

**PERAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI MEDIASI PADA
PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DI BALAI PELATIHAN DAN PENYULUHAN
PERIKANAN (BPPP) BANYUWANGI**

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Mencapai
Derajat Sarjana Manajemen



Oleh :
Widya Intan Octavia
202110160311477

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MALANG
2025**

LEMBAR PERSETUJUAN

LEMBAR PERSETUJUAN

SKRIPSI

**PERAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI MEDIASI PADA PENGARUH
KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI BALAI PELATIHAN
DAN PENYULUHAN PERIKANAN (BPPP) BANYUWANGI**

Oleh:

Widya Intan Octavia

202110160311477

Malang, *22 Februari 2025*

Telah disetujui oleh:

Pembimbing I,



(Nazaruddin Malik, Prof., Dr)

Pembimbing II,



(Titiek Ambarwati, Dr., M.M.)

LEMBAR PENGESAHAN

SKRIPSI

PERAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI MEDIASI PADA PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI BALAI PELATIHAN DAN PENYULUHAN

PERIKANAN (BPPP) BANYUWANGI

Oleh:

Widya Intan Octavia

202110160311477


Diterima dan disetujui
pada tanggal 08 Maret 2025


Pembimbing I

Pembimbing II


Prof. Dr. Nazaruddin Malik, M.Si.


Dr. Titiek Ambarwati, M.M.


Prof. Dr. Lida Zuhroh, M.M.


Dr. Nurul Asfiah, M.M.



LEMBAR PENGESAHAN

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

PERAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI MEDIASI PADA PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI BALAI PELATIHAN DAN PENYULUHAN PERIKANAN (BPPP) BANYUWANGI

Yang disiapkan dan disusun oleh :

Nama : Widya Intan Octavia

NIM : 202110160311477

Jurusan : Manajemen

Telah dipertahankan di depan penguji pada tanggal 08 Maret 2025 dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai kelengkapan guna memperoleh gelar Sarjana

Manajemen pada Universitas Muhammadiyah Malang.

Susunan Tim Penguji:

Pembimbing I : Prof. Dr. Nazaruddin Malik, M.Si

Pembimbing II : Dr. Tifiek Ambarwati, M.M.

Penguji I : Dra. Sandra Irawati, M.M.

Penguji II : Dra. Siti Nurhasanah, M.Si

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Ketua Program Studi

Prof. Dr. Adah Zuhroh, M.M.

Dr. Nurul Asfiah, M.M.



PERNYATAAN ORISINALITAS

PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan dibawah ini, Saya:

Nama : Widya Intan Octavia
NIM : 202110160311477
Program Studi : Manajemen
Email : widyaintanoc11@gmail.com

Dengan ini menyatakan bahwa:

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

Malang, 11 Maret 2025

Yang membuat pernyataan



Widya Intan Octavia

**PERAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI MEDIASI PADA PENGARUH
KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI BALAI
PELATIHAN DAN PENYULUHAN PERIKANAN (BPPP) BANYUWANGI**

Widya Intan Octavia

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Malang
Jl. Raya Tlogomas No.246 Malang, Jawa Timur
Email: widyaintanoct11@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peran motivasi kerja sebagai mediasi pada pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan bagian fungsional di Balai Pelatihan dan Penyuluhan Perikanan Banyuwangi. Penelitian ini merupakan penelitian *eksplanatory* dengan pendekatan kuantitatif. Menggunakan data hasil kuesioner dengan teknik total sampling dari 70 responden. Metode analisis data yang digunakan rentang skala dan *Partial Least Square* (PLS). Hasil rentang skala menunjukkan kinerja karyawan berkategori tinggi, kompetensi berkategori kompeten, dan motivasi kerja berkategori terpenuhi. Sedangkan hasil PLS menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan motivasi kerja, serta motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga motivasi kerja mampu berperan memediasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan secara positif dan signifikan.

Kata kunci: kinerja karyawan, kompetensi, motivasi kerja

**THE ROLE OF WORK MOTIVATION AS MEDIATION THE EFFECT
OF COMPETENCIES ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE
CENTER FOR TRAINING AND COUNSELING OF FISHERIES (BPPP)
BANYUWANGI**

Widya Intan Octavia

Management Study Program, Faculty of Economics and Business

Muhammadiyah University of Malang

Jl. Raya Tlogomas No.246 Malang, East Java

Email: widyaintanoct11@gmail.com

ABSTRACT

This research aims to determine the role of work motivation as a mediation in the effect of competence on the performance of functional employees at the Center For Training and Counseling of Fisheries (BPPP) Banyuwangi. This study is explanatory in nature with a quantitative approach. It utilizes data from questionnaires using total sampling techniques from 70 respondents. The data analysis methods employed include scale range and Partial Least Square (PLS). The results of the scale range indicate that employee performance is categorized as high, competence is categorized as competent, and work motivation is categorized as fulfilled. Meanwhile, the PLS results show that competence has a positive and significant effect on employee performance and work motivation, as well as work motivation having a positive and significant effect on employee performance. Therefore, work motivation plays a positive and significant mediating role in the effect of competence on employee performance.

Keywords: *employee performance, competence, work motivation*

KATA PENGANTAR

Bismillahirrohmanirrohim,

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Puji syukur atas kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunianya, sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “**Peran Motivasi Kerja Sebagai Mediasi Pada Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan di Balai Pelatihan dan Penyuluhan Perikanan Banyuwangi**”. Sebagai syarat untuk menyelesaikan Program Sarjana (S1) Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Malang.

Selama proses penyusunan skripsi, saya menyadari banyak keterbatasan wawasan dan ilmu, serta kekurangan dalam penyusunan skripsi. Namun, dengan tujuan, niat, usaha, dan doa yang tulus mendorong saya untuk terus semangat menyelesaikan skripsi ini. Dengan segala ketulusan dan kerendahan hati, saya mengucapkan terimakasih dan rasa hormat kepada:

1. Prof. Dr. H. Nazaruddin Malik, SE., M.Si. selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Malang. Sekaligus selaku dosen pembimbing 1 yang telah memberikan sebagian waktunya untuk membimbing dengan penuh kesabaran. Serta terimakasih atas setiap ilmu dan pengalaman yang telah diberikan dalam penyusunan skripsi ini.
2. Prof. Dr. Idah Zuhroh, M.M., Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Malang.

3. Dr. Nurul Asfiah, M.M., selaku Ketua Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Malang.
4. Dra., Titiek Ambarwati M.M., selaku dosen pembimbing 2 yang telah memberikan sebagian waktunya untuk membimbing dengan penuh kesabaran, selalu memberikan dorongan untuk terus maju, ilmu, arahan dan kritik dalam menyempurnakan skripsi ini, serta kasih sayang yang selalu diberikan seperti anak sendiri.
5. Terimakasih kepada seluruh Bapak/Ibu Dosen Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Malang yang telah memberikan banyak ilmu selama mengikuti matakuliah dari awal sampai akhir.
6. Cinta pertama dan panutan, ayahanda Suli Handoko. Setiap detik perjuangan menyelesaikan skripsi ini, selalu teringat akan pengorbanan ayah yang tiada henti. Ayah selalu percaya akan potensi saya, bahkan disaat saya meragukan diri sendiri. Terimakasih ayah karena selalu menjadi cahaya yang menerangi setiap perjuangan dan memberikan semangat untuk terus melangkah. Saya percaya bahwa keberhasilan saat ini adalah doa dari ayah dan semoga skripsi ini menjadi awal untuk membanggakan ayah.
7. Cinta kedua dan pintu surga, mamanda Sumini. Setiap langkah yang diambil ada kasih sayang dan pengorbanan mama yang selalu mengingatkan saya untuk tidak pernah menyerah. Ketika sedang merasa berat dan penuh tantangan, mama adalah tempat saya menemukan ketenangan dan semangat untuk terus maju. Saya menyadari, bahwa skil saya tidak sebanding dengan doa tulus dari

mama. Terimakasih ma, atas segala bentuk dukungannya selama ini, semoga kedepannya saya bisa berhasil dan menjadi kebanggaan satu-satunya.

8. Widya Intan Octavia, ya! Diri saya sendiri. Terimakasih dan apresiasi sebesar-besarnya karena telah berjuang untuk menyelesaikan apa yang telah dimulai. Sulit untuk bertahan sampai dititik ini, walaupun seringkali putus asa dan menangis atas apa yang sedang diusahakan untuk didapat. Tetaplah menjadi anak yang selalu berbakti kepada orang tua, selalu berusaha menggapai kebahagiaan, dan tidak lelah untuk mencoba. *Man Jadda Wajada, Man Shabara Zhafira.*
9. Keluarga besar yang selalu memberikan dorongan, nasihat, serta doa yang diberikan disetiap langkah perjalanan saya. Terimakasih untuk kakak sepupu dimalang Sheva Aditya yang selalu direpotkan dari segala bentuk kesedihan dan kebahagiaan dalam penyusunan skripsi.
10. Sahabat saya Siti Aminatus, Riskika Fauziah, Aulia Mawarda, Erlin Virgyanti, Zakiyah Maharani, Shintya Putri, Sawang Zulia, dan Adinda Putri yang telah menemani susah, sedih, dan senang dari awal menjadi mahasiswa baru sampai berjuang bersama dalam menyelesaikan tugas akhir. Terimakasih selalu ada.
11. Teman sepembimbing Inka Seira, Dhea Mutya, dan Ain Dwi yang selalu mendukung untuk terus maju dan tidak boleh menyerah. Maaf jika selalu merepotkan dan bahkan sebagai tempat mengeluh selama menyelesaikan revisian.

Dengan banyak keterbatasan dan kekurangan dalam penulisan skripsi ini, semoga dapat memberikan manfaat bagi pembaca dan siapapun yang membutuhkan terkait skripsi ini.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Malang, 11 Maret 2025

Widya Intan Octavia



DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN.....	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
PERNYATAAN ORISINALITAS	v
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah.....	9
1.3 Tujuan Penelitian	10
1.4 Manfaat Penelitian.....	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	11
2.1 Landasan Teori.....	11
2.2 Penelitian Terdahulu.....	26
2.3 Kerangka Pemikiran dan Hipotesis	32
BAB III METODE PENELITIAN.....	36
3.1 Jenis Desain Penelitian.....	36
3.2 Lokasi Penelitian	36
3.3 Populasi dan Sampel	37
3.4 Definisi Operasional Variabel.....	37
3.5 Jenis dan Sumber Data.....	40
3.6 Teknik Pengumpulan Data	41
3.7 Teknik Pengukuran Data	41
3.8 Teknik Analisis Data	42
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	53

4.1	Gambaran Umum BPPP Banyuwangi.....	53
4.2	Diskripsi Profil Demografi Responden	62
4.3	Hasil Penelitian.....	65
4.4	Pembahasan	86
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....		94
5.1	Kesimpulan.....	94
5.2	Saran	95
DAFTAR PUSTAKA		97
LAMPIRAN.....		103



DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Data Predikat Kinerja BPPP Banyuwangi 2022	6
Tabel 1. 2 Data Predikat Kinerja BPPP Banyuwangi 2023	6
Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu	27
Tabel 3. 1 Definisi Operasional Variabel.....	39
Tabel 3. 2 Alternatif Jawaban dan Skor	42
Tabel 3. 3 Skala Penilaian Pada Rentang Skala.....	44
Tabel 4. 1 Jam Kerja BPPP Banyuwangi.....	60
Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	63
Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	63
Tabel 4. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	64
Tabel 4. 5 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	65
Tabel 4. 6 Hasil Rentang Skala Variabel Kinerja Karyawan (Y)	66
Tabel 4. 7 Hasil Rentang Skala Variabel Kompetensi (X)	68
Tabel 4. 8 Hasil Rentang Skala Variabel Motivasi Kerja (Z)	70
Tabel 4. 9 Convergent Validity Loading Factor	74
Tabel 4. 10 Nilai Average Extracted (AVE).....	75
Tabel 4. 11 fornell-larcker Criterion	75
Tabel 4. 12 Discriminant Validity Cross Loading	76
Tabel 4. 13 Nilai Cronbach's Alpha dan Composite Reliability	77
Tabel 4. 14 Nilai R-Square	78
Tabel 4. 15 Nilai R-Square Untuk Goodnest Of Fit (GoF).....	79
Tabel 4. 16 Hasil Path Coefficients pertama (Pengaruh Langsung)	80
Tabel 4. 17 Hasil Path Coefficients kedua (Pengaruh Langsung)	81
Tabel 4. 18 Hasil Path Coefficients ketiga (Pengaruh Tidak Langsung).....	81
Tabel 4. 19 Hasil Hipotesis Direct Effect	83
Tabel 4. 20 Hasil Hipotesis Specific Indirect Effect.....	85

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran.....	32
Gambar 4. 1 Struktur Organisasi BPPP Banyuwangi	56
Gambar 4. 2 Diagram Nilai Loading Factor Evaluasi Outer Model	73
Gambar 4. 3 Hasil Uji Bootstrapping.....	82



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian.....	103
Lampiran 2 Hasil Karakteristik Responden	106
Lampiran 3 Tabulasi Jawaban Responden	109
Lampiran 4 Data Anlisis Smart PLS	113



DAFTAR PUSTAKA

1. Sewang., Umar, S.M. & dkk. Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) Upaya Peningkatan Kinerja Karyawan Di Era Globalisasi. *JUMABI J Manajemen, Akunt dan Bisnis*. 2024;2(2):76–86.
2. Pahira SH, Rinaldy R. Pentingnya Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi. *COMSERVA J Penelit dan Pengabd Masy*. 2023;3(03):810–7.
3. Zainal RV, Ramly M, Mutis T, Arifah W. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Edisi Keti. Depok: Rajawali Pers; 2018. 447–448 p.
4. Simanjuntak F, Tarmizi A, Perkasa DH. Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Antilope Madju Puri Indah). *Madani J Ilm Multidisiplin*. 2023;1(7):76–88.
5. Mangkunegara PA. Manajemen Sumber Daya Perusahaan. edisi keem. Bandung: PT Remaja Rosdakarya; 2007.
6. Lukiyana, Mukaromah L. Moderasi Work Amospheree Atas Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompetensi SDM Terhadap Kinerja Pegawai Pasca WHF Pada Kementrian Kelautan Dan Perikanan. *Al Qalam J Ilm Keagamaan dan Kemasyarakatan Vol*. 2023;17(5):3015–30.
7. Wahyuni, S., Sjahrudin, H., & Rajab A. Kebermaknaan Kompetensi Dan Disiplin Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai. *J Bina Bangsa Ekon*. 2024;17(2)(2):1375–87.

8. Yulianto W. Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Motivasi dan Kepemimpinan Terhadap kinerja Pegawai Dengan Pendidikan Sebagai Pemoderator Pada Balai pendidikan Dan Pelatihan Aparatur Kementrian Kelautan Dan Perikanan. *J Ekon dan Bisnis*. 2018;9(1):37–49.
9. Sihombing SME, Ramadhan RR, ... Pengaruh Pelatihan Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Studi Di Balai Pemantapan Kawasan Hutan Wilayah. *Ekon Bisnis*. 2023;3(101):982–93.
10. Tanjung H, Studi P, Manajemen M, Muhammadiyah U, Utara S, Kerja K. Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai 1,2. 2019;2(1):1–15.
11. Pariakan MA, Manafe HA, Niha SS, Paridy A. Pengaruh Beban Kerja Pegawai, Motivasi Kerja, dan Kompetensi Pegawai Terhadap Prestasi kerja Pegawai. *J Ekon Manaj Sist Inf*. 2023;4(4):781–90.
12. Manopo C. competency based talent and performance management system. Jakarta: Salemba Empat; 2011. 30–31 p.
13. Rivai V, Ella Jauvani S. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Keempat. Jakarta: Rajawali Pers; 2017.
14. Wardana RP, Prasetyo I. Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Melalui Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Thyssenkrupp Technologies Indonesia Cabang Surabaya. *J Manajerial Bisnis*. 2023;6(1):44–58.

15. Halomoan E. Pengaruh Iklim Organisasi, Kompetensi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai BPP Aparatur Sukamandi. *Widya Cipta J Sekr dan Manaj.* 2020;4(1):40–8.
16. Robbins PS, Judge AT. *Perilaku Organisasi.* edisi enambelas, editor. Jakarta: Salemba Empat; 2015. 127–128 p.
17. Suswati E. *Motivasi Kerja.* edisi pert. Malang: Media Nusa Creative; 2022. 17–22 p.
18. Yusuf MA. *Motivasi Dalam Organisasi, penegrtian motivasi dan proses motivasi, teori teori motivasi, penerapan motivasi dalam organisasi, motivasi dan kinerja.* *J Islam Educ J.* 2024;2(2):1–24.
19. P. Siagian S. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Bumi Aksara; 2019.
20. Kartika AD, Ilhami MD, Bengkulu UM. Pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas perikanan kabupaten seluma. *J Manaj Modal Insa dan Biisnis.* 2024;5(1):1–16.
21. Sanusi E. *Kinerja Pegawai Balai Besar Peningkatan Produktivitas Bekasi Dipengaruhi Oleh Kompetensi Melalui Motivasi.* *J Manaj Bisnis Krisnadwipayana.* 2022;10(2):124–41.
22. Bintaro, Daryanto. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan.* Yogyakarta: Gava Media; 2017. 158–159 p.
23. Robbins S. *Perilaku Organisasi.* edisi kese. Jakarta: Salemba Empat; 2006.
24. Sutrisno. *Sumber Daya Manusia.* Edisi Pert. Jakarta: Kencana Prenada Media Group; 2009.

25. Amstrong. Performance Management. St. Ives England Ltd.; 2004.
26. Alexandro Hutagalung B. Analisa Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai: Kompetensi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja (Penelitian Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia). J Manaj Pendidik Dan Ilmu Sos. 2022;3(1):201–10.
27. Daengs A. Membangun Kinerja Karyawan Berbasis Kompetensi. Surabaya: Unitomo Press; 2022. 119–121 p.
28. Wahjono SI. Perilaku Organisasi. Edisi Pert. Yogyakarta: Graha Ilmu; 2010. 78–80 p.
29. Rizky M. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi : Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja & Budaya Organisasi (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia). J Ilmu Manaj Terap. 2022;3(3):290–301.
30. Hasibuan.M.S. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara; 2018.
31. Luthans F. Perilaku Bahavior. Edisi 12. McGraw-Hill; 2011. 161–177 p.
32. Mohyi A. Teori dan Perilaku Organisasi. Malang: UMMPress; 2018. 148–149 p.
33. John MI, Robert K, Michael TM. Perilaku dan Manajemen Organisasi. edisi tuju. Jakarta: Penerbit Erlangga; 2006. 148–155 p.
34. Robbins PS, Judge AT. Perilaku Organisasi. 12th ed. Jakarta: Salemba Empat; 2008.

35. Komariyah. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: CV Alfabeta; 2018.
36. Singon DC, Tewal B, Taroreh RN. Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Di Balai Karantina Ikan, Pengendalian Mutu Dan Keamanan Hasil Perikanan Manado. J EMBA J Ris Ekon Manajemen, Bisnis dan Akunt. 2022;10(2):483.
37. Diansyah M, Athar HS, Fauzi A. Kompetensi Dan Motivasi Organisasi Kaitanya Pada Motivasi Dan Kinerja Pegawai. J Distrib. 2020;Vol 8, No(2):267–76.
38. Sugiyono. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Edisi Kedu. Sutomo, editor. Bandung: Alfabeta; 2022.
39. Syahputri AZ, Fallenia F Della, Syafitri R. Kerangka berfikir penelitian kuantitatif. Tarb J Ilmu Pendidik dan Pengajaran. 2023;2(1):160–6.
40. Sugiyono, Lestari P. Metode Penelitian Komunikasi. ALFABETA. Sunarto, editor. Jurnal Dinamika Ekonomi Pembangunan. Bandung: Alfabeta; 2021. 152 p.
41. Abdurrahman L, Mulyana R. Pemodelan Nilai Teknologi Informasi Menggunakan Structural Equation Modeling (Sem). JIPI (Jurnal Ilm Penelit dan Pembelajaran Inform. 2022;7(2):469–77.
42. Ghozali I, Latan H. Partial Least Squares Konsep, Teknik, Dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0 Untuk Penelitian Empiris. edisi 2. Semarang: Univeristas Diponegoro; 2015.

43. Hair JF, Hult GTM, Ringle CM, Sarstedt M, Danks NP, Ray S. Evaluation of Formative Measurement Models. 2021. 91–113 p.
44. Ghozali I. Aplikasi Analisis Multivariate. Edisi 9. Semarang: Univeristas Diponegoro; 2018. 263–267 p.







10% Overall Similarity

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




Filtered from the Report

- Bibliography
- Quoted Text

Match Groups

-  **24 Not Cited or Quoted 9%**
Matches with neither in-text citation nor quotation marks
-  **0 Missing Quotations 0%**
Matches that are still very similar to source material
-  **0 Missing Citation 0%**
Matches that have quotation marks, but no in-text citation
-  **0 Cited and Quoted 0%**
Matches with in-text citation present, but no quotation marks

Top Sources

- 8%  Internet sources
- 7%  Publications
- 5%  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.

Match Groups

- 24 Not Cited or Quoted 9%**
Matches with neither in-text citation nor quotation marks
- 0 Missing Quotations 0%**
Matches that are still very similar to source material
- 0 Missing Citation 0%**
Matches that have quotation marks, but no in-text citation
- 0 Cited and Quoted 0%**
Matches with in-text citation present, but no quotation marks

Top Sources

- 8% **Internet sources**
- 7% **Publications**
- 5% **Submitted works (Student Papers)**

Top Sources

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

1	Internet	
	ieeca.org	2%
2	Internet	
	www.shs-conferences.org	2%
3	Student papers	
	University of Muhammadiyah Malang	2%
4	Publication	
	Hurriyati Ratih, Tjahjono Benny, GafarAbdullah Ade, Sulastrri, Lisnawati. "Advance...	2%
5	Internet	
	journal.unisnu.ac.id	2%