

jurnal

by Maikel Denis

Submission date: 07-Jan-2023 12:51PM (UTC+0700)

Submission ID: 1989440211

File name: jurnal_Maikel_Denis_Adam_Ubleeuw.pdf (286.07K)

Word count: 2977

Character count: 18564

**Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas
Perpustakaan Dan Kearsipan Provinsi Jawa Timur**

Maikel Denis Adam Ubleeuw

Dra. Tri Yulianti M.Si Drs.

Supri Hartono M,S

Program Studi Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial
Dan Ilmu Politik Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

ABSTRACT

The purpose of this study was to analyze the impact of employees at the Library and Archives Office of East Java Province. Quantitative research is a type of quality assurance based on data collection. used was the observation of distributing questionnaires and carried out on 50 employees, to calculate the magnitude of the coefficient to show the magnitude of the influence of the leadership variable on employee performance by using validity, reliability, classical assumptions, normality and heteroscedasticity tests and the influence coefficient based on the results of the study showed that, obtained a significance level of 45,510 > from t table 200,859 leadership and employee performance have a positive effect.

Keywords: The Influence of Leadership on Employee Performance

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah menganalisis dampak ² pegawai pada Kantor Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Jawa Timur, Penelitian kuantitatif merupakan jenis penjaminan mutu berdasarkan pengumpulan data. digunakan adalah observasi menyebarkan kuesioner dan dilakukan terhadap 50 pegawai, ¹⁵ untuk menghitung besarnya koefisien untuk menunjukkan besarnya pengaruh variabel kepemimpinan terhadap kinerja pegawai dengan menggunakan uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, normalitas dan heteroskedastisitas dan koefisien Pengaruh berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa ,diperoleh tingkat signifikansi $45.510 >$ dari t table 200,859 kepemimpinan dan kinerja pegawai berpengaruh positif.

Kata Kunci : Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

PENDAHULUAN

Instansi diharapkan semakin maju, dengan cara ini setiap organisasi diharapkan memiliki pilihan- pilihan untuk bersaing dengan tujuan memenangkan persaingan global, tata cara agar selalu dapat bersaing adalah panduan langkah demi langkah untuk memperkuat batas-batas keagenan dan keagenan sumber daya manusia Sudarmanto (2009) menambahkan bahwa ada hasil yang baik untuk melihat bagaimana kerja tim mengarah pada kesuksesan agensi, kesuksesan agensi menjadi sangat dipengaruhi oleh pekerjaan yang tepat pada waktu yang diberikan efektivitas Personil efektivitas, termasuk untuk mencapai tujuan.

Mondy & Noe (2005). Kerja adalah formalitas dan evaluasi kinerja individu atau tugas organisasi di tempat kerja. Jika kita melihat pekerjaan para karyawan di masa lalu, kita dapat mengetahui secara langsung apa yang mereka capai melalui kerja nyata dan apa yang telah dilakukan. di dinas ketenagakerjaan dipekerjakan oleh dinas-dinas untuk meningkatkan pelayanan ketenagakerjaan kerja, yang memiliki keahlian, minat, karakter dan keinginan serta kebutuhan pendidikan yang berbeda-beda. untuk mengetahui budaya mendengarkan lebih baik daripada budaya mendengarkan, membaca lebih memprihatinkan lagi, menurut survei berbagai ahli, hanya 10% penduduk Indonesia yang cerdas dan paham literasi, padahal pembangunan orang yang kuat dan kaya mencari kecerdasan jangka panjang. dan dapat dicapai melalui kemampuan membaca.

ini adalah faktor keuangan. setidaknya ketentuan bacaan tidak bisa dijadikan alasan dalam kasus ini. Badan Kearsipan dan Perpustakaan Provinsi Jawa Timur bersama Badan Bacaan telah melaksanakan berbagai program dan kegiatan untuk membangkitkan minat baca selain itu memantapkan diri sebagai kotamadya melalui penyediaan jasa dan barang, selain dari pada bacaan seperti perpustakaan dan, keliling koleksi buku ke perpustakaan dan setiap tahun merupakan bagian kecil dari upaya membantu masyarakat Jawa Timur ,sehingga sebagai penulis saya tertarik untuk meneliti dampak kepemimpinan terhadap kinerja pegawai.

METODE PENELITIAN

1.Jenis Penelitian

Menurut Machfoedz (2007:101-102), penelitian dengan menggunakan deskriptif explorasi dilakukan untuk menguraikan atau menggambarkan fakta-fakta yang berkaitan dengan suatu objek atau populasi secara sistematis dan akurat (Machfoedz, 2007:101-102). Studi ini menemukan bahwa temuan studi dapat dianggap berharga atau berguna.

2.Variabel Penelitian

Variabel dalam penelitian seseorang, organisasi, atau sistem yang digunakan peneliti untuk melakukan dan menganalisis dikenal sebagai variabel penelitian.

a. Variabel independen (X)

variabel independen merupakan variabel yang mempengaruhi variabel bebas variabel bebas adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi sebab atau timbulnya variabel dependen (terikat) variabel bebas dalam penelitian ini adalah kepemimpinan

22

b. Variabel dependen (Y)

Variabel dependen, yaitu jenis variabel yang dapat diperoleh karena adanya variabel independen, disebut sebagai variabel output kriteria kinerja pegawai merupakan variabel terikat dalam konteks ini

(Menurut sugiyono(2014:96)

3. Pengukuran Variabel

Untuk melakukan analisis kuantitatif, skala yang disebut "likert" digunakan untuk mengukur kepuasan responden terhadap kuesioner Skala ini mencakup kategori dan jumlah responden serta skor yang mereka berikan pada survei.

Pengukuran menggunakan
Skala Likert

	Skor	Keterangan
1	5	Sangat setuju (SS)
2	4	Setuju (S)
3	3	Netral (N)
4	2	Tidak Setuju (TS)
5	1	Sangat tidak setuju (STS)

1. Sampel

Menurut Sugiyono (2019:149), sampel adalah berbagai karakteristik yang relevan bagi populasi yang bersangkutan. Dalam artikel ini, terdapat 50 kuisisioner, dengan 50 pegawai sebagai sampel

2. Teknik Pengambilan Sampel

Pendekatan ini mempertimbangkan probabilitas atau teknik pengambilan sampel sama dengan kerangka pengambilan sampel dan digunakan untuk memperkirakan ukuran populasi. Sampel adalah satu-satunya titik data yang termasuk dalam jumlah data.

3. Sumber Data

(Sugiyono, 2014, hlm. 223) Dalam perjalanan investigasi ini, data yang dikumpulkan merupakan sebagian besar data.

13

1. Data Primer

Data primer yang dimaksud dengan data primer informasi pendahuluan adalah informasi yang telah diberikan informasi ini dapat ditemukan dalam tanggapan atas pertanyaan, observasi, dan kuisisioner oleh responden.

9

2. Data Sekunder

Data sekunder mengacu pada data yang belum tersedia bagi peneliti yang mengumpulkan, dan data diberikan misalnya lewat orang lain atau dokumen

12

3. Teknik Pengumpulan Data

(Menurut Sugiyono (2012):199,) teknik pengumpulan data dari instrumen survei dan kuisisioner disebut teknik pengumpulan informasi teknik ini digunakan untuk mengumpulkan tanggapan responden

4. Uji validitas

Uji validitas adalah instruksi yang itu bisa digunakan untuk menggambarkan apa yang ada di dalam ukur berdasarkan kategori validitas yang didasarkan pada ketetapan alat ukur dengan instruksi yang valid atau jika data berasal dari instruksi yang valid tersebut. Validitas uji yang direpresentasikan dengan nilai r tabel sebesar 0,273%. Validitas uji ini dapat digunakan untuk mengidentifikasi data yang termasuk dalam instrumen yang valid atau dapat digunakan untuk mengidentifikasi data yang termasuk dalam instrumen yang valid.

$$R_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[N \sum X^2 - (\sum X)^2][N \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan:

X: Namun, Y: N skor total: Jumlah kuadrat X2: Dari kuadrat X ke Y2: Dari kuadrat X Rxy, berikut ini: koefisien korelasi antara variabel X dan Y harus ditentukan dengan menghitung nilai signifikansi (a) sebesar 5% jika item yang bersangkutan valid; namun jika item yang bersangkutan tidak valid dan nilai signifikans lebih besar atau sama dengan 0,05 maka item tersebut tidak valid.

7 5. Uji reliabilitas

Uji reliabilitas adalah instrumen yang dapat digunakan untuk memverifikasi objek yang sama serta data yang sama, dengan kata lain reliabilitas adalah instrumen yang dapat digunakan untuk mengidentifikasi instrumen tertentu yang dapat digunakan sebagai instrumen untuk memverifikasi data yang sama sebaliknya reliabilitas merupakan instrumen yang dapat digunakan sebagai instrumen untuk memverifikasi data yang sama karena reliabilitas merupakan instrumen dan dibawah ini adalah rumus alpha

$$r_{11} = \frac{n}{n-1} \cdot 1 - \frac{\sum_i^2}{\sum_i}$$

Keterangan:

r_{11} : Jaminan kehandalan pertama:

$\sum 2$: Bilangan Constantin Variasi kedua dari Tiap-Tiap Butir

\sum : Total Varian

6. Uji Normalitas

Normalitas dapat digunakan untuk menentukan apakah regressor model tertentu memiliki distribusi tipikal antara variabel terikat dan bebas variabel, jika distribusi informasi bias atau bias dalam kaitannya dengan cara model regressor digunakan untuk mengidentifikasi informasi tipikal atau tidak. Metode statistik non-parametrik yang dikenal sebagai uji Kolmogorov-Smirnov (K-S) digunakan ketika probabilitas signifikansi lebih besar dari atau sama dengan 5% dan distribusinya tipikal

7. Uji Heteroskedastitas

Jika residual menunjukkan variasi yang konsisten, maka disebut homokedastisisme, sedangkan heterokedastisisme terjadi jika scartepplot menunjukkan pola yang condong ke arah menyempit, menyebar, melebar, hingga gelombang (Sunyoto: 2011:134)

8. Teknik Analisi Data

a. Analisa Regresi Linear Sederhana

Menurut Farid Tahun (2014, Ali dan Gau Kadir 124), analisis regresi linier atau regresi linier dengan ekor panjang digunakan untuk menentukan kelinieran respon dan prediktor dalam penelitian ini.

$$Y = a + BX$$

Keterangan:

Y: X Kinerja Pegawai: : a Kepemimpinan

B : Konstanta: Koefisien regresi

antara α dan B dihitung berdasarkan probabilitas X dan Y yang ditentukan oleh rumus

$$a = \frac{(EY_1 EX_1 - (EX_1)(EY_1))}{nE X_1^2 - (EX_1)^2}$$

$$b = \frac{EX_1 Y_1 - (EX_1)(EY_1)}{nE X_2^2 - (EX_2)^2}$$

$$t_{hitung} = \frac{b_1}{S_b}$$

9. Merumuskan Hipotesis

a. Uji T

Uji t pelaksanaan adalah kepemimpinan berdasarkan variasi kinerja. pelaksanaan didasarkan pada variabel kinerja pegawai Menentukan Ho Ha
 Ho1: B1 memiliki kepemimpinan parsial yang khas dalam kaitannya dengan kinerja Ha: Secara parsial b1 0 menunjukkan bahwa tidak ada variabel terikat dan tidak ada variabel bebas. Berikut adalah rincian yang signifikan: (a) Signifikansi ini adalah 0,05 orang per dfm-2 dan berikut ini:

spss versi 23 dan rumus thitung digunakan untuk memasukkan thitung (Menurut Sunyoto (2009:152),)

B1 adalah koefisien variasi, dan Sb2 adalah standard error dari variabel tersebut.
Berdasarkan analisis ini, probabilitas keberhasilan akan meningkat.

Ha di tolak ⁸ jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ maka Ho diterima

Ha diterima jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ maka Ho ditolak

menunjukkan bahwa komunikasi antara pemimpin dan pegawai cukup baik dan pekerjaan di selesaikan dengan baik.

10. Uji Validitas

Tujuan dari proses validasi adalah untuk mengklasifikasikan data dan menentukan berapa banyak karakteristik masing-masing variabel yang ada dalam sampel, yang memungkinkan total 50 responden untuk dimasukkan dalam kumpulan data penelitian.

Tabel Uji Validitas Kepemimpinan

Pertanyaan	Korelasi	r_{tabel}	Keterangan
Pertanyaan 1	0,513	0,273	Valid
Pertanyaan 2	0,762	0,273	Valid
Pertanyaan 3	0,646	0,273	Valid
Pertanyaan 4	0,522	0,273	Valid
Pertanyaan 5	0,344	0,273	Valid
Pertanyaan 6	0,628	0,273	Valid
Pertanyaan 7	0,708	0,273	Valid
Pertanyaan 8	0,433	0,273	Valid
Pertanyaan 9	0,331	0,273	Valid
Pertanyaan 10	0,558	0,273	Valid

Tabel Uji Validitas Kinerja Pegawai

Pertanyaan	Korelasi	rtabel	Keterangan
1 Pertanyaan 1	0,683	0,273	Valid
Pertanyaan 2	0,770	0,273	Valid
Pertanyaan 3	0,732	0,273	Valid
Pertanyaan 4	0,675	0,273	Valid
Pertanyaan 5	0,831	0,273	Valid
Pertanyaan 6	0,621	0,273	Valid
Pertanyaan 7	0,417	0,273	Valid
Pertanyaan 8	0,316	0,273	Valid
Pertanyaan 9	0,440	0,273	Valid
Pertanyaan 10	0,553	0,273	Valid

Tabel Uji reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kepemimpinan	0,796	Reliable
Kinerja pegawai	0,807	Reliable

Tabel reliabilitas dalam hal ini menyoroti fakta bahwa Alpha cronbach memiliki rentang nilai yang jauh lebih luas. 0,273; Namun, tabel reliabilitas juga menunjukkan bahwa faktor reliabilitas adalah variabel yang reliable.

11. Uji Normalitas

Metode statistik non parametrik Kolmorov-Smirnov digunakan untuk mengukur normalitas dan memiliki variabel yang signifikan untuk mengukur residual. Jika signifikansi lebih besar dari 5%, metode ini menggunakan distribusi tipikal untuk menentukan normalitas.

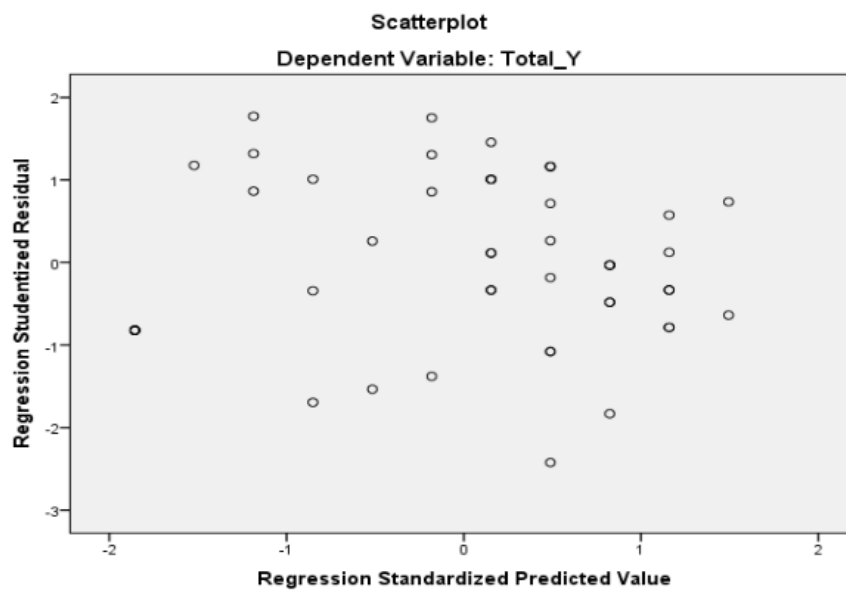
Tabel 4 Hasil Uji Normalitas

N	Unstandarize Residual
Normal Parameters, b Mean	50
Std. Deviation	
Most Extreme Differences	
Absolute	50
	.0000000
	2.50077801
	.102
	.059
	-.102
Positive	.725
Negative	.607 ^{c,d}
Test Statistic	
Asymp. Sig. (2-tailed)	

Uji One-Sample Kolmorov-Smirnov menunjukkan bahwa signifikansi asimtotik lebih besar dari 0,200 0,05, yang dianggap normal karena model regresi mencapai asumsi normalitas

12. Uji Heteroskedasitas

(Menurut Sunyoto (2011):134, persamaan regresi juga dapat diamati dengan menggunakan residual yang sama maupun berbeda dari data yang diamati. jika residual menggunakan variasi yang sama dengan homokedasitas, heteroskedasitas terjadi ketika scatterplot menunjukkan pola yang dicirikan oleh besar, kecil, besar, dan besar (Sunyoto, 2011:134).



Gambar Uji Heteroskedasitas

Dalam hal ini, gambar tersebut tidak mengandung pola yang besar dan kuat, tetapi mengandung titik pada sumbu Y, tetapi tidak ada heterodesasitas.

13. Analisis Regresi Sederhana

Analisis menentukan positif atau negatif salah satu cara berikut:
kepemimpinan (X) untuk variabel yang terikat (bergantung) (Y) diperoleh dari analisis SPSS versi 23

Tabel Regresi Linear Sederhana

Model	Unstandardoszed coeffcient	
	B	Std.Erro r
1. (constant)	20.714	5.493
Kepemimpinan	0,541	0,120

Sumber Data : Data olahan primer 2021

Dari tabel diatas hasil dari analisi adalah :

$$Y= 20,714 + 0,541X$$

Konstanta Pada keadaan di atas, nilai tetapnya adalah 20.714, nilai artinya ketika datang ke variabel otoritas mirip dengan nol, tapi mungkin pelaporan pegawai menjadi 20.714. angka ini sesuai dengan angka sebelumnya. Terdapat korelasi positif antara keduanya, 0,541%, yang terdapat variasi yang ada baik pada kenyataan maupun sampel yang sama, sehingga menghasilkan korelasi negatif.

14. Pengujian Hipotesis Uji T

Uji t digunakan untuk menentukan apakah dampak kewenangan terhadap pelaksanaan representatif $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 dihilangkan dan H_a diakui, sehingga sangat mungkin beralasan bahwa terdapat dampak administrasi terhadap pelaksanaan pekerja dari hasil estimasi, untuk menentukan tingkat kepentingan (α) pada penelitian ini adalah 5% dengan tingkat peluang (df) = $n - k = 50$. Dilihat dari tabel $t = 5\%$ sama 50, yaitu 20,856.

Tabel Coefficient

	Unstandardize	Standardize	Beta	T	Sig.
	dCoefficients	dCoefficients			
	B	Std. Error			
1 (Constant)	20.714				.000
Total_X	.541	54.93 .120	.546	3.771 4.510	.000

Sumber data Olahan Primer 2021

Pengujian Hipotesis

Hipotesis alternatif dan nol hipotesis (H_0) Kinerja pegawai tidak bersumber dari kepemimpinan, H_a : Bila menggunakan $d.f = (n - k) = 50$ dan 0,05 maka nilai rtabelnya adalah sebesar 0,273 nilai signifikansi (α) 0,05 Karena nilai t_{hitung} lebih tinggi dari nilai t_{tabel} , H_0 menyimpulkan bahwa kepemimpinan adalah positif dalam kaitannya dengan kinerja pegawai sebagai contoh, nilai kritis atau nilai signifikan 5% atau 0,05 harus digunakan. Kriteria Tentatif untuk tujuan menyoroiti satu statistik tertentu

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan output data olah variabel Kepemimpinan bersifat positif dan signifikan dalam kaitannya dengan kinerja pegawai yang diperhitungkan $(45.50) > t_{tabel}$. $(20,856)$ kepemimpinan menekankan dalam tingginya dukungan peningkatan pembuatan keputusan posisi control atas pemecahan perkara pembuatan keputusan menggunakan penggunaan kepemimpinan bawahan saling tukar menukar pandangan baru pada pemecahan perkara pembuatan perkara keputusan ini adalah unsur aktivitas jiwa kepemimpinan seorang biasa diketahui berdasarkan mengatasi keputusan menggunakan sempurna keputusan yg sempurna merupakan keputusan yg berbobot bisa diterima bawahan, kepemimpinan bias menghipnotis keberhasilan seseorang pemimpin pada setiap aktivitas bias menghipnotis bawahannya yaitu satu adanya gaya kepemimpinan yg dimana konduite dipakai ketika mencoba menghipnotis kinerja orang lain, kinerja pegawai Menurut Pasolong (2010), output semacam ini didasarkan pada kualitas dan kuantitas orang yang menggunakannya. pada fungsi & tanggung jawab yg sinkron menggunakan apa yg diberikan kepadanya. Suatu instansi pemerintah juga partikelir punya kiprah masing-masing pada menjalankan tugas tanggung jawab buat mencapai suatu sasaran wajib sangat berperan krusial buat mencapai tujuan beserta pada sebuah instansi tadi keberhasilan suatu organisasi pada pengaruhi sang kinerja kinerja pekerjaan sama setiap hari, tetapi akan berbeda untuk setiap karyawan. buat menaikkan kinerja pegawai pada mencapai tujuan organisasi yg sudah pada menetapkan budaya organisasi yg tumbuh dipelihara menggunakan dalam hal memastikan kepuasan anggota, metode ini dapat digunakan untuk menilai tingkat produktivitas organisasi. pegawainya akan menghipnotis kinerja kata kerja berdasarkan istilah job kerja prestasi atau prestasi sumgguh yang berfungsi sebagai model untuk kerja keterampilan, pengalaman, dan kesungguhan lainnya berdasarkan energi yang sudah ada, upaya peningkatan kualitas.

berdasarkan output bahwa masih ada efek signifikan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai, hal ini menerangkan bahwa kepemimpinan sangat diharapkan sang pegawai lantaran seseorang pemimpin pengaruhnya sangat krusial buat bawahannya seseorang pemimpin sanggup mendorong untuk menaruh motivasi dalam bawahannya. Kesimpulan diperoleh berdasarkan output penelitian & analisis data beberapa konklusi saran yg sudah pada lakukan analisa data yg didapat dalam maka bisa ditarik kesimpulan menjadi berikut :

dari output statistik uji t efek kepemimpinan pada peroleh taraf signifikansi $45.510 >$ berdasarkan ttabel 20,859 yg berhasil menerangkan bahwa Pengaruh Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai memperhatikan beberapa hal-hal tadi menjadi berikut :

Dari output penelitian bisa pada ketahui bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhdap kinerja pegawai tetapi terdapat item pertanyaan yg netral, dalam variabel kepemimpinan masih ada pada pada item apakah pemimpin anda bisa mengarahkan anda pada melaksanakan tugas menggunakan pemimpin telah relatif baik pada melaksanakan tugas, tanggung jawab namun pemimpin, sedangkan buat,variable kepemimpinan lebih menaikkan lagi pada sebuah keputusan beserta- sama menggunakan para pegawai berdasarkan kinerja pegawai cukup baik sebagai akibatnya pemimpin wajib lebih memperhatikan kualitas pekerjaan supaya suatu tujuan bisa terlaksanakan menggunakan baik, selanjutnya variabel kinerja pegawai relatif baik pada berafiliasi lebih menaikkan lagi pada berafiliasi tim supaya suatu tujuan bisa terlaksanakan menggunakan sangat baik, saran yg bisa penulis sampaikan bahwa kantor lebih lagi pada mengarahkan para pegawai buat sanggup melaksanakan tugas, tanggung jawab sebaik mungkin.

Kesimpulan Dan Saran

Kesimpulan diperoleh dari hasil penelitian dan analisis data beberapa kesimpulan dan saran yang telah dilakukan analisa data yang didapat pada pengaruh Berikut daftar kepemimpinan terhadap kinerja pegawai :

kepemimpinan di peroleh signifikansi $45.510 >$ dari ttabel 20,859 yang berhasil membuktikan bahwa Pengaruh Kepemimpinan kerja prestasi atau prestasi sumgguh yang berfungsi sebagai model untuk kerja keterampilan, pengalaman, dan kesungguhan lainnya.

Setelah penulis menganalisis variabel kepemimpinan dan kinerja lebih memperhatikan beberapa hal-hal tersebut sebagai berikut :

di ketahui bahwa kepemimpinan terhadap kinerja pegawai, pada variabel kepemimpinan terdapat apakah pemimpin anda dapat mengarahkan anda dalam melaksanakan tugas dengan baik pemimpin untuk, variabel kepemimpinan lebih meningkatkan lagi dalam mengambil sebuah keputusan bersama- sama dengan para pegawai dan untuk selanjutnya dari kinerja pegawai kurang baik sehingga pemimpin harus lebih memperhatikan kualitas pekerjaan agar suatu tujuan dapat terlaksanakan dengan baik, selanjutnya variabel kinerja pegawai cukup baik dalam bekerjasama lebih meningkatkan lagi dalam bekerjasama tim agar suatu tujuan dapat terlaksanakan dengan sangat baik, saran yang dapat penulis sampaikan bahwa lebih lagi dalam mengarahkan para pegawai untuk bisa sebaik mungkin dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab

DAFTAR PUSTAKA

- (Aida & Sjafri, 2016) I. Aida, and I. Sjafri Kinerja Karyawan Pengaruh Gaya Kepemimpinan Study at Yogyakarta's Rumah Sakit Panti Rapih. 2(4), 254441, E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana.
- P. Astuty and David Zuniasih Study of Karyawan PT.EMSONIC Indonesia, Cibitung Jawa Barat's Gaya Kepemimpinan and Karir's Impact on Kerja's Performance and Kinerja's Performance Jurnal Manajemen, 06(1A), 38-52.
- H. M. S. Hutaaruk (2015) Pengaruh Gaya Kepemimpinan based on Kinerja Pegawai's Motives on the Dinas Kesehatan Pemerintahan Kota Sibolga Program Pascasarjana, 134, University of Jakarta
- The Iskandar 2015). As a Variable Intervening, Pengaruh Gaya Kepemimpinan and Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai 5(2), pages 242–265, Jurnal Manajemen dan Bisnis.
- (Astuty and Zuniasih, 2018; 2015 Hutaaruk; I. Aida, and I. Sjafri (2016; Iskandar, 2015) Kinerja Karyawan Pengaruh Gaya Kepemimpinan Study this on Rumah as an Intervening Variable. Sakit Panti Rapih Yogyakarta, Jurnal Manajemen dan Bisnis, 5(2), 242–265. 2(4), 254441, E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana.
- P. Astuty and David Zuniasih Study of Karyawan PT.EMSONIC Indonesia, Cibitung Jawa Barat's Gaya Kepemimpinan and Karir's Impact on Kerja's Performance and Kinerja's Performance Jurnal Manajemen, 2006, 1A, pp. 38-52.
- H. M. S. Hutaaruk (2015) Pengaruh Gaya Kepemimpinan based on Kinerja Pegawai's Motives on the Dinas Kesehatan Pemerintahan Kota Sibolga Program Pascasarjana, 134, University of Jakarta mpinan and underlying motivations

jurnal

ORIGINALITY REPORT

15%

SIMILARITY INDEX

14%

INTERNET SOURCES

9%

PUBLICATIONS

9%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	Submitted to Universitas Pamulang Student Paper	4%
2	repository.untag-sby.ac.id Internet Source	2%
3	Submitted to Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai Student Paper	1%
4	ejournal.upbatam.ac.id Internet Source	1%
5	Submitted to Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya Student Paper	1%
6	core.ac.uk Internet Source	1%
7	Submitted to Universitas Muria Kudus Student Paper	1%
8	adoc.pub Internet Source	<1%
9	repository.its.ac.id Internet Source	<1%

docplayer.info

10	Internet Source	<1 %
11	journal.ummgl.ac.id Internet Source	<1 %
12	library.binus.ac.id Internet Source	<1 %
13	repositori.uin-alauddin.ac.id Internet Source	<1 %
14	repository.uinjkt.ac.id Internet Source	<1 %
15	ejournal.stiesia.ac.id Internet Source	<1 %
16	eprints.unsri.ac.id Internet Source	<1 %
17	garuda.kemdikbud.go.id Internet Source	<1 %
18	repository.uin-suska.ac.id Internet Source	<1 %
19	repository.unbari.ac.id Internet Source	<1 %
20	admin.ebimta.com Internet Source	<1 %
21	eprints.ums.ac.id Internet Source	<1 %
22	eprints.unm.ac.id Internet Source	<1 %

Exclude quotes Off

Exclude matches Off

Exclude bibliography On