

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP
INTENTION TO STAY DENGAN KOMITMEN ORGANISASI
DAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI
PADA PT. HALEYORA POWER ULP WARU**

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Mencapai

Derajat Sarjana Manajemen



OLEH:

HAMNATUL MILLAH FAHRI

202010160311525

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MALANG

2024

SKRIPSI

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP INTENTION TO STAY TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA PT. HALEYORA POWER ULP WARU

Oleh :

Hamnatul Millah Fahri

202010160311525

Diterima dan disetujui
pada tanggal 5 Januari 2024

Pembimbing I,

Dr. Mursidi, M.M.

Pembimbing II,

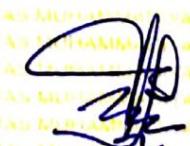
Ratya Shafira Arifiani, S.AB., M.M.

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis,

Ketua Jurusan,

Prof. Dr. Idah Zuhroh, M.M.

Dr. Nurul Asfiah, M.M.



LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP INTENTION TO STAY TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA PT. HALEYORA POWER ULP WARU

Yang disiapkan dan disusun oleh :

Nama : Hamnatul Millah Fahri

NIM : 202010160311525

Jurusan : Manajemen

Telah dipertahankan di depan penguji pada tanggal 5 Januari 2024 dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai kelengkapan guna memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Universitas Muhammadiyah Malang.

Susunan Tim Penguji:

Penguji I : Dicky Wisnu Usdek Riyanto, Ph.D.

Penguji II : Dra. Siti Nurhasanah, M.Si.

Penguji III : Ratya Shafira Arifiani, S.AB., M.M.

Penguji IV : Dr. Mursidi, M.M.

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis,

Prof. Dr. Idah Zuhroh, M.M.

Ketua Jurusan,

Dr. Nurul Asfiah, M.M.



1.
2.
3.
4.

PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : Hamnatul Millah Fahri

NIM : 202010160311525

Program Studi : Manajemen

Surel : 525hamnatulmillahfahri@gmail.com

Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini adalah asli dan benar-benar hasil karya sendiri, baik sebagian maupun keseluruhan, bukan hasil karya orang lain dengan mengatasnamakan saya, serta bukan 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 ilmiah yang berlaku;
3. Pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya, dan apabila di kemudian 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, Desember 2023

Yang membuat pernyataan,



Hamnatul Millah Fahri

KATA PENGANTAR

Bismillahirrohmanirrohim.

Dengan nama Allah Yang Maha Penyayang, segala puji hanya milik-Nya, yang telah memberi kekuatan dan petunjuk sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan baik. Skripsi ini di susun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Intention to Stay Dengan Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi”.

Dengan diiringi do'a dan sholawat, yang senantiasa melimpah ke Nabi Muhammad S.A.W., Rasul akhir zaman, penutup para Nabi yang membawa kesempurnaan ajaran Tauhid dan keutamaan budi pekerti. Semoga tumpahan do'a sholawat menetes kepada segenap keluarga dan sahabatnya, para syuhada', para mushonnifin, para ulama, dan seluruh umatnya, yang dengan tulus ikhlas mencintai dan menjunjung sunnahnya.

Selama proses penyusunan skripsi, banyak pihak yang telah memberikan bantuan dan dukungan kepada saya. Sebagai ucapan syukur, dalam kesempatan ini, saya ingin mengucapkan terima kasih kepada:

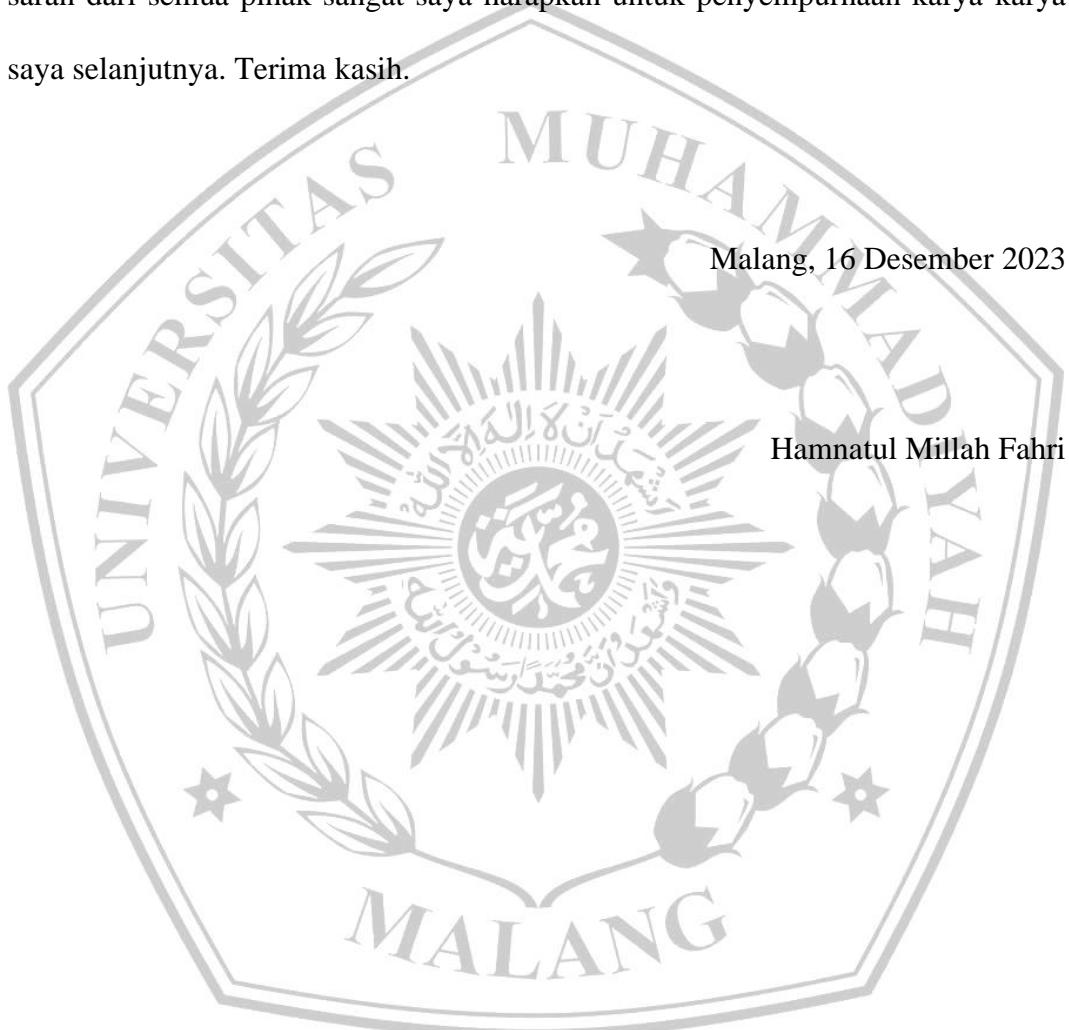
1. Prof. Dr. Fauzan, M.pd., selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Malang
2. Prof. Dr. Idah Zuhroh, M.M., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Malang
3. Dr. Nurul Astfah, M.M., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Malang.

4. Dr. Mursidi, M.M., selaku dosen pembimbing I yang selalu membimbing, membantu, dan mengarahkan saya dengan penuh kesabaran dalam penyusunan skripsi ini.
5. Ibu Ratya Shafira Arifiani., S.AB., M.M., selaku dosen pembimbing II yang selalu sabar dalam membantu, membimbing, dan mengarahkan saya dalam penyusunan skripsi ini.
6. Secara khusus saya ucapkan terima kasih banyak kepada kedua orang tua saya, Fahrianto dan Banyu Puji Hastutik yang telah memberikan dukungan kepada saya baik secara materil maupun moral, sehingga saya dapat menyelesaikan tugas saya sebagai mahasiswa.
7. Seluruh karyawan PT. Haleyora Power ULP Waru yang telah membantu dalam melakukan penelitian ini.
8. Terima kasih kepada Bapak dan Ibu dosen Program Studi Manajemen yang telah memberikan ilmu kepada saya.
9. Teman-teman yang selalu memberikan dukungan berupa motivasi serta doa untuk menyelesaikan skripsi ini. Terimakasih atas dukungan, pengalaman dan kerjasamanya selama perkuliahan dan penyelesaian tugas akhir ini.
10. Terimakasih kepada diri saya sendiri yang mau berjuang dan bertahan sejauh ini untuk dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
11. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah memberikan bantuan, dukungan dan doa dalam menyelesaikan skripsi ini.

Hanya ungkapan terima kasih dan do'a tulus yang dapat saya persembahkan, semoga segala yang telah mereka berikan kepada saya, tercatat

dengan tinta emas dalam lembaran catatan Roqib sebagai sebuah ibadah yang tiada ternilai. Aamiin Yaa Robbal Aallamiin.

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



DAFTAR ISI

ABSTRAK.....	i
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR.....	ix
DAFTAR LAMPIRAN	x
PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	8
C. Tujuan Penelitian	8
D. Manfaat Penelitian	9
BAB II.....	11
TINJAUAN PUSTAKA.....	11
A. Landasan Teori.....	11
B. Penelitian Terdahulu	19
C. Kerangka Pikir	29
D. Hipotesis	30
BAB III	34
METODE PENELITIAN	34
A. Objek Penelitian	34
B. Jenis Penelitian	34
C. Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel	34
D. Definisi Operasional Variabel.....	35
E. Jenis dan Sumber Data	36
F. Teknik Pengumpulan Data	37
G. Teknik Pengukuran Variabel	37
H. Teknik Analisis Data	38
BAB IV	42
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	42
A. Deskripsi Data.....	42

B.	Hasil Analisis Data.....	47
BAB V		75
PENUTUP		75
A.	Kesimpulan	75
B.	Saran.....	76
DAFTAR PUSTAKA.....		78



DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Hasil wawancara pada PT. Haleyora Power UPL Waru.....	2
Tabel 1.2 Data karyawan PT. Haleyora Power ULP Waru	3
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	20
Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel	35
Tabel 3.2 Tabel Skala Likert.....	37
Tabel 3.3 Rentang Skala	38
Tabel 4.1 Jam Kerja Karyawan	43
Tabel 4.2 Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin	44
Tabel 4.3 Karakteristik responden berdasarkan usia	44
Tabel 4.4 Karakteristik responden berdasarkan tingkat Pendidikan terakhir.....	45
Tabel 4.5 Karakteristik responden berdasarkan lama bekerja	46
Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi Budaya Organisasi (X)	48
Tabel 4.7 Distribusi Frekuensi Intention to Stay (Y)	51
Tabel 4.8 Distribusi Frekuensi Komitmen Organisasi (Z1).....	53
Tabel 4.9 Distribusi Frekuensi Kepuasan Kerja (Z2)	55
Tabel 4.10 Convergent validity.....	59
Tabel 4.11 Nilai Cross Loading	61
Tabel 4.12 Nilai Composite Reliability.....	62
Tabel 4.13 R-squares	63
Tabel 4.14 Uji Hipotesis	65

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka pikir.....	29
Gambar 4.1 Hasil Uji Outer Model.....	58
Gambar 4.2 Hasil Uji Outer Model	59
Gambar 4.3 Hasil Uji Outer Model	59
Gambar 4.4 Hasil Bootstrapping.....	69



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Surat Izin Penelitian.....	82
Lampiran 2 Kuesioner Penelitian	84
Lampiran 3 Tabulasi Data.....	89
Lampiran 4 Hasil Uji Outer Model	97
Lampiran 5 Hasil Uji Inner Model	102
Lampiran 6 Dokumentasi Penelitian	103



DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, P. M. (2015). Living in the world that is fit for habitation : CCI's ecumenical and religious relationships. In *Aswaja Pressindo*.
- Andi,Sudarno, N. (2019). Effect Of Organizational Culture, Work Motivation And Organizational Commitment On Work Motivation And Performance Of PT.Arta Boga Cemerlang Pekanbaru. *Kurs: Jurnal Akuntansi, Kewirausahaan Dan Bisnis*, 4(1), 59–70.
<http://www.ejournal.pelitaindonesia.ac.id/ojs32/index.php/KURS/index>
- Anter, C., & Lopian, S. L. H. V. . (2016). Analyzing The Effect Of Employee Compensation On Employee Intention To Stay (Study in Bank SulutGo Head Office). *Jurnal EMBA*, 4(2), 039–045.
- Dessyarti, R. S. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Pemasaran (Pada Dealer Motor PT. Suzuki Cabang Madiun dan Ngawi). *JURNAL EKOMAKS : Jurnal Ilmu Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi*, 7(2), 112–124. <https://doi.org/10.33319/jeko.v7i2.1>
- Dr. Sudjana Budhiasa, SE., M. S. (2016). *3.2.6, ANALISIS STATISTIK MULTIVARIATE DENGAN APLIKASI SEM PLS SMARTPLS*. Udayana University Press Kampus Universitas Udayana Denpasar, Jl. P.B. Sudirman, Denpasar - Bali Telp. (0361) 255128.
- Ellysy, E., & Ie, M. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan. *Jurnal Manajemen Maranatha*, 20(1), 75–84. <https://doi.org/10.28932/jmm.v20i1.3026>
- Gani, N. A., Utama, R. E., Jaharuddin, & Andry, P. (2021). *Perilaku Organisasi Pdf* (Issue May). <https://www.researchgate.net/publication/351880570>
- Ghozali, Imam, & Latan, H. (2015). *Konsep, Teknik, Aplikasi Menggunakan Smart PLS 3.0 Untuk Penelitian Empiris*. BP Undip. Semarang Harnanto. BPFE.
- Hariyanto, Indrawati, M., & Muninghar. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan RS Aisyiyah Bojonegoro. *Jurnal Mitra Manajemen*, 5(4), 277–289. <https://doi.org/10.52160/ejmm.v5i4.530>
- Heriyanti, S. S., & Zayanti, R. (2020). Peran Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 4(1), 267–277.
<https://doi.org/10.36778/jesya.v4i1.319>
- Ibrahim, Mahdani, & Mubarak, M. H. (2016). Budaya Etika, Niat untuk Bertahan dalam Organisasi dan Kesesuaian dengan Organisasi sebagai Mediator (Studi pada PT. Garuda Indonesia Medan). *Jurnal Ekonomi, Manajemen & Akutansi*.
- Jones, G. R. (2013). *Organizational Theory, Design, and Change*.

- Kalsum, U., Harlen, & Machasin. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Turnover Intention Pada Perawat RSIA Eria Bunda Pekanbaru. *Jurnal Sosial Humaniora Terapan*, 5(1). <https://doi.org/10.7454/jsht.v5i1.1017>
- Kharisma, M., Prasiliowati, S. L., & Ayuningtyas, E. A. (2019). The Influence Of Organizational Culture And Work Satisfaction On Employee Performance With Organizational Commitments As Intervening Variables. *Jurnal Pengembangan Wiraswasta*, 21(2), 135. <https://doi.org/10.33370/jpw.v21i2.342>
- Lie, T. F., & Siagian, H. (2018). *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Pada CV. Union Event Planner*. 6(1).
- Luthans, F. (2011). Organizational Behavior. In J. Beck (Ed.), *pearson education,Limited* (Vol. 10, Issue Chapter 4). Paul Ducham.
- Maizah Ela Yani, I., Sofia, M., & Nurhasanah, N. (2019). Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai PT. PLN (Persero) Area Tanjungpinang. *Bahtera Inovasi*, 2(1), 62–72. <https://doi.org/10.31629/bi.v2i1.1508>
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Rosda.
- Mathis, L., Robert, & Jackson, H. (2011). *Human Resource Management*. Salemba Empat.
- Monica, D. S., & Prasetyo, A. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Kompensasi terhadap Intention to Stay dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan*, 9(2), 101–110. <https://doi.org/10.37641/jimkes.v9i2.553>
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9–25. <https://doi.org/10.36778/jesya.v1i1.7>
- Pinangkaan, F. A., & Walangitan, M. C. (2020). Pengaruh Pelatihan Karyawan, Kepuasan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Pada BPJS Ketenagakerjaan Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 8(4), 979–988.
- Porter, L. W., Mowday, R. T., & Steers, R. M. (2016). *Employee-Organization Linkages*. South-Western Cengage Learning.
- Pratama, T. F. Y., & Suwandana, I. G. M. (2020). Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Dan Kepuasan Kerja Berpengaruh Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, 9(2), 576–596. <https://doi.org/https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2020.v09.i02.p09%0AIS SN>
- Prof. Dr. Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif Serta R&D. In *Alfabeta, CV* (Issue April).
- Putra, M. S. (2012). Pengaruh Nepotisme terhadap Kepuasan Kerja , Komitmen

- Organisasional dan Intention to Stay. *JURNAL Nama Orang APLIKASI MANAJEMEN*, 10(66), 553–563.
- Radjab, E., & Jam'an, A. (2017). *Metodologi Penelitian Bisnis* (U. M. Surakarta (ed.); 1st ed., Issue 1).
- Regia Saraswati, Nurdin Hidayat, C. W. W. (2023). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Intention to Stay pada Perusahaan Swasta di Jakarta. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 4, 23.
<https://repositorio.ufsc.br/xmlui/bitstream/handle/123456789/167638/341506.pdf?sequence=1&isAllowed=y%0Ahttps://repositorio.ufsm.br/bitstream/handle/1/8314/LOEBLEIN%2C LUCINEIA CARLA.pdf?sequence=1&isAllowed=y%0Ahttps://antigo.mdr.gov.br/saneamento/proeess>
- Reskantika, R., Paminto, A., & Ulfah, Y. (2019). JURNAL 14. *Jurnal Manajemen*, 11(2), 195–202.
<https://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/JURNALMANAJEMEN/article/view/5958%0Ahttps://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/JURNALMANAJEMEN/article/download/5958/594>
- Robbins, P. S. (2008). *Perilaku Organisasi* (D. B. Molan (ed.); Sepuluh Nopember, Indonesia: Erlangga.
- Robbins, S. P. (2019). *Organizational behavior*.
- Santoso, A. B., & Yuliantika, R. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Intention To Stay (Studi Kasus Pengemudi Gojek Di Kota Bandung). *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi)*, 6(3), 1407–1422.
- Saripuddin, J. (2015). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan*.
- Schein, E. H. (2009). *Organizational Culture and Leadership* (J. Wiley & Sons (eds.); 4th Editio).
- Set Xaverius Tumbelaka, S., Alhabsji, T., Nimran Magister Ilmu Administrasi Bisnis, U., Ilmu Administrasi, F., & Brawijaya Malang, U. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional Dan Intention To Leave (Studi pada Karyawan PT.Bitung Mina Utama). In *Jurnal Bisnis dan Manajemen* (Vol. 3, Issue 1).
- Setyadi, T., & Budiyono, R. (2021). Peran Komitmen Organisasi Dalam Memfasilitasi Pengaruh Program Pelatihan, Pengembangan Karir Dan Penilaian Kinerja Terhadap Intention To Stay. *Jurnal Stie Semarang*, 13(1), 13–28.
- Shahid, A. (2018). Employee Intention to Stay: An Environment Based on Trust and Motivation. *Journal of Management Research*, 10(4), 58.
<https://doi.org/10.5296/jmr.v10i4.13680>

- Shalihah, M., & Azzuhri, M. (2018). Pengaruh Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja terhadap Intention to Stay Relawan di Organisasi Non-Profit (Studi pada TurunTangan Malang). *Jurnal Ilmian Ekonomi Bisnis*, 6(2), 1–15.
- Solikhah, E. W., & Haryono, S. (2020). Pengaruh Budaya Organisasional Terhadap Intention to Leave Dimediasi Kepuasan Kerja Karyawan Kontrak Universitas Muhammadiyah di Yogyakarta. *Jurnal Manajemen Teknologi*, 19(1), 1–16. <https://doi.org/10.12695/jmt.2020.19.1.1>
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Alfabeta.
- Susanto, J., & Pratama, M. P. (2021). *Pengaruh budaya organisasi dan kepemimpinan terhadap intention to stay dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi (studi pada CV Anugerah Kencana Mandiri Kantor Pusat Yogyakarta)*. 2–34. <http://eprints.universitasputrabangsa.ac.id/id/eprint/206/>
- Thị, T., & Cảm, Á. (2018). *Ảnh hưởng của văn hóa tổ chức đến ý định ở lại và vai trò trung gian của chính sách tiền thưởng*. 3(4), 367–378.
- Tett, R. P., & Meyer, J. P. (1993). Job satisfaction, organizational commitment, turnover intention, and turnover: Path analyses based on meta-analytic findings. *Personnel Psychology*, 46(2), 259–293
- Trimurni, A., Ie, M., & Henny, H. (2021). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Minat Bertahan Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Muara Ilmu Ekonomi Dan Bisnis*, 5(2), 447. <https://doi.org/10.24912/jmieb.v5i2.13318>
- Vebrianis, Agussalim, & Haryati. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Bumi Sarimas Indonesia Kabupaten Padang Pariaman. *Jurnal Matua*, 3(3), 539–548.
- Youcef, S., Ahmed, S. S., & Ahmed, B. (2016). The Impact of Job Satisfaction on Turnover Intention by the Existence of Organizational Commitment, and Intent to Stay as Intermediates Variables Using approach PLS in Sample Worker Department of Transport Saida. *Management*, 6(6), 198–202. <https://doi.org/10.5923/j.mm.20160606.03>
- Zaki Azzuhairi, A., Budi Eko Soetjipto, & Puji Handayati. (2022). The Effect of Compensation and Work Motivation on Intention to Stay Through Job Satisfaction and Organizational Commitment to Employees. *International Journal Of Humanities Education and Social Sciences (IJHESS)*, 2(3), 712–729. <https://doi.org/10.55227/ijhess.v2i3.284>

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP INTENTION TO STAY DENGAN KOMITMEN ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA PT. HALEYORA POWER ULP WARU

ORIGINALITY REPORT



PRIMARY SOURCES

1 Submitted to Ajou University Graduate School **2%**
Student Paper

Exclude quotes On
Exclude bibliography Off

Exclude matches < 2%