemen Kelas i angkatan 2020 yang telah mengarahkan anak didiknya untuk selalu berusaha segera menyelesaikan kewajiban dan tanggung jawab akademiknya.
6. Seluruh Dosen dan Segenap Staf Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Malang atas ilmu dan bimbingan yang telah diberikan selama perkuliahan.
7. Aji Wijaya Konveksi Kecamatan Tegaldlimo Kabupaten Banyuwangi. Yang telah memberikan izin serta informasi terkait dilaksanakannya penelitian ini.

8. Terkhususnya penulis persembahkan kepada orang tua tersayang Jariani Novitasari dan Joko Purnomo S.T. Penulis menyadari bahwa tiada kata yang mampu sepenuhnya menggambarkan rasa syukur ini. Namun, dengan penuh cinta dan ketulusan, izinkan peneliti mengucapkan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada kalian. Terimakasih atas segalanya, terimakasih yang senantiasa memberikan dukungan baik moral maupun material, dan cinta yang tiada hentinya yang kalian berikan kepada penulis, khususnya sepanjang perjalanan skripsi ini. Terima kasih telah menjadi orang tua yang supportif. Terimakasih telah menerima semua kekurangan yang dimiliki oleh penulis ini. Tanpa kehadiran kalian, orang tua yang sangat luar biasa, pencapaian ini tidak mungkin terwujud, karena kalian merupakan sumber inspirasi dan kekuatan yang tak tergantikan oleh penulis. Penulis berharap dengan terselesaikannya peneliti ini, dapat menjadi bentuk penghormatan dan apresiasi atas segala perjuangan dan kasih sayang yang kalian berikan.
9. Untuk kakek penulis Alm Katijo terimakasih telah menjadi sumber motivasi kepada seluruh keluarga penulis sebagai teladan dalam kehidupan penulis, dan mengajarkan arti kerja keras, ketulusan dan semangat pantang menyerah.
10. Untuk adik penulis Lafvia Phiniasthika dan kucing kesayangan penulis cimi, oli, puca, milco, bobo, coco, hongbi dan hongsi yang sudah penulis anggap sebagai bagian dari keluarga penulis. Terimakasih sudah menjadi mood boster dan menjadi alasan penulis untuk pulang ke rumah setelah beberapa tahun meninggalkan rumah demi menempuh Pendidikan di bangku perkuliahan.
11. Untuk jodoh penulis kelak kamu adalah salah satu alasan penulis menyelesaikan skripsi ini, meskipun saat ini penulis tidak mengetahui keberadaanmu. Karena penulis yakin bahwa sesuatu yang ditakdirkan menjadi milik kita dan akan menuju kepada kita bagaimanapun caranya.
12. Terima Kasih kepada teman SMA penulis Dhea Angelita Zakiya dan Viona Ellanuary Hariyanto serta teman teman perjuangan di tanah rantau dan teman semasa perkuliahan Friska Ervia Marshanda, Fabilla Ananda Alifia dan Nia Ihzayanti Rizki yang memberikan dukungan dan menjadi tempat berkeluh kesah serta pendengar yang baik dalam proses penyusunan skripsi ini.
13. *Last but not least, I wanna thank me, I wanna thank me for believing in me, I wanna thank me for doing all these hard work, I wanna thank me for having no days off, I wanna thank me for never quitting, I wanna thank me for always being a giver and*

traying to give more than I receive. I wanna thank me for trying do more right than wrong, I wanna thank me for just being me all times.

Terlambat lulus atau lulus tidak tepat waktu bukanlah sebuah kejahatan, bukan pula sebuah Aib. Alahkah kerdilnya jika mengukur kecerdasan hanya dari siapa yang paling cepat lulus. Bukankah sebaik-baiknya skripsi adalah yang selesai? Karena mungkin ada satu hal dibalik terlambatnya mereka lulus, dan percayalah, alasan saya disini merupakan alasan yang sepenuhnya baik. Terima Kasih

“kegagalan bukanlah akhir dari segalanya, tetapi justru merupakan langkah pertama menuju kesuksesan yang sejati” B.J. Habibie

Akhirnya, dengan segala keterbatasan dan kekurangannya, saya persembahkan karya tulis ini kepada siapapun yang membutuhkannya. Kritik dan saran dari semua pihak sangat saya harapkan untuk penyempurnaan karya-karya saya selanjutnya. Terimakasih.

Wassallamuallaikum wr.wb

Malang, 5 september 2024

penulis



DAFTAR ISI

ABSTRAK.....	iv
ABSTRACT.....	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. LATAR BELAKANG	1
B. RUMUSAN MASALAH.....	4
C. TINJAUAN PUSTAKA	4
D. MANFAAT PENELITIAN	4
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	5
A. LANDASAN TEORI.....	5
B. PENELITIAN TERDAHULU.....	16
C. KERANGKA KONSEP/PIKIR.....	18
D. HIPOTESIS PENELITIAN	19
BAB III METODE PENELITIAN	21
A. JENIS PENELITIAN.....	21
B. LOKASI PENELITIAN.....	21
C. POPULASI DAN SAMPEL.....	21
D. DEFINISI OPERASIONAL VARIABEL.....	22
E. PENGEMBANGAN INSTRUMEN PENELITIAN	23
F. SUMBER DATA.....	23
G. PENGUKURAN DATA DAN VARIABEL.....	23
H. METODE ANALISIS DATA.....	24
I. <i>PARTIAL LEAST SQUARE (PLS)</i>	25

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	28
A. GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN	28
B. STRUKTUR ORGANISASI	28
C. AKTIVITAS PERUSAHAAN	30
D. DESKRIPSI DATA RESPONDEN.....	30
E. HASIL RENTANG SKALA	35
F. HASIL PENELITIAN	41
G. PEMBAHASAN.....	48
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	54
A. KESIMPULAN.....	54
B. SARAN.....	54
DAFTAR PUSTAKA.....	56
LAMPIRAN.....	59



DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Hasil Penelitian Terahulu.....	15
Tabel 3.1 Devinisi Operasional Variabel.....	22
Tabel 3.2 Skala Likert.....	24
Tabel 3.3 Rentang Skala Dan Penilaian Variabel.....	25
Tabel 4.1 Aktivitas Perusahaan.....	30
Tabel 4.2 Jenis Kelamin Responden.....	31
Tabel 4.3 Usia Responden.....	31
Tabel 4.4 Pendidikan Responden.....	32
Tabel 4.5 Lama Bekerja.....	32
Tabel 4.6 Status Responden.....	33
Tabel 4.7 Tanggungan Responden.....	33
Tabel 4.8 Distribusi Data Pada Variabel Kompensasi.....	35
Tabel 4.9 Distribusu Data Pada Variabel Kepuasan Kerja.....	37
Tabel 4.10 Distribusi Data Pada Variabel Motivasi Kerja.....	39
Tabel 4.11 <i>Outer Loading</i>	42
Tabel 4.12 Hasil Uji <i>Discriminant Validity</i> Dengan Cross Loading.....	43
Tabel 4.13 Hasil Uji <i>Construk Reliability</i>	44
Tabel 4.14 Hasil Uji <i>Path Coefficient</i>	45
Tabel 4.15 Hasil Uji Signifikan Pengaruh Tidak Langsung.....	47
Table 4.16 Hasil Uji <i>R-Square</i>	48

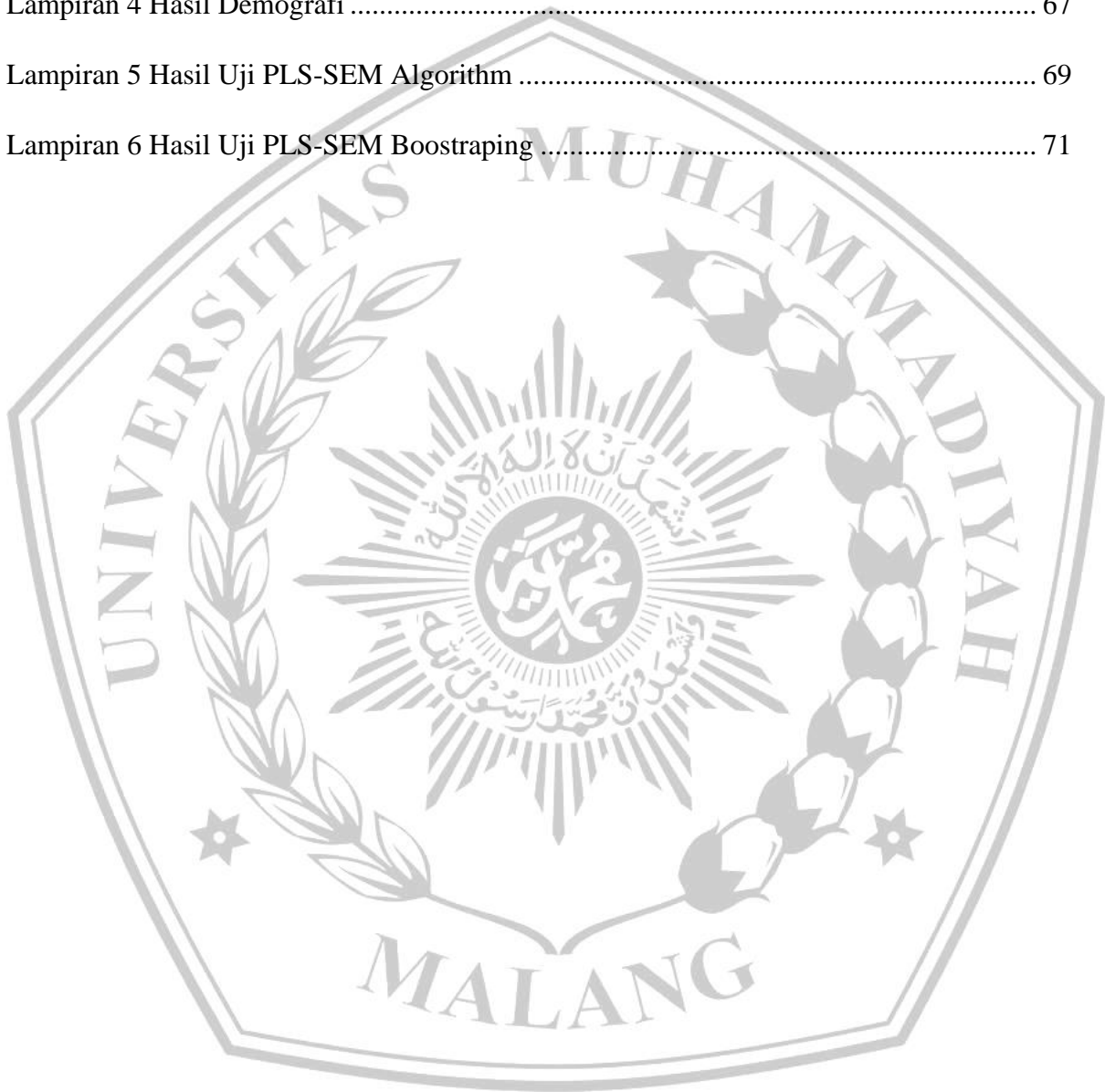
DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Gambar Penelitian	18
Gambar 4.1 Struktur Organisasi	29
Gambar 4.2 Diagram Jalur <i>Loading Factor</i>	41
Gambar 4.3 Pengujian Konstruk <i>Boostraping</i>	45



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Keusioner.....	59
Lampiran 2 Tabulasi Kuesioner.....	64
Lampiran 3 Hasil Rentang Skala	65
Lampiran 4 Hasil Demografi	67
Lampiran 5 Hasil Uji PLS-SEM Algorithm	69
Lampiran 6 Hasil Uji PLS-SEM Boostraping	71



DAFTAR PUSTAKA

- Adarman Ndruru, D. A. (2023). PENGARUH IMPLEMENTASI TEORI MOTIVASI HIERARKI ABRAHAM MASLOW DALAM PENINGKATAN SEMANGAT KERJA KARYAWAN PT. NUTRIHUB. *COSTING:Journal Of Economic, Business And Accounting*, 552-565.
- Anik Hermingsih, D. P. (2020). PENGARUH KOMPENSASI DAN BEBAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA. *Jurnal Dimensi*, 574-597.
- Ayatulloh Michael, M. H. (2022). *Konsep Dasar Partial Least Square Struktural Equation Modelling (PLS SEM)*. BANTEN: Pascal Books.
- Chealsy Lawren, S. E. (2023). PENGARUH MOTIVASI KERJA, KOMPENSASI, DAN LINGKUNGAN. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 149-158.
- Citha Agathanisa, A. P. (2018). PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN . *Jurnal Mitra Manajemen (JMM Online)*, 308-319.
- Darmawan, R. (2023). Pengaruh Kompensasi Dan Work Life Balance Terhadap. *SEIKO : Journal Of Management & Business*, 547 - 570.
- Dessler, G. (2020). *Human Resource Management In Florida International University (16 Ed.)*. Pearson Education.
- Enny, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: UBHARA MANAJEMEN PRESS.
- Ervina, F. M. (2023). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Edunomics Journal.*, 144-166.
- Hasibuan, M. S. (2020). *Manajemen Sumber*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hendon, R. N. (2019). *Fundamentals Of Human Resource Management*. SAGE Publication.
- I Putu Santika, I. K. (2023). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawandengan Motivasi Sebagai Pemediasidi PT Bank Mandiri KCP Kerobokan. *RELASI Jurnal Ekonomi*, 146-157.

- Jericho Haganta Sembiring, A. P. (2018). PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN. *Jurnal Mitra Manajemen (JMM Online)*, 263-272.
- Judge, S. P. (2019). *Organizational Behavior 18th Edition*. New York: Pearson.
- Latan, I. G. (2015). *Partial Least Squares Konsep, Metode Dan Aplikasi Menggunakan Program WARPPLS 4.0*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Lubis, L. E. (2019). Efek Lingkungan Kerja Dan . *JURNAL BENING*, 6(2), 270.
- Luthans, F. (2011). *Organizational Behavior*. Mcgraw-Hill International Edision.
- M Masram, D. M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- Mangkunegara, A. A. (2016). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia, 3rd Ed*. Bandung: Refika Aditama.
- Maria, E. (2019). The Influence Of Organizational Culture, Compensation And Interpersonal Communication In Employee Performance Through Work Motivation As Mediation. *International Review Of Management And Marketing*, 133-140.
- Marko Sarstedt, C. M. (2021). *Partial Least Squares Structural Equation Modeling. In Handbook Of Market Research*. Springer International Publishing.
- Ni Made Dwi Puspitawati, N. P. (2020). PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP STRES KERJA DAN KEPUASAN KERJA KARYAWAN. *Jurnal Bakti Saraswati*, 112 - 119.
- Noor, J. (2015). *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Prenada Group.
- R. Wayne Mondy, J. J. (2016). *Human Resource Management, Global Edition*. Pearson.
- Ridha, M. (2020). Teori Motivasi McClelland Dan Implikasinya Dalam Pembelajaran Pai. *Palapa*, 8(1), 1–16.
- Ritta Setiyati, E. H. (2019). Pentingnya Perencanaan SDM Dalam Organisasi, Forum. *Forum Ilmiah*, 215 - 221.
- Rivai, V. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktek*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P. (2016). Perilaku Organisasi Edisi 16. *Jakarta : Salemba Empat*.

- Ronna Yulia Wuwungan, R. N. (2017). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA. *Jurnal EMBA*, 298 - 307.
- Saputra, A. A. (2023). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Technomedia Journal (TMJ)*, 68-77.
- Simamora, H. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- Sri Khodijah Dewi, A. M. (2023). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Gemah Dinamika Perkasa Di Pangkalan Kerinci. *JIABIS: Jurnal Administrasi Bisnis & Ilmu Sosial*, 1 - 13.
- ST Mubaroqah, M. Y. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai . *KINERJA: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 222-226.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: ALFABETA.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Tsauri, S. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STAIN Jember Press.
- Usman, H. (2011). *Manajemen Teori, Praktik, Dan Riset Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wibowo. (2014). *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wijaya, D. H. (2022). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Mitra Grab Bike Di Kota Madiun). *SIMBA: Seminar Inovasi Manajemen Bisnis Dan Akuntansi 4*.
- Yuniarsih, T. (2017). *Kinerja Unggul Sumber Daya Manusia*. Bandung: Rizqi Press.

11% Overall Similarity

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

Filtered from the Report

- Bibliography
- Quoted Text

Top Sources

- 7%  Internet sources
- 2%  Publications
- 10%  Submitted works (Student Papers)

Integrity Flags

0 Integrity Flags for Review

No suspicious text manipulations found.

Our system's algorithms look deeply at a document for any inconsistencies that would set it apart from a normal submission. If we notice something strange, we flag it for you to review.

A flag is not necessarily an indicator of a problem. However, we'd recommend you focus your attention there for further review.