

PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, TINGKAT KEPUASAN KERJA DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV. DAFFA MANDIRI PRATAMA SURABAYA

by Tutie Intan Sari

Submission date: 16-Jan-2024 02:34PM (UTC+0700)

Submission ID: 2271777015

File name: Fakultas_Ekonomi_dan_Bisnis_1212000173_TUTIE_INTAN_SARI.docx (315.66K)

Word count: 1868

Character count: 13266

PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, TINGKAT KEPUASAN KERJA DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV. DAFFA MANDIRI PRATAMA SURABAYA

(Studi Pada Mahasiswi Program Studi Manajemen Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya)

Tutie Intan Sari

Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

E-mail : tutieintansari26@gmail.com

Kridho@untag-sby.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan untuk menguji dan analisis dampak Kepemimpinan Transformasional, Tingkat Kepuasan Kerja, dan Kompetensi terhadap kinerja karyawan di CV. Daffa Mandiri Pratama Surabaya, baik secara individu maupun bersamaan. Responden pada penelitian mengambil seluruh karyawan CV. Daffa Mandiri Pratama Surabaya, yang berjumlah 55 orang. Metode sampling yang diterapkan adalah sampel jenuh, dan pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner dengan fokus pada kuantitatif. Uji validitas, uji Reabilitas, dan uji Asumsi Klaik digunakan untuk menganalisis data, dengan penerapan Analisis Regresi Linier Berganda. Teknik pengujian hipotesis melibatkan uji t dan uji F, dan analisis data dilakukan dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 25. Temuan penelitian ini menyatakan bahwa Kepemimpinan Transformasional (X1) Tingkat Kepuasan Kerja (X2) dan Kompetensi (X3) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja karyawan CV. Daffa Mandiri Pratama Surabaya, secara parsial maupun simultan.

Kata kunci : Kepemimpinan Transformasional, Tingkat Kepuasan Kerja, Kompetensi, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This research aims to examine and analyze the impact of Transformational Leadership, Level of Job Satisfaction, and Competency on employee performance at CV. Daffa Mandiri Pratama Surabaya, both individually and simultaneously. Respondents involved in research included all employees of CV. Daffa Mandiri Pratama Surabaya, totaling 55 people. The sampling method applied was a saturated sample, and data collection was carried out through distributing quantitative focus. Validity Test, Reliability Test, and Assumption Test are used to analyze the data, with the application of Multiple Linear Regression Analysis. The hypothesis testing technique involves the T test and F test, data analysis was carried out with the help of SPSS version 25 software. The findings of this Transformational Leadership (X1), job Satisfaction (X2) and Competency (X3) have a significant influence on employee performance CV. Daffa Mandiri Pratama Surabaya, either partially or simultaneously.

Keywords : Transformational Leadership, Level of Job Satisfaction, Competence, Employee Performance.

PENDAHULUAN

FENOMENA

Dalam menghadapi persaingan bisnis industri era global saat ini, perusahaan diuntut bagaimana meningkatkan efektivitas serta efisiensi dalam operasionalnya. Saat ini, persaingan yang selalu akan semakin ketat menjadi tantangan utama yang dihadapi suatu perusahaan. Perkembangan teknologi baru, perubahan regulasi serta dinamika pasar yang cepat menyebabkan perusahaan harus terus meningkatkan kelangsungan hidupnya. Salah satu indikator kesuksesan perusahaan dalam organisasi dapat diukur oleh Tingkat kinerja karyawan. Dengan memiliki potensi yang unggul maka kemungkinan kinerja karyawan meningkat, jika kinerja perusahaan kurang optimal maka kemungkinan kinerja karyawan menurun. Sementara perusahaan yang tidak memperhatikan aspek Kepemimpinan Transformasional dalam sumber daya manusia cenderung mengalami penurunan terhadap kualitas karyawan. Dalam mencapai untuk mencapai profit yang optimal maka demi terwujudnya tujuan tersebut adalah keberhasilan terhadap seorang pemimpin.

Kinerja Karyawan (Y)

Menurut Sinambela (2016;483) kinerja karyawan merujuk pada eksekusi tugas dengan tanggung jawab. Bertujuan

untuk mencapai hasil sesuai dengan harapan yang ditetapkan. Dengan demikian definisi ini menekankan bahwa fokus kinerja karyawan terletak pada proses pelaksanaan pekerjaan dimana penyempurnaan dilakukan agar pencapaian hasil atau kinerja optimal.

Kepemimpinan Transformasional (X1)

Menurut Benjamin dkk (2017;51) Kepemimpinan transformasional adalah di mana para pengikut merasa percaya dan hormat kepada pemimpin mereka, dan ini memotivasi mereka untuk melampaui ekspektasi yang ada. Hasil positif dari kepemimpinan transformasional dicapai melalui penggunaan sifat karismatik, kemampuan pemimpin dalam memberikan inspirasi, perhatian yang disesuaikan secara individual, dan juga dengan merangsang perkembangan intelektual anggota kelompok.

Tingkat Kepuasan Kerja (X2)

Menurut Suyanto (2020;58) menggambarkan kepuasan kerja sebagai ekspresi kepuasan yang efektif dari karyawan terhadap pekerjaannya. Definisi ini mencakup perasaan puas atau tidak puas seseorang terhadap lingkup pekerjaannya, seperti gaji, hubungan dengan rekan kerja atau kondisi fisik lingkungan tempat kerjanya.

Kompetensi (X3)

Menurut Tasuri (2013;251) Kompetensi adalah kombinasi dari pengetahuan, keterampilan, kemampuan karyawan.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Karyawan (Y)

Menurut Sinambela (2016;483) kinerja karyawan merujuk pada eksekusi tugas dengan tanggung jawab. Bertujuan untuk mencapai hasil sesuai dengan harapan yang ditetapkan. Dengan demikian definisi ini menekankan bahwa fokus kinerja karyawan terletak pada proses pelaksanaan untuk mencapai tujuan bersama. Indikator Menurut Mangkunegara (2013;75) :

- Prestasi Kerja
- Jumlah Produksi Kerja
- Tanggung Jawab
- Bekerjasama
- Inisiatif

Kepemimpinan Transformasional (X1)

Menurut Benjamin dkk (2017;51) Kepemimpinan transformasional adalah di mana para pengikut merasa percaya dan hormat kepada pemimpin mereka, dan ini memotivasi mereka untuk melampaui ekspektasi yang ada. Hasil positif dari kepemimpinan transformasional dicapai melalui penggunaan sifat karismatik, kemampuan pemimpin dalam memberikan inspirasi, perhatian yang disesuaikan secara individual, dan juga dengan merangsang perkembangan intelektual anggota kelompok. Adapun indikator Kepemimpinan Transformasional menurut Siswanti (2015;132) sebagai berikut :

- Kharisma (*Idealized Influence*)
- Motivasi Inspirasional

- Stimulasi Intelektual
- Pertimbangan Individu

Tingkat Kepuasan Kerja (X2)

Menurut Suyanto (2020;58) Kepuasan kerja adalah mencakup perasaan efektif terhadap pekerjaannya. Hal ini dapat berupa perasaan puas atau tidak terhadap pekerjaannya. Indikator Menurut Badriyah (2015;241) :

- Tugas pekerjaan
- Upah
- Promosi jabatan
- Penilaian pengawas
- Hubungan dengan rekan kerja
- Proses komunikasi
- Fasilitas dan tunjangan
- Pengakuan atas prestasi
- Prosedur

Kompetensi (X3)

Menurut Tasuri (2013;251) Kompetensi adalah kombinasi dari pengetahuan dan kemampuan, yang diterapkan oleh seorang karyawan saat menjalankan tugasnya. Indikator menurut Wibowo (2014;272-273) yaitu :

- Motif
- Sifat
- Konsep Diri
- Pengetahuan
- Keterampilan

Hipotesis :

- H1. Kepemimpinan Transformasional berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan CV. Daffa Mandiri Pratama Surabaya.
- H2. Tingkat Kepuasan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan CV. Daffa Mandiri Pratama Surabaya.
- H3. Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap CV.Daffa Mandiri Pratama Surabaya.
- H4. Kepemimpinan Transforasional ,Tingkat Kepuasan Kerja, Kompetensi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan CV. Daffa Mandiri Pratama Surabaya.

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Penulis menggunakan jenis penelitian Kuantitatif. Jenis data ini dihasilkan secara kuantitatif, yang menggunakan data kuesioner untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional, Tingkat kepuasan dan kompetensi terhadap kinerja karyawan CV. Daffa Mandiri Pratama Surabaya. Penelitian ini menggunakan asosiatif kausal (*Causal asosiatif*) berfungsi untuk mengetahui hubungan sebab dan akibat. Teknik analisis data dibantu dengan aplikasi software statistic SPSS 25.

Populasi & Sampel

Populasi yang diambil dari seluruh karyawan CV. Daffa Mandiri Pratama

Surabaya, yang karyawannya berjumlah 55 Responden. Seluruh populasi di ambil sebagai sampel yang menggunakan Teknik Sampel Jenuh (Total Sampling). Mengingat jumlah populasi hanya 55 karyawan, maka di anggap memadai untuk mengambil seluruhnya sebagai sampel penelitian.

Teknik Analisis Data

Teknik penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data yaitu berupa kuesioner yang berisi pertanyaan kepada responden. Dengan menyebarkan lembar pernyataan kepada seluruh karyawan CV.Daffa Mandiri Pratama Surabaya.Teknik analisis data menggunakan SPSS 25.

HASIL PENELITIAN& PEMBAHASAN

Uji Validitas

Variabel	Indikator	rhitung	rtabel	Keterangan
Kepemimpinan Transformasional(X1)	X1.1	0,654	0,2656	Valid
	X1.2	0,627	0,2656	Valid
	X1.3	0,662	0,2656	Valid
	X1.4	0,691	0,2656	Valid
	X1.5	0,645	0,2656	Valid
	X1.6	0,632	0,2656	Valid
	X1.7	0,717	0,2656	Valid
	X1.8	0,653	0,2656	Valid
	X2.1	0,636	0,2656	Valid
	X2.2	0,754	0,2656	Valid
Tingkat Kepuasan Kerja (X2)	X2.3	0,675	0,2656	Valid
	X2.4	0,768	0,2656	Valid
	X2.5	0,662	0,2656	Valid
	X2.6	0,635	0,2656	Valid
	X2.7	0,772	0,2656	Valid
	X2.8	0,695	0,2656	Valid
	X2.9	0,797	0,2656	Valid
	X2.10	0,621	0,2656	Valid
	X2.11	0,627	0,2656	Valid
	X2.12	0,668	0,2656	Valid
Kompetensi (X3)	X2.13	0,741	0,2656	Valid
	X2.14	0,768	0,2656	Valid
	X2.15	0,415	0,2656	Valid
	X2.16	0,646	0,2656	Valid
	X2.17	0,554	0,2656	Valid
	X2.18	0,661	0,2656	Valid
	X3.1	0,671	0,2656	Valid
	X3.2	0,641	0,2656	Valid
	X3.3	0,634	0,2656	Valid
	X3.4	0,790	0,2656	Valid
X3.5	0,673	0,2656	Valid	
X3.6	0,551	0,2656	Valid	
X3.7	0,816	0,2656	Valid	
X3.8	0,810	0,2656	Valid	
X3.9	0,634	0,2656	Valid	
X3.10	0,720	0,2656	Valid	

Kinerja Karyawan (Y)	Y1-1	0,431	0,2656	Valid
	Y1-2	0,463	0,2656	Valid
	Y1-3	0,605	0,2656	Valid
	Y1-4	0,717	0,2656	Valid
	Y1-5	0,659	0,2656	Valid
	Y1-6	0,724	0,2656	Valid
	Y1-7	0,712	0,2656	Valid
	Y1-8	0,671	0,2656	Valid
	Y1-9	0,616	0,2656	Valid
	Y1-10	0,646	0,2656	Valid

Sumber : Data SPSS Uji Validitas (2023)

Hasil menunjukkan setiap butir pernyataan tabel tersebut valid.

Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Alpha	Keterangan
Kepemimpinan Transformatif (X1)	0,812	0,60	Reliabel
Tingkat Kepuasan Kerja (X2)	0,924	0,60	Reliabel
Kompetensi (X3)	0,881	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,839	0,60	Reliabel

Nilai Cronbach Alpha uji reliabilitas memiliki nilai 0,60 Dimana penelitian Realibe.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 4.4 Hasil Uji Normalitas Kolmogrov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		55
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.03888162
Most Extreme Differences	Absolute	.105
	Positive	.090
	Negative	-.105
Test Statistic		.105
Asymp. Sig. (2-tailed)		.199c,d

Dilihat tabel diatas menunjukkan bahwa *Asymp Sig* 0,199, > 0,05 dimana data tersebut normal.

Uji Multikolinearitas

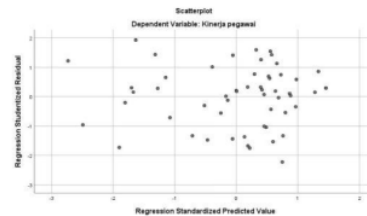
Variabel	Tolerance	VIF
Kepemimpinan Transformatif (X1)	0,111	9.023
Tingkat Kepuasan Kerja (X2)	0,143	7.015
Kompetensi Karyawan (X3)	0,145	6.898

Sumber : Data SPSSUi Multikolinearitas (2023)

Hasil uji Multikolinearitas memiliki t hitung sebesar 0,111 dengan VIP 9.023. Variabel X2 menunjukkan Tolerance 0,143 dengan

VIF 7.015, sementara variabel X3 memiliki Tolerance 0,145 dengan VIF 6.898.

Uji Heterokedastisitas



grafik hasil uji heterokedastisitas menunjukkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas dikarenakan pola menyebar.

Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.844	1.255		2.266	.028
Kepemimpinan Transformatif	.370	.106	.313	3.482	.001
Tingkat Kepuasan Kerja	.238	.042	.448	5.655	.000
Kompetensi	.213	.068	.246	3.126	.003

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

$$Y = 2.844 + 0,370 X1 + 0,238 X2 + 0,213 X3 + e$$

Hasil beta menunjukkan angka 2.844, dimana tabel tersebut mengarah positif terhadap Variabel Y.

Uji T (Parsial)

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.844	1.255		2.266	.028
Kepemimpinan Transformatif	.370	.106	.313	3.482	.001
Tingkat Kepuasan Kerja	.238	.042	.448	5.655	.000
Kompetensi	.213	.068	.246	3.126	.003

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Hasil uji t penelitian ini menunjukkan nilai sig <0,05 dimana berpengaruh secara parsial terhadap Variabel Y

Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1217.101	3	405.700	355.017	.000 ^b
	Residual	58.281	51	1.143		
	Total	1275.382	54			

a. Dependent Variable: Kinerja pegawai
 b. Predictors: (Constant), Kompetensi, Tingkat Kepuasan Kerja, Kepemimpinan Transformasi
 Sumber : Data Primer diolah dengan SPSS Versi 25

Nilai F tabel penelitian ini secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

HASIL KOEFISIEN DETERMINASI

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.977 ^a	.954	.952	1.069

a. Predictors: (Constant), Kompetensi, Tingkat Kepuasan Kerja, Kepemimpinan Transformasi
 Sumber : Data SPSS Koefisien Determinasi (2023)

Nilai koefisien determinasi atau R² diperoleh nilai Adjust R = 0.954 >0,005 dan sisanya dipengaruhi variabel lain

PENUTUP

Simpulan

1. Kepemimpinan transformasional, Tingkat kepuasan, kompetensi berpengaruh simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Daffa Daffa Mandiri Pratama Surabaya.
2. Tingkat Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan CV. Daffa Mandiri Pratama Surabaya.

3. Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan CV. Daffa Mandiri Pratama Surabaya.

4. Kepemimpinan Transformasional berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Daffa Mandiri Pratama Surabaya.

Saran

1. Diharapkan perusahaan untuk meningkatkan Kepemimpinan Transformasional dalam melibatkan pemimpin yang mampu menginspirasi, memotivasi dan menggerakkan karyawan menuju tujuan bersama.

2. Diharapkan perusahaan untuk dalam memperhatikan Tingkat kepuasan kerja dan aspirasi karyawan dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih memuaskan dan memotivasi.

3. Diharapkan perusahaan terus mendukung dan mengembangkan kompetensi yang dimiliki karyawan dalam melakukan pekerjaan mereka.

4. Diharapkan perusahaan dapat meningkatkan lagi kinerja karyawan agar hasil tersebut memberikan dampak positif pada perusahaan agar mencapai tujuan yang diinginkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Alsandria, E., Bisnis, F. K., Telkom, U., & Pegawai, K. (2019). Asbari, M., Novitasari, D., Silitonga, N., Sutardi, D., & Gazali. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan: Peran Kesiapan untuk Berubah Sebagai Mediator. *Jurnal Manajemen*, 10(2), 84–99.
- Djuraidi, A., & Laily, N. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis*, 13(1), 1.
- Fiki Aditia, M., & Sudiana, K. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Puskesmas Cilimus. 10(2), 738.
- Hanawidjaya, R. R., Sindrawati, S., Sumiati, N., & Barokah, R. A. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Niaga Nusa Abadi Subang. *Jurnal Economina*, 1(2), 203–218.
- Hendra, I. P., & Wijaya, A. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening. 3(3), 556–563.
- Kompetensi, P., Kinerja, T., Pt. K., & Nusantara, I. (2016). *Jurnal Administrasi Dan Manajemen* *Jurnal Administrasi Dan Manajemen* E-ISSN 2623-1719 P-ISSN 1693-6876. 11–16.
- Martha, A. R., Rahardjo, K., Prasetya, A., Administrasi, F. I., & Brawijaya, U. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerjakaryawan dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi. 1–13.
- Mediasi, V. (2020). Fenomena terkait penurunan kinerja karyawan di Hotel Samabe Bali. 9(12), 3621–3640.
- Pambudi, D. S. (2016) Sahidu, P., & Pangarso, A. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sadhana Arifnusa Di Kabupaten Lombok Timur. 10(4), 2499–2510.
- Saputra, T. (2023). *No Title*. 2(1), 59–62.
- Soetrisno, A. P., Riset, J., & Dan, B. (2018). kinerja karyawan (studi di pt. telekomunikasi indonesia tbk witel bandung) program studi manajemen

universitas komputer indonesia
bandung.VIII(1).

(2015). manajemen sumber daya
manusiapendekatan teoritis dan
praktis.

Suyanto, Agus dkk. 2020. Manajemen
Sumber Daya Manusia: Prinsip Dasar
dan Aplikasi. Yogyakarta: Penerbit
Mirra Buana Media

² Anastasia Sri Maryatmi. (2021). Well-
Being Di Dunia Kerja. In ISSN

2502-3632 (Online) ISSN 2356-
0304 (Paper) Jurnal Online
Internasional & Nasional Vol. 7
No.1, Januari – Juni 2019
Universitas 17 Agustus 1945
Jakarta (Vol.53, Issue 9).

¹⁵ustini, Fauzia. 2019. “Strategi
Manajemen Sumber Daya Manusia”.
Medan: Uisu Press.

Badriyah, M. (2015). Manajemen
Sumber Daya Manusia,
Cetakan
1. Bandung : CVPustaka Setia.

Assoc Prof. Dr. Dedi Rianto
Rahadi Dr. Etty Susilowati
M. Miftah Farid.,
M. Ilkom. 2021. Bekasi : CV.
Lentera Ilmu Madan

¹²
Nyoto. (2019). Buku Ajar
Manajemen Sumber Daya
Manusia. Ponorogo:

⁹wais Inspirasi Indonesia.
Drs. H. Sofyan Tsauri, MM. (2013).
Manajemen Sumber Daya
Manusia. Dalam
Manajemen Sumber Daya
Manusia (hal. 1-323).
Jember: STAIN Jember
Press

Dr. Tellma M. Tiwa,

M.Si. 2022. Manajemen
Sumber Daya Manusia:
(Anggota IKAPI
No.181/JTE/2019) Redaksi.

¹⁶ Silaen, Novia Ruth dkk. (2021).
Kinerja Karyawan.
Bandung: Widina Bhakti
Persada.

Sinambela, Lijan Poltak. 2016.
Reformasi Pelayanan Publik
Teori,
Kebijakan dan Implementasi, PT.
Bumi Aksara, Jakarta.

Veithzal Rivai. 2014. Manajemen
Sumber Daya Manusia
untuk
Perusahaan, Edisi ke 6, PT. Raja
Grafindo Persada, Depok,
16956.

AA. Anwar Prabu Mangk¹¹gara,
2013, Manajemen Sumber
Daya

Manusia Perusahaan, Remaja
Rosdakarya, Bandung.

Sugiyono. (2014). Metode
Penelitian
Pendidikan
Pendekatan
Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D.
Bandung: Alfabeta.

Wibowo. 2014. Manajemen Kinerja
Edisi Keempat. Jakarta: PT.
Raja Grafindo Persada.

10

Susanto, P. C. (2022). pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pt telkom cabang boyolali. in journal of current research in business and economics (Vol. 01, Issue 01).

EndahKurniawati,S.E.,M.M.2021.manajemensumberdayamanusia.jawatengah:PT.Nasya Expanding Management

Noor Arifin,S.E.,M.Si.2019.manajemensumber daya manusia teoridan kasus:uninsu press

Prof.Dr.Li¹² Poltek Sinambek.2019.manajemensumber daya manusia.Jakarta:PT.Bumi Aksara

Bukit, Benjamin. Dkk. 2017Pengembangan Sumber daya manusia: Teori,

DimensiPengukuran, dan Implementasi dalam Organisasi, Yogyakarta:

Zahir Publishing

Priyono. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Sidoarjo: Zifatama Publisher.Dr.Ir.DjokoSoelistya,M.M.CP HCM,CHRMP.2021.Sidoarjo:Nizamia Learning Center

Siswanti, Yuni, 2015. Meraih Kepemimpinan Manajerial yang "SMART". Yogyakarta : Wimaya Press

Sustiyatik, enni & Setiono,Beni Agus

PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, TINGKAT KEPUASAN KERJA DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV. DAFFA MANDIRI PRATAMA SURABAYA

ORIGINALITY REPORT

20%

SIMILARITY INDEX

20%

INTERNET SOURCES

15%

PUBLICATIONS

6%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	ejournal.45mataram.ac.id Internet Source	2%
2	eprints.kwikkiangie.ac.id Internet Source	2%
3	adoc.pub Internet Source	1%
4	eprints.umm.ac.id Internet Source	1%
5	repository.unpas.ac.id Internet Source	1%
6	core.ac.uk Internet Source	1%
7	eprints.untirta.ac.id Internet Source	1%
8	jurnalbisnismahasiswa.com Internet Source	1%

repo.uinsatu.ac.id

9	Internet Source	1 %
10	jurnal.stikes-yrsds.ac.id Internet Source	1 %
11	repositori.stiamak.ac.id Internet Source	1 %
12	repository.upnvj.ac.id Internet Source	1 %
13	ejournal.urindo.ac.id Internet Source	1 %
14	openlibrarypublications.telkomuniversity.ac.id Internet Source	1 %
15	Submitted to stie-pembangunan Student Paper	1 %
16	eprints.umg.ac.id Internet Source	1 %
17	eprints2.undip.ac.id Internet Source	1 %

Exclude quotes Off

Exclude matches < 15 words

Exclude bibliography Off