LAMPIRAN

LAMPIRAN
1. KUESIONER

Responden yang terhormat :

Perkenalkan saya mahasiswi Universitas Katolik Soegijapranata Fakultas Ekonomi S1 Manajemen yang sedang mengadakan penelitian tentang **"PENGUKURAN KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA DENGAN METODE *HUMAN RESOURCES SCORECARD* (HRSC)".** Kali ini, saya selaku peneliti meminta kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i untuk membantu penelitian ini dengan mengisi kuisioner.

Kuesioner ini bertujuan untuk mengidentifikasi apakah masing-masing *Key Performance Indicator* cukup relatif dan tepat sasaran untuk dijadikan indikator kinerja dalam pengukuran kinerja sumber daya manusia dan secara signifikan cukup dapat mewakili pencapaian visi, misi, sasaran, strategi, dan kebutuhan sumber daya manusia dari usaha ini.

Petunjuk Pengisian : Berilah tanda *check* (√) pada kolom jawaban yang sesuai.

1. Perspektif Finansial

KODE	*Keterangan*	*Key Performance Indikator*	*Jawaban*	
			Ya	*Tidak*
F1	*Strategy Objective*	Peningkatan Penyerapan Biaya pada Divisi SDM		√
F11	*Program Inisiatif*	Mengefektivitaskan Biaya pelatihan tenaga kerja	√	
F111	*Aktivitas*	*Membuat training need analysis*	√	
F2	*Strategy Objective*	Peningkatan Produktivitas Kerja	√	
F21	*Program Inisiatif*	Meningkatkan Motivasi Karyawan	√	
F211	*Aktivitas*	Memberlakukan system reward and punishment	√	

2. Perspektif Internal Bussiness Process

KODE	*Keterangan*	*Key Performance Indikator*	*Jawaban*	
			Ya	*Tidak*
I1	*Strategy Objective*	Peningkatan Quality Relationship	√	
I11	*Program Inisiatif*	Mengadakan Pertemuan Formal	√	
I12		Mengadakan pertemuan Informal	√	
I111	*Aktivitas*	Rapat Rutin Internal divisi	√	
I112		*Rapat Rutin antar divisi*	√	
I121		*Mengadakan family gathering*	√	
I2	*Strategy Objective*	*Peningkatan standar rekrutmen*	√	
I21	*Program Inisiatif*	Penerapan Prosedur rekrutmen	√	
I22		Penempatan jabatan	√	
I211	*Aktivitas*	Rekrutmen dengan SOP	√	
I221		Pembuat peta kebutuhan tenaga kerja	√	
I3	*Strategy Objective*	Peningkatan standar K3	√	
I31	*Program Inisiatif*	Meminimalisir kecelakaan dan resiko kerja	√	
I311	*Aktivitas*	Membentuk tim K3	√	

3. Perspektif Customer

KODE	*Keterangan*	*Key Performance Indikator*	*Jawaban*	
			Ya	*Tidak*
C1	*Strategy Objective*	Peningkatan kepuasan karyawan	√	
C11	*Program Inisiatif*	Meningkatkan kecepatan layanan terhadap karyawan	√	
C111	*Aktivitas*	Segera merespon keluhan tenaga kerja	√	
C2	*Strategy Objective*	Peningkatan komitmen karyawan	√	
C21	*Program Inisiatif*	Meningkatkan kehadiran karyawan	√	
C211	*Aktivitas*	Diberikan bonus ketika kehadiran 100%	√	

4. Perspektif Learning and Growth

KODE	*Keterangan*	*Key Performance Indikator*	*Jawaban*	
			Ya	*Tidak*
L1	*Strategy Objective*	Mengembangkan organisasi secara efektif dan efisien	√	
L11	*Program Inisiatif*	Peningkatan soft skill karyawan	√	
L12		Peningkatan Hard skill karyawan	√	
L111	*Aktivitas*	Mengadakan seminar dan diskusi umum	√	
L121		Melakukan berbagai pelatihan sesuai kebutuhan individu	√	

Berdasarkan hasil pengisian kuesioner diatas :

Menurut anda, apakah rancangan *Key Performance Indicator* diatas sudah mewakili sistem PT Marimas Putera Kencana? Jika tidak berikan alasan anda :

.....
.....
.....

Jika tidak, mohon tuliskan rekomendasi *Key Performance Indicator* pada tabel di bawah ini :

Kode	Keterangan	*Key Performance Indicator*	Jawaban	
			Ya	Tidak
	Strategy Objectives			
	Program Inisiatif			
	Aktivitas			

Data Responden Semarang,

Nama : Pak Supar

Jabatan : HRD Manager

.....

LAMPIRAN
1. KUESIONER

Responden yang terhormat :

Perkenalkan saya mahasiswi Universitas Katolik Soegijapranata Fakultas Ekonomi S1 Manajemen yang sedang mengadakan penelitian tentang **"PENGUKURAN KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA DENGAN METODE *HUMAN RESOURCES SCORECARD* (HRSC)".** Kali ini, saya selaku peneliti meminta kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i untuk membantu penelitian ini dengan mengisi kuisioner.

Kuesioner ini bertujuan untuk mengidentifikasi apakah masing-masing *Key Performance Indicator* cukup relatif dan tepat sasaran untuk dijadikan indikator kinerja dalam pengukuran kinerja sumber daya manusia dan secara signifikan cukup dapat mewakili pencapaian visi, misi, sasaran, strategi, dan kebutuhan sumber daya manusia dari usaha ini.

Petunjuk Pengisian : Berilah tanda *check* (√) pada kolom jawaban yang sesuai.

1. Perspektif Finansial

KODE	*Keterangan*	*Key Performance Indikator*	*Jawaban*	
			Ya	*Tidak*
F1	*Strategy Objective*	Peningkatan Penyerapan Biaya pada Divisi SDM	√	
F11	*Program Inisiatif*	Mengefektivitaskan Biaya pelatihan tenaga kerja	√	
F111	*Aktivitas*	*Membuat training need analysis*	√	
F2	*Strategy Objective*	Peningkatan Produktivitas Kerja	√	
F21	*Program Inisiatif*	Meningkatkan Motivasi Karyawan	√	
F211	*Aktivitas*	Memberlakukan system reward and punishment	√	

2. Perspektif Internal Bussiness Process

KODE	*Keterangan*	*Key Performance Indikator*	*Jawaban*	
			Ya	*Tidak*
I1	*Strategy Objective*	Peningkatan Quality Relationship	√	
I11	*Program Inisiatif*	Mengadakan Pertemuan Formal	√	
I12		Mengadakan pertemuan Informal	√	
I111	*Aktivitas*	Rapat Rutin Internal divisi	√	
I112		*Rapat Rutin antar divisi*	√	
I121		*Mengadakan family gathering*	√	
I2	*Strategy Objective*	*Peningkatan standar rekrutmen*	√	
I21	*Program Inisiatif*	Penerapan Prosedur rekrutmen	√	
I22		Penempatan jabatan	√	
I211	*Aktivitas*	Rekrutmen dengan SOP	√	
I221		Pembuat peta kebutuhan tenaga kerja	√	
I3	*Strategy Objective*	Peningkatan standar K3	√	
I31	*Program Inisiatif*	Meminimalisir kecelakaan dan resiko kerja	√	
I311	*Aktivitas*	Membentuk tim K3	√	

3. Perspektif Customer

KODE	*Keterangan*	*Key Performance Indikator*	*Jawaban*	
			Ya	*Tidak*
C1	*Strategy Objective*	Peningkatan kepuasan karyawan	√	
C11	*Program Inisiatif*	Meningkatkan kecepatan layanan terhadap karyawan	√	
C111	*Aktivitas*	Segera merespon keluhan tenaga kerja	√	
C2	*Strategy Objective*	Peningkatan komitmen karyawan	√	
C21	*Program Inisiatif*	Meningkatkan kehadiran karyawan	√	
C211	*Aktivitas*	Diberikan bonus ketika kehadiran 100%	√	

4. Perspektif Learning and Growth

KODE	*Keterangan*	*Key Performance Indikator*	*Jawaban*	
			Ya	*Tidak*
L1	*Strategy Objective*	Mengembangkan organisasi secara efektif dan efisien	√	
L11	*Program Inisiatif*	Peningkatan soft skill karyawan	√	
L12		Peningkatan Hard skill karyawan	√	
L111	*Aktivitas*	Mengadakan seminar dan diskusi umum	√	
L121		Melakukan berbagai pelatihan sesuai kebutuhan individu	√	

Berdasarkan hasil pengisian kuesioner diatas :

Menurut anda, apakah rancangan *Key Performance Indicator* diatas sudah mewakili sistem PT Marimas Putera Kencana? Jika tidak berikan alasan anda :

.....

.....

.....

Jika tidak, mohon tuliskan rekomendasi *Key Performance Indicator* pada tabel di bawah ini :

Kode	Keterangan	*Key Performance Indicator*	Jawaban	
			Ya	Tidak
	Strategy Objectives			
	Program Inisiatif			
	Aktivitas			

Data Responden Semarang,

Nama : Ibu Thessa

Jabatan :Senior Manager

.....

KUESIONER

I. BIODATA

Nama : Supar

Jabatan : HRD

II. PENGANTAR

Kuesioner ini bertujuan untuk menentukan pembobotan tingkat kepentingan perspektif, *strategy objectives*, program ini siatif, dan aktivitas pada *Human Resources Scorecard*. Sebelum mengisi kuesioner ini, diharapkan responden terlebih dahulu membaca petunjuk pengisian kuesioner yang diberikan.

III. PETUNJUK PENGISIAN

Untuk menyamakan pemahaman dan prosedur, berikut adalah petunjuk pengisian kuesioner pembobotan :

1. Pembobotan dilakukan dengan perbandingan berpasangan, yaitu membandingkan kriteria di sebelah kanan dan kiri.
2. Berikan tanda (√) atau centang pada tempat yang sesuai dengan arti penilaian sebagai berikut :
3. Usahakan penilaian saudara konsisten, sebagai contoh : jika A lebih penting dari B dan b lebih penting dari C, maka A lebih penting dari C.
4. Berikut contoh pengisian yang benar :

No	Kriteria A	Skala									Skala								Kriteria B
		9	8	7	6	5	4	3	2	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
1	A							√			√								B
2	A					√										√			C

Keterangan :

9 : Sama pentingnya

10 : sangat sedikit lebih penting

11 : Sedikit lebih penting

12 : Lumayan lebih penting

13 : Lebih penting

14 : Hampir jelas lebih penting

15 : Jelas lebih penting

16 :Hampir Mutlak Lebih penting

9 : Mutlak lebih penting

Arti pengisian diatas :

a. A pada tingkat kepentingan sedikit lebih penting daripada B

b. A pada tingkat kepentingan jelas lebih penting daripada C

KUESIONER

KEPENTINGAN PERSPEKTIF

seberapa pentingkah:

No	Kriteria A	Skala									Skala								Kriteria B
		9	8	7	6	5	4	3	2	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
1	Keuangan									X									Keuangan
2	Keuangan			X									X						Customer
3	Keuangan		X											X					Internal business
4	Keuangan			X										X					Learning & Growth

No	Kriteria A	Skala									Skala								Kriteria B
		9	8	7	6	5	4	3	2	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
1	Customer				X											X			Internal Business
2	Customer			X											X				Learning and Growth

No	Kriteria A	Skala									Skala								Kriteria B
		9	8	7	6	5	4	3	2	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
1	Internal Business			X											X				Learning and growth

PEMBOBOTAN STRATEGY OBJEKTIF

FINANSIAL

No	Kriteria A	Skala									Skala								Kriteria B
		9	8	7	6	5	4	3	2	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
1	Peningkatan penyerapan biaya pada Divisi SDM		X															X	Peningkatan Produktivitas Kerja

CUSTOMER

No	Kriteria A	Skala									Skala								Kriteria B
		9	8	7	6	5	4	3	2	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
1	Peningkatan kepuasan pegawai				X											X			Peningkatan komitmen pegawai

INTERNAL BUSINESS

No	Kriteria A	Skala									Skala								Kriteria B
		9	8	7	6	5	4	3	2	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
1	Peningkatan Quality Relationship			X													X		Peningkatan Standar rekrutmen
2	Peningkatan Quality Relationship			X											X				Peningkatan standar K3

No	Kriteria A	Skala									Skala								Kriteria B
		9	8	7	6	5	4	3	2	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
1	Peningkatan Standar rekrutmen		X												X				Peningkatan standar K3

LEARNING AND GROWTH

No	Kriteria A	Skala									Skala								Kriteria B
		9	8	7	6	5	4	3	2	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
1	Mengembangkan organisasi secara efektif dan efisien.		X													X			Membangun POFIT kepada karyawan

PEMBOBOTAN PROGRAM INISIATIF

FINANSIAL

No	Kriteria A	Skala									Skala								Kriteria B
		9	8	7	6	5	4	3	2	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
1	Mengefektivitaskan Biaya pelatihan Tenaga kerja		X													X			Meningkatkan Motivasi karyawan

CUSTOMER

No	Kriteria A	Skala									Skala								Kriteria B
		9	8	7	6	5	4	3	2	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
1	Meningkatkan kecepatan layanan				X											X			Meningkatkan kehadiran pegawai

INTERNAL BUSINESS

No	Kriteria A	Skala									Skala								Kriteria B
		9	8	7	6	5	4	3	2	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
1	Mengadakan Pertemuan formal									X									Mengadakan pertemuan informal
2	Mengadakan Pertemuan formal				X											X			Meminimalisir kecelakaan dan resiko pekerjaan
3	Mengadakan Pertemuan formal					X											X		Penererapan prosedur rekrutmen
4	Mengadakan Pertemuan formal					X										X			Penempatan jabatan perusahaan

No	Kriteria A	Skala									Skala								Kriteria B
		9	8	7	6	5	4	3	2	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
1	Mengadakan pertemuan informal				X											X			Meminimalisir kecelakaan dan resiko pekerjaan
2	Mengadakan pertemuan informal					X											X		Penererapan prosedur rekrutmen
3	Mengadakan pertemuan informal					X										X			Penempatan jabatan perusahaan

No	Kriteria A	Skala									Skala								Kriteria B
		9	8	7	6	5	4	3	2	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
1	Meminimalisir kecelakaan dan resiko pekerjaan			X													X		Penererapan prosedur rekrutmen
2	Meminimalisir kecelakaan dan resiko pekerjaan					X									X				Penempatan jabatan perusahaan

No	Kriteria A	Skala									Skala								Kriteria B
		9	8	7	6	5	4	3	2	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
1	Penererapan prosedur rekrutmen			X											X				Penempatan jabatan perusahaan

LEARNING AND GROWTH

No	Kriteria A	Skala									Skala								Kriteria B
		9	8	7	6	5	4	3	2	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
1	Peningkatan Soft skill karyawan									X									Peningkatan Hard Skill karyawan
2	Peningkatan Soft skill karyawan				X									X					Memperkenalkan tujuan dan budaya perusahaan,

No	Kriteria A	Skala									Skala								Kriteria B
		9	8	7	6	5	4	3	2	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
1	Memperkenalkan tujuan dan budaya perusahaan,					X									X				Peningkatan Hard Skill karyawan

PEMBOBOTAN AKTIVITAS

FINANSIAL

No	Kriteria A	Skala									Skala								Kriteria B
		9	8	7	6	5	4	3	2	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
1	Membuat training need analysis	X															X		Memberlakukan reward and punishment

CUSTOMER

No	Kriteria A	Skala									Skala								Kriteria B
		9	8	7	6	5	4	3	2	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
1	Diberikannya bonus jika kehadiran 100%			X											X				Segera merespon keluhan Tenaga kerja

INTERNAL BUSINESS

No	Kriteria A	Skala									Skala								Kriteria B
		9	8	7	6	5	4	3	2	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
1	Rapat rutin internal divisi									X									Rapat bulanan antar divisi
2	Rapat rutin internal divisi				X								X						Mengadakan Family gathering
3	Rapat rutin internal divisi				X											X			Rekrutmen dengan SOP yang berlaku
4	Rapat rutin internal divisi					X											X		Membuat peta kebutuhan tenaga kerja
5	Rapat rutin internal divisi			X											X				Membentuk tim K3

No	Kriteria A	Skala									Skala								Kriteria B
		9	8	7	6	5	4	3	2	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
1	Rapat bulanan antar divisi				X								X						Mengadakan Family gathering
2	Rapat bulanan antar divisi				X											X			Rekrutmen dengan SOP yang berlaku
3	Rapat bulanan antar divisi					X											X		Membuat peta kebutuhan tenaga kerja
4	Rapat bulanan antar divisi		X												X				Membentuk tim K3

No	Kriteria A	Skala									Skala								Kriteria B
		9	8	7	6	5	4	3	2	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
1	Mengadakan Family gathering					X											X		Rekrutmen dengan SOP yang berlaku
2	Mengadakan Family gathering						X											X	Membuat peta kebutuhan tenaga kerja
3	Mengadakan Family gathering				X											X			Membentuk tim K3

No	Kriteria A	Skala									Skala								Kriteria B
		9	8	7	6	5	4	3	2	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
2	Rekrutmen dengan SOP yang berlaku			X													X		Membuat peta kebutuhan tenaga kerja
3	Rekrutmen dengan SOP		X													X			Membentuk tim K3

	yang berlaku																		

No	Kriteria A	Skala									Skala								Kriteria B
		9	8	7	6	5	4	3	2	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
1	Membuat peta kebutuhan tenaga kerja	X													X				Membentuk tim K3

LEARNING AND GROWTH

No	Kriteria A	Skala									Skala								Kriteria B
		9	8	7	6	5	4	3	2	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
1	Mengadakan seminar dan diskusi umum			X														X	Melakukan berbagai pelatihan sesuai dengan kebutuhan individu.
2	Mengadakan seminar dan diskusi umum			X													X		Pengenalan Visi dan Misi perusahaan kepada karyawan

No	Kriteria A	Skala									Skala								Kriteria B
		9	8	7	6	5	4	3	2	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
1	Melakukan berbagai pelatihan sesuai dengan kebutuhan individu.	X															X		Pengenalan Visi dan Misi perusahaan kepada karyawan

WAWANCARA PRA SURVEY

Wawancara pra survey yang dilakukan untuk mencari informasi dasar dan mengetahui permasalahan yang diangkat pada penelitian ini. Wawancara ini dilaksanakan pada Jumat, 16 Januari 2018 Kantor Pusat PT. Marimas Putera Kencana yang ada di kawasan candi Gatot Subroto Semarang. Dalam pra survey ini, peneliti mewawancarai narasumber yang juga menjadi responden dari penelitian ini. Responden tersebut adalah Bapak Supar selaku Manajer HRD dari PT. Marimas Putera Kencana Semarang. Adapun hasil dari wawancara pra survey dengan Bapak Supar sebagai berikut :

1. Apakah di PT. Marimas Putera Kencana sudah diterapkan pengukuran kinerja pada pegawai? Jika sudah diterapkan, bagaimana cara penerapan pengukuran kinerja pegawai tersebut?

   Sudah tapi belum pernah menerapkan pengukuran dengan HR Scorecard.

2. Adakah program-program khusus dalam upaya meningkatkan kesejahteraan para pegawai PT. Marimas Putera Kencana?

   Banyak Program yang menjamin kesejahteraan pegawai seperti perusahaan menydiakan JAMSOSTEK bagi setiap karyawan, selain itu perusahaan juga memberikan insentif.

3. Apakah bapak sering mengadakan pertemuan dengan pegawai-pegawai bapak?

   Pertemuan rutin dilakukandengan waktu yang dijadwalkan pada divisi SDM rapat dilakukan setiap awal bulan

4. Apakah ada keluhan dari pegawai mengenai waktu pemberian gaji pegawai?

Selama ini belum pernah ada keluhan dari pegawai. Ya karena gaji selalu diberikan tepat waktu kepada pegawai. Jadi belum pernah ada yang mengeluh mengenai gaji.

5. Diantara pegawai di PT. Marimas Putera Kencana, adakah yang memiliki masalah dalam daftar kehadirannya?

   Ada beberapa yang pernah memiliki masalah dalam kehadiran. Seperti terlambat dan semacamnya. Tapi itu sudah berkurang, karena kami langsung menanganinya dan memberikan peringatan kepada yang bersangkutan.

6. Adakah program-program kesehatan bagi para pegawai PT. Marimas Putera Kencana?

   Setiap tahunnya seluruh pegawai selalu cek kesehatan.

UNICHECK

15.D1.0106_Lenjeri Wi...
Uploaded: 09/09/2019
Checked: 09/09/2019

Doc vs Internet + Library

93.33% Originality	6.67% Similarity	159 Sources

Web sources: 37 sources found

1. http://eprints.dinus.ac.id/18128/1/jurnal_12362.pdf	1.99%
2. https://lmiqa.ummul.ac.id/files/docs/24.10.2017/akaria.pdf	1.94%
3. https://id.123dok.com/document/nelq930gy-sistem-pendukung-pengurusan-data-pemerintahan-pem...	1.89%
4. http://oahyadsn.phpindonesia.id/estra/ahp.php	1.6%
5. https://makalahunteknik.blogspot.com/2015/09/analytic-hierarchy-process.html	1.45%
6. https://www.kaskus.co/post/5[illegible]/32126	1.41%
7. https://dedek[illegible].blogspot.com/2017/07/[illegible]-bisnis.html	[illegible]
8. https://linnandsurfa.blogspot.com/2017/09	1.04%
9. http://repository.unika.ac.id/15579/1/14.I1.0177%20Dhal.pdf	1.02%
10. https://www.slideshare.net/[illegible]/contoh-[illegible]	1.01%
11. http://slr.stikom.edu/id/eprint/2532/4/BAB_V.pdf	0.98%
12. https://[illegible].blogspot.com/2019/[illegible]/0-artikel-tentang-sistem-pendukung.html	0.97%
13. https://[illegible].blogspot.com/2016/03/penjelasan-[illegible].html	0.97%
14. http://e-journal.ummul.ac.id/index.php/[illegible]	0.97%
15. http://jtiunsyiah.ac.id/index.php/jtiunsyiah/article/download/[illegible]	0.86%
16. http://ejurnal.[illegible].ac.id/index.php/[illegible]	0.86%
17. http://repository.[illegible]/2941/[illegible]_CHAPTER3.pdf	0.32%
18. http://repository.unika.ac.id/17147/1/12.I1.0154-KP-Aleksander%20Bolly%20Wenu%20-P.L.pdf	0.28%
19. http://repository.unika.ac.id/15582/1/15.I1.0047%20Christel%20-[illegible].pdf	0.28%
20. http://repository.unika.ac.id/jspui/bitstream/123456789/10250/1/Nur%20Ani-FE.pdf	0.23%
21. https://fekandaxxx92.blogspot.com/2013/11/pengukuran-kinerja_13.html	0.17%
22. https://fekandasar.blogspot.com/2013/11/makalah-pengukuran-kinerja.html	0.17%
23. https://docplayer.info/193598-[illegible]-penggunaan-analisis-swot-dan-ahp-untuk-[illegible]	0.13%
24. https://skripsiite.files.wordpress.com/[illegible]/[illegible]-[illegible]-[illegible]-[illegible]-[illegible]	0.13%
25. https://docplayer.info/44448482-[illegible]-skripsi-peran[illegible]-pemasaran-pada-pt...	0.11%
26. https://id.123dok.com/document/eqomw0z1-pengar[illegible]-debt-to-equity-ratio-return-on-ass...	0.11%
27. http://repository.unika.ac.id/14547/1/14.I1.0032%20Kho%20Aldia%20Jovita.pdf	0.11%
28. https://docplayer.info/140752482-Implikasi-sistem-pengendalian-manajemen-dan-lingkungan-inter...	0.11%
29. https://text-id.123dok.com/document/7qv0ogy5-pengaruh-akuntansi-sumber-daya-manusia-yang-di...	0.11%
30. https://rumahskripsilengkap.blogspot.com/2015/09/pengaruh-dimensi-bauran-pemasaran.html	0.11%
31. http://digilib.unila.ac.id/21993/3/SKRIPSI%20TANPA%20BAB%20PEMBAHASAN.pdf	0.11%
32. https://digilib.esaunggul.ac.id/public/UEU-Master-3956-T000004336%20Santi%20RAhayu.pdf	0.11%
33. https://eprints.umsb.ac.id/uploads/wisuda/1204505012-3-BAB%202.pdf	0.11%
34. https://bagshinseogenk.blogspot.com/2011/07/skripsi-upaya-peningkatan-kemampuan.html	0.11%

Similarity
Similarity from a chosen source
abc Possible character replacement
Citation
References