

201910160311502
Devan Gio Prakoso
Prodi Manajemen

PERAN KOMITMEN ORGANISASI DALAM MEMEDIASI KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

(Studi pada Karyawan CV. LUFDY FAMILY di Mojokerto)

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Mencapai
Derajat Sarjana Manajemen



Oleh :

Devan Gio Prakoso

2019010160311502

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MALANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
MANAJEMEN**

2025

201910160311502
Devan Gio Prakoso
Prodi Manajemen

SKRIPSI


**PERAN KOMITMEN ORGANISASI DALAM MEMEDIASI KEPUASAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi pada Karyawan CV. Lufdy Family di Mojokerto)**

Oleh,

Devan Gio Prakoso
201910160311502

Diterima dan disetujui
pada tanggal 20 Desember 2025

Pembimbing I,


Dr. Marsudi, M.M.


Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis,

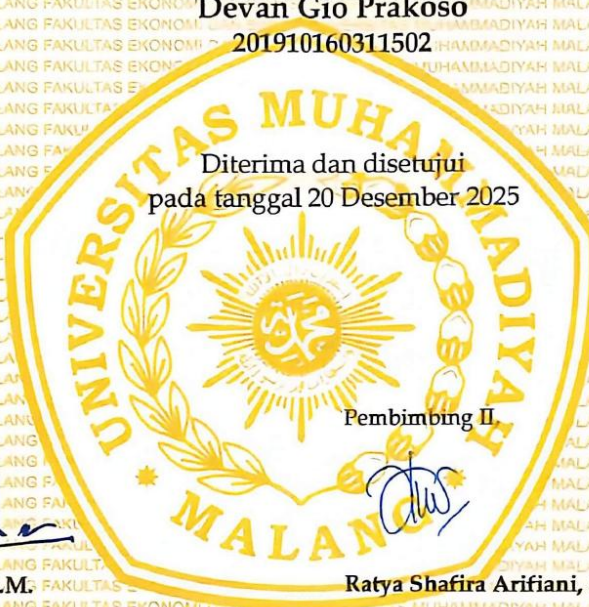

M. Sri Wahyuni, S.E., M.E., Ph.D.

Pembimbing II,


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

Ketua Program Studi,


Dr. R. Iqbal Robbie, S.E., M.M.



LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

**PERAN KOMITMEN ORGANISASI DALAM MEMEDIASI KEPUASAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

(Studi pada Karyawan CV. Lufdy Family di Mojokerto)

Yang disiapkan dan disusun oleh :

Nama : Devan Gio Prakoso

NIM : 201910160311502

Jurusan : Manajemen

Telah dipertahankan di depan penguji pada tanggal 20 Desember 2025 dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai kelengkapan guna memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Universitas Muhammadiyah Malang.

Susunan Tim Penguji:

Pembimbing I : Dr. Marsudi, M.M.

Pembimbing II : Ratya Shafira Arifiani, S.AB., M.M.

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

Penguji II : Yeyen Pratika, S.E., MBA., Ph.D.

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis,

Ketua Program Studi,

M. Saiful Mujib S., S.E., M.E., Ph.D.

Dr. R. Iqbal Robbie, S.E., M.M.



1.

2.

3.

4.

PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan dibawah ini, saya :

Nama : Devan Gio Prakoso
NIM : 201910160311502
Program Studi : Manajemen

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 yang dijadikan sebagai bahan rujukan (*referensi*) dalam skripsi ini, secara tertulis dan secara jelas dicantumkan sebagai bahan/sumber acuan, dengan menyebutkn nama pengarang dan dicantumkan di daftar Pustaka. Sesuai dengan ketentuan penulisan ilmiah yang berlaku.
3. Pernyataan ini sata 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, 5 Januari 2026

Yang membuat pernyataan



Devan Gio Prakoso

**PERAN KOMITMEN ORGANISASI DALAM MEMEDIASI KEPUASAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

(Studi pada Karyawan CV. LUFDY FAMILY di Mojokerto)

Devan Gio Prakoso, Marsudi, Ratya Shafira Arifiani

Program Studi Manajemen

Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Malang

Jl Raya Tlogomas No. 246 Malang

E-mail: giodevan70@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dimediasi komitmen organisasi CV. LUFDY FAMILY di Mojokerto. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner. Sampel sebanyak 32 karyawan. Teknik analisis PLS SEM. Hasil menunjukkan Variabel komitmen organisasi pada CV, Lufdy family mendapatkan kategori sangat tinggi. Kemudian kepuasan kerja mendapatkan kategori sangat puas. Dan kinerja karyawan mendapatlkan kategori sangat tinggi. Kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti semakin tinggi kepuasan karyawan, tidak berdampak kepada peningkatan kinerja karyawan. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi sebagai variabel mediasi.

Kata Kunci: kepuasan kerja, kinerja karyawan, komitmen organisasi

**PERAN KOMITMEN ORGANISASI DALAM MEMEDIASI KEPUASAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

(Studi pada Karyawan CV. LUFDY FAMILY di Mojokerto)

Devan Gio Prakoso, Marsudi, Ratya Shafira Arifiani

Management Study Program

Faculty Of Economic and Business

University Muhammadiyah Malang

Jl Raya Tlogomas No. 246 Malang

Corresponding E-mail: giodevan70@gmail.com

Abstract

This research was conducted to determine and analyze the effect of job satisfaction on employee performance mediated by organizational commitment at CV. Lufdy Family in Mojokerto. This study employed a quantitative method, with data collected through questionnaires. The sample consisted of 32 employees, and the data were analyzed using the PLS-SEM technique. The results showed that the organizational commitment variable at CV. Lufdy Family was categorized as very high. Job satisfaction was categorized as very satisfied, and employee performance was also categorized as very high. Job satisfaction had no significant effect on employee performance. Job satisfaction had a significant effect on organizational commitment. Organizational commitment also had a significant effect on employee performance. Furthermore, job satisfaction had a significant effect on employee performance through organizational commitment as a mediating variable.

Keywords— *job satisfaction, employee performance, organizational commitment*

KATA PENGANTAR

Bismillahirrohmanirrohim.

Puji syukur yang teramat dalam saya haturkan ke hadirat Tuhan Yang Maha Segala, atas percikan kasih, hidayat, dan taufiq-Nya sehingga Skripsi dengan judul “Peran komitmen organisasi dalam memediasi kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan” (Studi pada Karyawan CV. LUFDY FAMILY di Mojokerto) ini dapat terselesaikan pada waktu yang telah direncanakan.

Teriring do’a sholawat semoga senantiasa melimpah ke haribaan Muhammad SAW., Rasul akhir zaman, penutup para Nabi yang membawa kesempurnaan ajaran Tauhid dan keutamaan budi pekerti. Dan 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 ini, banyak pihak yang telah memberikan bantuan dan dukungan kepada saya. Sebagai ungkapan syukur, dalam kesempatan ini saya ingin mengucapkan terimakasih kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Nazaruddin, M.Si. Selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Malang.
2. Bapak M. Sri Wahyudi S, S.E., M.E., Ph.D. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Muhammadiyah Malang.
3. Bapak R. Iqbal Robbie, Dr., M.M. Selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammdiyah Malang.

4. Bapak Dr. Marsudi, M.M. dan Ibu Ratya Shafira Arifiani., S.AB., M.M. selaku Dosen Pembimbing yang telah berkenan meluangkan waktu di tengah kesibukannya untuk memberikan bimbingan, pengarahan, dan dukungan serta solusi pada setiap permasalahan dalam penulisan skripsi ini.
5. Bapak dan Ibu Dosen Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Malang yang telah memberikan banyak ilmu kepada saya selama ini.
6. Ucapan terimakasih secara khusus saya sampaikan kepada kedua orang tua saya tercinta yaitu Alm. Bapak Winoto Rejo dan Ibu Hemi Widayati serta Kakak saya Neo Adhi Kurniwan dan Guntur Krisna Bayu serta keluarga besar yang selama ini telah mendoakan saya dan selalu memberikan dukungan baik secara moral maupun materil yang sangat bermanfaat untuk saya selama perkuliahan maupun dalam proses penyusunan skripsi berlangsung hingga akhir.
7. Tidak lupa saya berterima kasih kepada diri sendiri yang telah berjuang, berusaha dan pantang menyerah untuk menyelesaikan skripsi ini tanpa lelah.
8. Seluruh teman-teman yang selalu memberikan dukungan berupa motivasi serta doa untuk segera menyelesaikan skripsi ini. Terima kasih atas dukungan, pengalaman dan kerjasamanya selama perkuliahan dan penyelesain tugas akhir ini.
9. Saudari Nadia Putri Katristina yang telah memberikan dukungan dan doa dalam menyelesaikan skripsi ini.

10. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah memberikan bantuan, dukungan, dan doa dalam menyelesaikan skripsi ini.

Kepada mereka semua, hanya ungkapan terimakasih 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. Amiin.

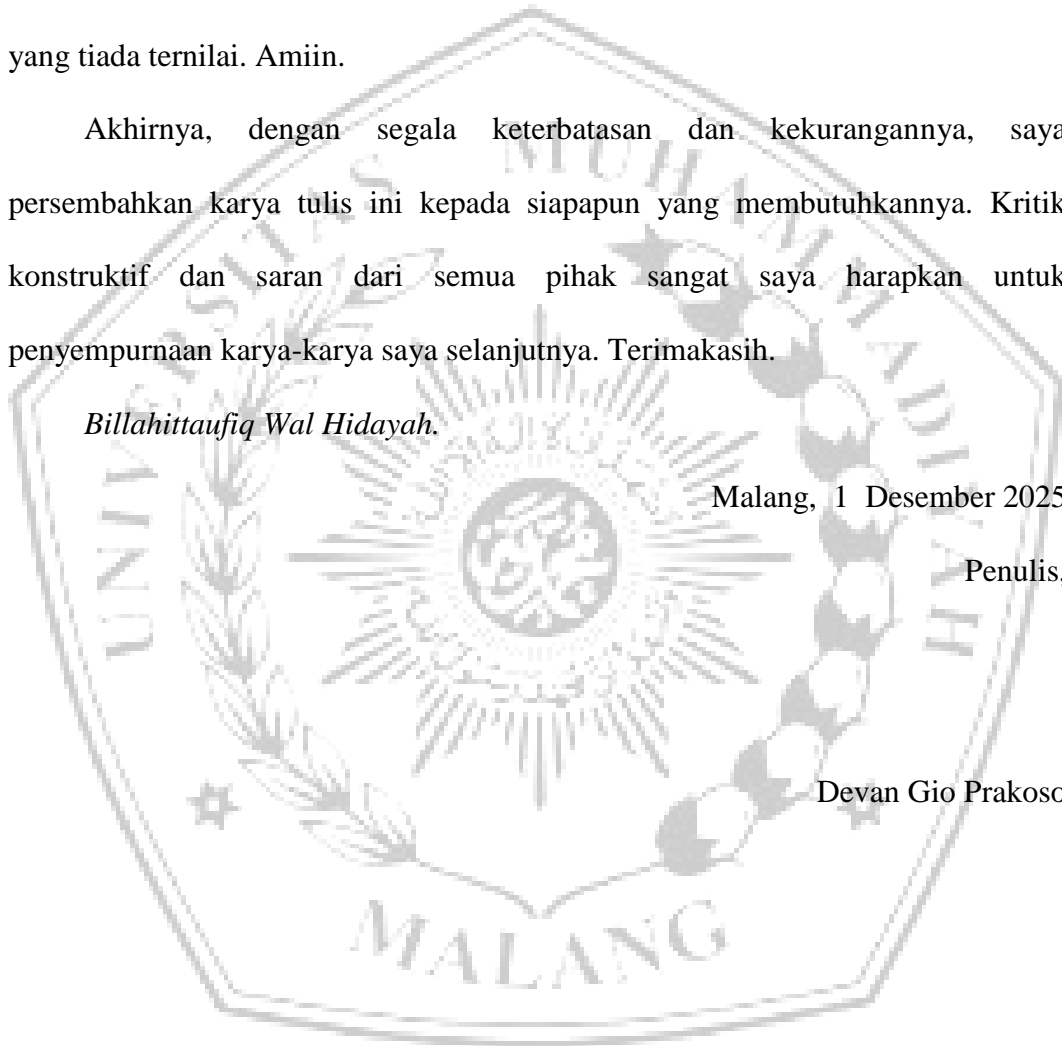
Akhirnya, dengan segala keterbatasan dan kekurangannya, saya persembahkan karya tulis ini kepada siapapun yang membutuhkannya. Kritik konstruktif dan saran dari semua pihak sangat saya harapkan untuk penyempurnaan karya-karya saya selanjutnya. Terimakasih.

Billahittaufiq Wal Hidayah.

Malang, 1 Desember 2025

Penulis,

Devan Gio Prakoso



DAFTAR ISI

Abstrak	v
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiv
BAB I.....	1
A. LATAR BELAKANG	1
B. Rumusan Masalah	8
C. Tujuan Penelitian	8
D. Manfaat Penelitian	9
BAB II.....	11
A. LANDASAN TEORI.....	11
B. Tinjauan Pustaka	15
C. Kerangka Konsep dan Hipotesis	24
BAB III	28
A. Jenis Penelitian.....	28
B. Lokasi Penelitian.....	28
C. Populasi dan Sampel	28
D. Definisi Operasional Variabel.....	29
E. Jenis dan Sumber Data	31
F. Teknik Pengumpulan Data.....	31
G. Teknik Pengukuran Variabel	32
H. Teknik Analisis	32
BAB IV	40
A. Gambaran Umum Perusahaan.....	40
B. Karakteristik responden	42
C. Hasil analisis data.....	46
D. Pembahasan.....	60
BAB V.....	68
A. Kesimpulan	68
B. Saran.....	69

DAFTAR PUSTAKA	71
LAMPIRAN.....	74



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Konsep	25
Gambar 4. 1 Struktur Organisasi.....	41
Gambar 4. 2 Diagram Outer Loading	53
Gambar 4. 3 Hasil Uji Hipotesis	57



DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Data Jumlah Absensi Karyawan 2023	6
Tabel 2. 1 Hasil Penelitian Terdahulu.....	11
Tabel 3. 1 Definisi Operasional Variabel.....	29
Tabel 3. 2 Pengukuran Data.....	32
Tabel 4. 1 Jam kerja CV. Lufdy family	42
Tabel 4. 2 Jumlah Karyawan.....	43
Tabel 4. 3 Usia Responden.....	43
Tabel 4. 4 Tingkat Pendidikan	44
Tabel 4. 5 Lama Bekerja	45
Tabel 4. 6 Gaji.....	46
Tabel 4. 7 Distribusi Jawaban Responden terhadap Variabel Kepuasan Kerja	47
Tabel 4. 8 Distribusi Jawaban Responden terhadap Variabel Kinerja Karyawan	48
Tabel 4. 9 Distribusi Jawaban Responden terhadap Variabel Komitmen Organisasi	49
Tabel 4. 10 Hasil Outher Loading.....	51
Tabel 4. 11 Hasil Cross Loading.....	53
Tabel 4. 12 Hasil Composite Reability	55
Tabel 4. 13 Hasil R-Square	56
Tabel 4. 14 Hasil Nilai Path Coefficients Uji Hipotesis	58
Tabel 4. 15 Hasil Uji Mediasi (Spesific Indirect Effect)	59

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuisisioner	74
Lampiran 2 Rekapitulasi Skor Responden	77
Lampiran 3 Uji Validasi	78
Lampiran 4 Diagram Outher Loading	78
Lampiran 5 Uji Discriminant Validity	79
Lampiran 6 Uji Reliabilitas	79
Lampiran 7 Uji R-Square	80
Lampiran 8 Gambar Uji Hipotesis	80
Lampiran 9 Uji Hipotesis	80
Lampiran 10 Uji Mediasi	81



DAFTAR PUSTAKA

- Afifah, T., & Musadieg, M. Al. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja (Studi pada Karyawan PT Pertamina Geothermal Energy Kantor Pusat Jakarta). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 47(1), 122–129.
- Akbar, S. (2018). *Analisa Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan*. 3(2), 1–17.
- Andriany, D. (2019). Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Karya Deli Stelindo Medan. *Jurnal Manajemen Bisnis STIE IBBI*, 20(2), 1–77.
<http://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/JURNALMANAJEMEN/article/view/7376>
- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The moderator–mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. In *Journal of personality and social psychology* (Vol. 51, Nomor 6). American Psychological Association.
- Basri, S. K., & Rauf, R. (2021). Pengaruh Semangat Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *YUME: Journal of Management*, 4(1), 103–120.
<https://doi.org/10.37531/yum.v11.76>
- Darmawati, A. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 13(1), 1–21.
<https://doi.org/10.21831/jim.v13i1.22220>
- Dewi, N. L. P. Y. A., & Suwandana, I. G. M. (2016). Pengaruh kepuasan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior sebagai variabel mediasi. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(9), 5643–5670.
- Dinata, N. P. K., & Talim, M. B. (2022). Pengaruh Penempatan Kerja, Budaya Organisasi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 6(2), 228–254.
- Dwijayanti, M. N., & Dewi, A. S. K. (2015). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Mangutama Badung. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 4(12), 4274–4301.
- Ellys, 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>
- Febrianti, R., & Triono, J. (2020). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmu Ekonomi Manajemen dan Akuntansi*, 1(2), 105–118.
- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). *Partial Least Squares : Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0, -2/E*. Badan Penerbit

Universitas Diponegoro.

- Giarto, S. B. (2018). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional sebagai Variabel Mediasi di PT. Solusky Yogyakarta. In *E-Print UII* (Vol. 2, Nomor 1). <http://link.springer.com/10.1007/978-3-319-76887-8%0Ahttp://link.springer.com/10.1007/978-3-319-93594-2%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/B978-0-12-409517-5.00007-3%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.jff.2015.06.018%0Ahttp://dx.doi.org/10.1038/s41559-019-0877-3%0Aht>
- Handoko, T. H. (2001). *Manajemen personalia dan sumberdaya manusia* (2 ed.). BPFY Yogyakarta.
- Harahap, D. S., & Khair, H. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Vol, 2*(1). <https://doi.org/https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3404>
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 3*(1), 120–135. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4866>
- Hasibuan, M. S. P. (2014). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Hendrayana, I., Wimba, I. G. A., & Sugianingrat, I. . P. W. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Komitmen Organisasi. *Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata, 1*(4), 1357–1368. <https://ejournal.unhi.ac.id/index.php/widyaamrita/article/view/1418%0Ahttps://ejournal.unhi.ac.id/index.php/widyaamrita/article/download/1418/976>
- Herawati, T., Gian Fitralisma, Indah Dewi Mulyani, & Muhammad Syaifulloh. (2022). Analisis Pengaruh Motivasi, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Di Yogya Mall Brebes. *E-Bisnis : Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis, 15*(2), 338–345. <https://doi.org/10.51903/e-bisnis.v15i2.869>
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. PT Rajagrafindo Persada. https://books.google.co.id/books?id=_MzZzwEACAAJ
- Luthans, F. (2006). *Perilaku organisasi*. Andi Offset.
- Manurung, N., & Riani, A. L. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Komitmen Organisasi. *Jurnal Manajemen Dayasaing, 18*(1), 10. <https://doi.org/10.23917/dayasaing.v18i1.3788>
- Mardiyana, I. K. E., & Riana, I. G. (2019). Peran Komitmen Organisasional Dalam Memediasi Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Krisna Oleh - Oleh. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana, 8*(11), 6825. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i11.p22>
- 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>
- Nurdin, I., & Hartati, S. (2019). *Metodologi penelitian sosial*. Media Sahabat Cendekia.
- Nurfitriani, M. M. (2022). *Manajemen Kinerja Karyawan*. Cendekia Publisher. <https://books.google.co.id/books?id=hSedEAAAQBAJ>
- Risambessy, A., Latupapua, C. V., Chandra, K., & Chandra, F. (2022). Mediasi Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja Karyawan, Iklim Organisasi Dan Kinerja Karyawan. *Jkbm (Jurnal Konsep Bisnis Dan Manajemen)*, 8(2), 191–202. <https://doi.org/10.31289/jkbm.v8i2.7275>
- Robbins, S. P. (2008). *Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi, Aplikasi, Alih bahasa Handyana Pujaatmaka* (8 ed.). Jakarta: Pihallindo.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Perilaku Organisasi* (16th ed.). Salemba Empat.
- Rosita, T., & Yuniati, T. (2016). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasional sebagai variabel intervening. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen (JIRM)*, 5(1).
- Sopiah. (2008). *Perilaku organisasional*. CV. Andi Offset.
- Sugiyono, D. (2010). Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D. In *Penerbit Alfabeta*.
- Susilo, J., & Satrya, I. G. B. H. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Yang Dimediasi Oleh Komitmen Organisasional Karyawan Kontrak. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(6), 3700. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i06.p15>
- Ulfah, N. M., Ngongo, R. R., & Daya, S. B. (2018). Karakteristik Individu Terhadap Kepuasan Kerja yang Di Mediasi Oleh Komitmen Organisasional. *Conference on Innovation and Application of Science and Technology (CIASTECH)*, 1(September), 128–137.
- Wahid, F. S., Setiyoko, D. T., Riono, S. B., & Saputra, A. A. (2020). Pengaruh lingkungan keluarga dan lingkungan sekolah terhadap prestasi belajar siswa. *Syntax Literate*, 5(8), 555–564.
- Yani, J. A., Mangkunegara, A. A. A. P., Revisi, P. K. E., & Aditama, R. (1995). Sugiyono. 2017, Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D. bandung: Alfabeta. *Procrastination And Task Avoidance: Theory, Research and Treatment*. New York: Plenum Press, Yudistira P, Chandra, Diktat Ku.
- Yasa, I. P. S., & Utama, I. W. M. (2014). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Pada Karma Jimbaran. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 3(3), 254172.
- Yusuf, R. M., & Syarif, D. (2018). *KOMITMEN ORGANISASI : Definisi, Dipengaruhi dan Mempengaruhi*. Nas Media Pustaka. https://www.google.co.id/books/edition/Komitmen_Organisasi/jZ5yDwAAQBAJ?hl=jv&gbpv=1&dq=komitmen+organisasi&pg=PA28&printsec=frontcover



10% Overall Similarity

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

Filtered from the Report

- ▶ Bibliography
- ▶ Quoted Text

Top Sources

- 8% Internet sources
- 7% Publications
- 6% 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.

