

PAPER NAME

gaya kepemimpinan.pdf

AUTHOR

bu zandra d

WORD COUNT

2846 Words

CHARACTER COUNT

18523 Characters

PAGE COUNT

7 Pages

FILE SIZE

138.2KB

SUBMISSION DATE

Jul 11, 2023 1:00 PM GMT+7

REPORT DATE

Jul 11, 2023 1:01 PM GMT+7

● 23% Overall Similarity

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

- 23% Publications database
- Crossref Posted Content database
- Crossref database

● Excluded from Similarity Report

- Internet database
- Bibliographic material
- Cited material
- Manually excluded sources
- Submitted Works database
- Quoted material
- Small Matches (Less than 8 words)

Implikasi Gaya Kepemimpinan Transformasional, Iklim Organisasi dan Kerjasama Tim terhadap Kinerja Karyawan di Valore Hotel Cimahi

Endah Andriani Pratiwi¹, Rudy Haryanto², Agus Prasetyo³,
Zandra Dwanita Widodo⁴, May Vitha Ramadhani⁵, Agus Setiono⁶

¹ Program Studi Psikologi, Universitas Jendral Achmad Yani

² Politeknik Negeri Banjarmasin

³ Sekolah Tinggi Teknologi Nurul Fikri

⁴ Zandra Dwanita Widodo

⁵ Politeknik LP3I Jakarta

⁶ Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Sukma Medan

e-mail: endah.andriani@lecture.unjani.ac.id¹, roedy96@gmail.com²,
agusprasetyo.am@gmail.com³, Zandra.widodo@lecture.utp.ac.id⁴,
mayvitha05@gmail.com⁵, Agust.idn@gmail.com⁶

Abstrak

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, iklim organisasi dan kerja tim dalam kinerja karyawan. Metode pengumpulan data yang peneliti gunakan melalui observasi, wawancara dan kuesioner ukuran sampel 100 responden dari karyawan Valore Hotel Cimahi. Teknik analisis data yang di gunakan adalah deskriptif dan analisis Regresi Linier Berganda. Pada hasil penelitian menunjukkan, gaya transformasional dan variabel kerja sama tim berhubungan positif dan dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan, di seluruh organisasi variabel iklim tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui Penelitian Kuantitatif.

Kata kunci: *Gaya Kepemimpinan, Transformasional, Iklim Organisasi, Kerja Tim, dan Kinerja Karyawan.*

Abstract

This research was conducted to determine how much influence transformational leadership style, organizational climate and teamwork have on employee performance. The data collection method that the researchers used was through observation, interviews and questionnaires with a sample size of 100 respondents from Valore Hotel Cimahi employees. The data analysis technique used is descriptive and multiple linear regression analysis. The research results show that the transformational style and teamwork variables are positively related and have a significant impact on employee performance, throughout the organization the climate variable does not have a positive effect on employee performance through Quantitative Research.

Keywords : *Leadership Style, Transformational, Organizational Climate, Work Teams, and Employee Performance.*

PENDAHULUAN

Hotel adalah bangunan yang dikelola secara komersial untuk memberikan fasilitas penginapan kepada masyarakat umum dengan fasilitas di antaranya pelayanan barang bawaan, makanan dan minuman, fasilitas perabot dan hiasan yang ada di dalamnya, serta jasa pencucian pakaian.

2 Fungsi utama dari hotel adalah sebagai sarana untuk memenuhi kebutuhan tamu atau wisatawan maupun pelancong sebagai tempat tinggal sementara selama jauh dari tempat asalnya. Pada umumnya kebutuhan utama para tamu dalam hotel adalah istirahat, tidur, mandi, makan, minum, hiburan dan lain-lain. Namun dengan perkembangan dan kemajuan hotel sekarang ini, fungsi hotel bukan saja sebagai tempat menginap atau istirahat bagi para tamu, namun fungsinya bertambah sebagai tujuan konferensi, seminar, lokakarya, musyawarah nasional dan kegiatan lainnya semacam itu yang tentunya menyediakan sarana dan prasarana yang lengkap.

Kemajuan suatu perusahaan tergantung pada sumber daya yang tersedia di dalam perusahaan itu sendiri, seperti halnya perusahaan yang dibidang perhotelan. Kemajuan dalam menghadapi perubahan global baik dari segi kepemimpinan yang sangat cepat berubah sehingga karyawan mengalami kesulitan untuk mengikuti standar aturan yang berlaku.

Sampai saat ini ada perusahaan perhotelan mengalami perubahan kepemimpinan. Perubahan yang terjadi menyebabkan karyawan belum mampu menjalankan perubahan kebijakan dan aturan yang berlaku secara maksimal. Gaya kepemimpinan yang berbeda dari sebelumnya lah yang menyebabkan adanya hambatan dari segi komunikasi antara pemimpin dan karyawan dalam hal menyampaikan masukan. Motivasi dari pimpinan untuk karyawan agar mencapai target organisasi belum dilakukan secara maksimal, karena hal tersebut berdampak pada kinerja karyawan, sehingga kontribusi yang dilakukan karyawan tidak sesuai yang diharapkan oleh perusahaan.

Kurangnya perhatian dari pemimpin kepada para karyawan, dan kurangnya motivasi karyawan untuk mengasah intelektual, kreatifitas dan rasionalitas dalam penyelesaian masalah serta kurangnya dorongan untuk memberikan masukan demi memajukan perusahaan. Suksesnya suatu organisasi perusahaan amat ditentukan oleh tingkat kinerja karyawan, dimana karyawan dimotivasi dan dirorong oleh seorang pimpinan. Seseorang yang dapat dikatakan pemimpin ialah seseorang yang dapat memberikan arahan dan pengaruhnya kepada karyawannya dengan berbagai cara tertentu.

Pemimpin memiliki peran yang sangat penting karna pemimpin harus mengarahkan karyawan agar kinerjanya meningkat dalam kerjasama dan juga membentuk iklim organisasi yang baik. Menurut Rivai dan Mulyadi dalam Kumala & Agustina (2018:27) 4 Gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pemimpin untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisai dapat tercapai atau pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seseorang pemimpin”.

Gaya kepemimpinan adalah norma perilaku yang digunakan seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain (Thoha (2017:49). Dengan demikian gaya kepemimpinan ini merupakan perilaku berdasarkan suatu aturan atau prinsip tertentu agar dapat digunakan untuk memimpin atau mengarahkan orang lain.

8 Sementara itu menurut Rivai (2014:42) gaya kepemimpinan adalah beberapa ciri yang di tunjukkan pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya agar tujuan organisasi tercapai. Ciri yang ditunjukkan ini tentunya berkaitan dengan berbagai perilaku yang dapat digunakan untuk memersuasi atau memengaruhi orang lain seperti bawahan atau anggota organisasi yang berada di bawah pimpinannya.

7 Lebih lanjut Purwanto (2020:24) menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan pada dasarnya suatu cara bagaimana seorang pemimpin mempengaruhi, mengarahkan, memotivasi dan mengendalikan bawahannya dengan cara tertentu, sehingga bawahannya mampu menyelesaikan tugas secara efektif dan efisien.

31 Dengan demikian dapat dikatakan bahwa sejatinya tidak ada perbedaan antara istilah “kepemimpinan” dan “gaya kepemimpinan” sekalipun. Pada dasarnya gaya kepemimpinan adalah cara dan karakteristik seorang pemimpin untuk mengarahkan, memotivasi, serta mengendalikan bawahannya agar bekerja secara lebih efektif dan efisien.

Gaya kepemimpinan transformasional yang dimiliki seorang pemimpin harus mempunyai visi yang mengidentifikasi adanya perubahan pada lingkungan. Dengan adanya perubahan, pemimpin dapat mentransformasikan perubahan tersebut kedalam

organisasi. Menurut Burns (Bass, 1985) seorang pimpinan transformasional berusaha semaksimal mungkin untuk melakukan transformasi misi kepada karyawan dan organisasi, sehingga memiliki kesamaan dalam sikap, persepsi dan perilaku dalam mewujudkan visi perusahaan menjadi nyata yang membawa organisasi kearah yang lebih baik.

Iklm organisasi memiliki peran penting bagi para karyawan dan juga atasan dalam melakukan operasional pekerjaan. Iklm organisasi yang baik dapat memerikan kenyamanan bagi karyawan dalam meningkatkan kinerjanya sehingga memberikan keuntungan bagi perusahaan, semangat kerja yang tinggi dan menjalin hubungan kerja yang baik antar sesama pegawai diperlukan iklim yang kondusif.

Iklm yang kondusif dapat mempermudah kerjasama antar tim dari berbagai department. Menurut Stephen dan Timothy (2008) kerjasama tim yaitu kelompok dengan usaha individualna menghasilkan kinerja yang lebih tinggi dari pada jumlah masukan individualnya. Agar perusahaan mendapat image yang baik karyawan harus membentuk kerjasama tim, dengan cara manajemen perusahaan memerikan pelatihan kepada karyawan. Tidak tercapainya harapan dan tujuan yang diharapkan pimpinan dan perusahaan itu disebabkan terjadinya miskomunikasi antara pimpinan dan karyawan. Kurangnya kerjasama kepada karyawan atau antar departemen menyebabkan disiplin kerja yang buruk. Kurangnya kerjasama antar karyawan menyebabkan kurangnya komunikasi antar karyawan dan manajemen dalam suatu department.

Saat ini para karyawan telah berada pada zona nyaman di masing-masing department sehingga iklim organisasi telah terjadi sejak awal. Karyawan berpandangan bahwa jika telah bekerja dalam zona nyaman maka sudah menciptakan iklim organisasi secara konduktif. Sebagian besar karyawan tahu bahwa sulit untuk bekerja sama di antara para karyawan maupun pemimpin yang berbeda dikarenakan karakter yang berbeda dan kurangnya komunikasi. Maka manajer ataupun supervisor berusaha untuk mendorong kerjasama tim antar karyawan dalam satu department ataupun dengan department lainnya.

Dari permasalahan yang terjadi di tempat kerja, maka judul yang akan dijadikan penelitian yaitu sebagai berikut, "Implikasi Gaya Kepemimpinan Transformasional, Iklm Organisasi dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan di Valore Hotel Cimahi"

METODE

Rancangan penelitian ini meliputi pemilihan subjek, teknik pengumpulan data yang digunakan kuesioner, observasi, wawancara dan dokumentasi, prosedur untuk mendapatkan data. Dimana unit dalam penelitian ini merupakan pegawai yang bekerja pada Valore Hotel Cimahi. Jumlah karyawan yang bekerja di Valore Hotel Cimahi terhitung sebesar 125 orang, apabila diambil dengan menggunakan rumus Slovin dengan taraf signifikansi 0,05 maka hasil perhitungan yang didapatkan adalah sebagai berikut :

$$\begin{aligned}n &= \frac{132}{1 + 132(0,05)^2} \\ &= \frac{132}{1 + 132(0,0025)} \\ &= \frac{132}{1 + 0,33} \\ &= \frac{132}{1,33} = 99,25\end{aligned}$$

(dibulatkan menjadi 100)

3 Maka sampel yang akan diambil oleh peneliti sebesar 100 orang untuk keseluruhan departement dan karyawan. metode analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis Regresi Linier Berganda.

Regresi linier berganda adalah hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel independen (X_1, X_2, \dots, X_n) dengan variabel dependen (Y). Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-

masing variabel independen berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Analisis ini digunakan untuk mengukur variabel yang lebih dari satu, dengan menggunakan rumus :

$$\hat{y} = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3$$

Dimana :

- \hat{y} = variabel terikat
- X_1 = variabel bebas X_1 (Gaya kepemimpinan Transformasional)
- X_2 = variabel bebas X_2 (Iklim Organisasi)
- X_3 = variabel bebas X_3 (Kerjasama tim)
- a = konstanta
- b = koefisien nilai

HASIL DAN PEMBAHASAN

Regresi ganda dilakukan untuk melihat beberapa besar implikasi variabel gaya kepemimpinan transformasional (X_1), iklim organisasi (X_2) dan kerjasama tim (X_3) di Valore Hotel Cimahi. Bahwa nilai konstanta yaitu 35,201 sedangkan untuk koefisien variabel gaya kepemimpinan transformasional sebesar 0,150, koefisien variabel iklim organisasi sebesar -0,417 dan pada koefisien variabel kerjasama tim sebesar 0,296. Sesuai dengan hasil pada tabel tersebut maka dibuat persamaan regresi berganda sebagai berikut :

$$Y = 35,201 + 0,150X_1 + -0,417X_2 + 0,296X_3$$

Keterangan:

X_1 = Gaya Kepemimpinan Transformasional

X_2 = Iklim Organisasi

X_3 = Kerjasama Tim

Dari persamaan tersebut gaya kepemimpinan dan kerjasama tim memberikan koefisien positif terhadap kinerja kecuali pada variabel iklim organisasi memberikan koefisien negatif terhadap kinerja. Koefisien regresi berganda pada variabel gaya kepemimpinan transformasional memberikan nilai sebesar 0,150 dimana gaya kepemimpinan transformasional sangat baik terhadap variabel lainnya maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan.

Pada koefisien variabel iklim organisasi memberikan hasil negatif terhadap variabel kinerja karyawan, dimana koefisien regresi sebesar -0,417 yang menyatakan bahwa setiap peningkatan iklim organisasi maka akan berkurang kinerja karyawan sebesar -0,417. Sedangkan untuk koefisien variabel kerjasama tim diperoleh nilai sebesar 0,296 yang dimana setiap peningkatan pada kerjasama tim maka akan menambah nilai sebesar 0,296.

H₁ : Implikasi Gaya Kepemimpinan Transformasional (X₁) Terhadap kinerja Karyawan (Y) di Valore Hotel Cimahi

Dari hasil hipotesis pertama menyatakan bahwa variabel gaya kepemimpinan transformasional (X_1) berimplikasi terhadap kinerja karyawan (y). hal ini dinyatakan dengan hasil perhitungan yang telah dilakukan pada koefisien regresi sebesar 0,150, bahwa setiap kenaikan satu satuan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,150.

Jika dilihat dari uji, didapat nilai t hitung didapat sebesar 3,002 dibandingkan dengan nilai t tabel sebesar 2,985 disimpulkan bahwa nilai t hitung (3,002) lebih besar dari nilai t tabel (2,985). Hasil analisis tersebut membuktikan bahwa adanya implikasi secara positif terhadap kinerja karyawan, semakin kuat gaya kepemimpinan transformasional maka akan semakin pula kinerja

Nilai rata-rata tertinggi yang dihasilkan yaitu 5,11 dimana pada gaya kepemimpinan transformasional dengan pernyataan bahwa pimpinan menjelaskan secara detail visi dan

misinya perusahaan kepada karyawan. Sedangkan untuk nilai rata-rata terendah yang dihasilkan sebesar 4,65 yang dimana pada pernyataan bahwa pimpinan memberikan pelatihan untuk pengembangan diri individual karyawan. Jadi pimpinan sangat lah penting dalam hal menjelaskan secara detail dengan tujuan untuk memberi dorongan kepada karyawan agar lebih meningkatkan kinerja agar mencapai tujuan perusahaan. Dan juga pemimpin harus menyadari bahwa setiap karyawan memiliki potensi yang dapat digunakan sebagai aset perusahaan. Tetapi sayangnya banyak pemimpin tidak mengetahui bagaimana cara mengembangkan potensi karyawannya.

H₂ : Implikasi Iklim Organisasi (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (y) di Valore Hotel Cimahi

Hasil hipotesis kedua menyatakan bahwa pada variabel iklim organisasi tidak berimplikasi secara signifikan terhadap kinerja karyawan (y). Hal ini dikarenakan hasil koefisien regresi yang didapatkan yaitu -0,417. Sedangkan pada pengujian hipotesis didapat nilai t hitung sebesar -1,915. Nilai tersebut merupakan nilai negatif, dimana $-1,915 < t$ tabel (2,985) tidak berimplikasi secara signifikan terhadap kinerja karyawan dikarenakan nilai t hitung lebih kecil dari nilai t tabel yaitu 2,985. Tanda negatif (-) memiliki pengertian yang berbanding terbalik yaitu semakin tinggi iklim organisasi semakin rendah tingkat kinerja karyawan.

Nilai rata-rata tertinggi pada variabel iklim organisasi yaitu pada pernyataan bahwa uraian tugas yang diberikan sudah jelas dan dapat dimengerti oleh karyawan sebesar 5,22. Sedangkan untuk nilai rata-rata terendah pada pernyataan bahwa saya diberikan penghargaan yang sesuai dengan kinerja yang dihasilkan sebesar 4,45.

H₃ : Implikasi Kerjasama Tim (X₃) Terhadap Kinerja Karyawan (y) di Valore Hotel Cimahi

Hasil hipotesis pada variabel kerjasama tim (X₃) karyawan menunjukkan adanya implikasi secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Hal ini ditunjukkan dengan hasil pengujian dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,196. Jika variabel tersebut meningkat satu satuan maka akan menaikkan kinerja karyawan sebesar 0,196. Sedangkan jika dilihat dari uji t, didapat nilai t hitung sebesar 2,048. Nilai t hitung jika dibandingkan dengan nilai t tabel maka akan mendapatkan hasil t hitung lebih besar dari nilai t tabel (1,985)

Nilai rata-rata tertinggi pada pernyataan bahwa karyawan diberikan kesempatan untuk mengasah kemampuan kepemimpinan dalam memimpin kelompok sebesar 5,09. Sedangkan untuk nilai rata-rata terendah yaitu pada pernyataan bahwa karyawan terbuka kepada pimpinan apabila terjadi konflik yaitu sebesar 4,45.

H₄ : Implikasi Gaya Kepemimpinan Transformasional, Iklim Organisasi, dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan.

Nilai signifikan pada regresi berganda gaya kepemimpinan transformasional (X₁), iklim organisasi (X₂) dan kerjasama tim (X₃) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0,004 < 0,05 yang artinya ada implikasi secara signifikan antara variabel gaya kepemimpinan transformasional (X₁), iklim organisasi (X₂) dan kerjasama tim (X₃) terhadap kinerja karyawan (Y).

Untuk mengetahui sejauh mana implikasi nilai kinerja karyawan Valore Hotel Cimahi dapat dilihat dari persamaan regresi berganda yang telah di analisis sebelumnya, yaitu : $Y = 35,201 + 0,150X_1 + -0,417X_2 + 0,296X_3$. Hasilnya menunjukkan bahwa X₁ mempunyai sumbangan sebesar 0,150 artinya jika dinaikan sebesar 1 sedangkan nilai X₂ dan X₃ tetap maka kinerja karyawan (Y) mengalami kenaikan sebesar 0,150.

Sedangkan hasil untuk variabel iklim organisasi (X₂) mempunyai sumbangan sebesar -0,417 dimana bernilai negative, artinya jika dinaikan sebesar 1 dan variabel gaya kepemimpinan transformasional dan kerjasama tim tetap, maka kinerja karyawan akan mengalami penurunan sebesar -0,417. Begitu juga dengan hasil variabel kerjasama tim dengan variabel

0,296 yang mana jika dinaikan sebesar 1, nilai variabel gaya kepemimpinan transformasi dan iklim organisasi tetap, maka kerjasama tim akan mengalami kenaikan sebesar 0,196.

Pada penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh (Ni Made Dwi Priskilla & I Putu Santika, 2020) dengan hasil Hasil penelitian tentang hipotesis pengujian, variabel gaya transformasional dan kerja tim memiliki hubungan positif dan implikasi yang signifikan untuk kinerja karyawan, sedangkan organisasi variabel iklim tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil dari penelitian dan analisis yang telah dilakukan, peneliti menarik beberapa kesimpulan yaitu:

1. Gaya kepemimpinan transformasional di Valore Hotel Cimahi dapat meningkatkan kinerja karyawan. Dikarenakan semakin baik gaya kepemimpinan transformasional maka semakin tinggi pula kinerja karyawan.
2. Iklim organisasi tidak berimplikasi terhadap peningkatan karyawan. Dikarenakan kurangnya hubungan antara pimpinan dan karyawan yang disebabkan pemimpin yang jarang mendukung karyawan dalam memberikan masukan terhadap Valore Hotel Cimahi.
3. Kerjasama tim yang baik akan meningkatkan implikasi terhadap kinerja karyawan, semakin baik kinerja tim maka semakin baik pula kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Agus Setiono, 2022. Pengaruh stress kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Hotel Grand Antares Medan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(3) : 133-142.
- Arikunto.S , 2010, *Prosedur Suatu Penelitian : Pendekatan Praktek*, Jakarta : Rineka Cipta.
- Ardial, 2014, *Paradigma dan Model Penelitian Komunikasi*, Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Basrowi dan Kustoro, Budi, 2006, *Metode Penelitian*, Universitas Lampung, Bandar Lampung
- Burt Nanus, 2001, Alih Bahasa oleh Frederick Ruma, *Kepemimpinan Visioner*. Jakarta : Prehallindo.
- Darodjat, A, 2015, *Konsep-Konsep Dasar Manajemen Personalia*, Bandung : PT Refika Aditama
- Elyatika, D, 2016. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bukit Asam (PERSERO) Tbk Unit Tarahan. *Tesis*. Program Pascasarjana Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung. Bandar Lampung.
- Martono, N, 2014, *Metode Penelitian Kuantitatif : Analisis Isi dan Analisis Data Sekunder Edisi 2*, Jakarta : Rajawali Pers
- Maxwell, C. John, 2012. *The 17 Indisputable Laws of Teamwork - EQUIP*, Indonesia.
- Muhajir, M. H, 2016, Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi dan Teamwork Terhadap Kinerja Organisasi Pondok Pesantren Modern Di Kabupaten Ponorogo, *Tesis Pascasarjana Manajemen Pendidikan Islam Universitas Islam Negri*.
- Ni Made Dwi Priskilla, & I Putu Santika. (2020). Implikasi Gaya Kepemimpinan Transformasional, Iklim Organisasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Di Puri Saron Hotel Seminyak. *Journal of Applied Management Studies*, 1(1), 61–73. <https://doi.org/10.51713/jamms.v1i1.9>
- Purwanto, D, 2020. *Komunikasi bisnis*. Jakarta: Erlangga.
- Rivai, V., 2014. *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen. P , 2006, *Perilaku Organisasi. Edisi Bahasa Indonesia*. Jakarta : PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Sehfudin, A, 2011, Pengaruh Gaya Kepemimpinan , Komunikasi Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (studi kasus pad PT Bank Tabungan Pensiunan Cabang Semarang). *Skripsi* Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro.

Setiawan, K.C, 2015, Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksana Di Divisi Operasi PT Pusri Palembang, *Jurnal Psikologi Islami*, 1(1) : 23-32.

Thoha, M., 2017. *Kepemimpinan dalam manajemen*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

● **23% Overall Similarity**

Top sources found in the following databases:

- 23% Publications database
- Crossref database
- Crossref Posted Content database

TOP SOURCES

The sources with the highest number of matches within the submission. Overlapping sources will not be displayed.

1	Arif Irawan, Andri Anugrahana, Patrisia Betris Yan Ariyanti. "Peningkat...	3%
	Crossref	
2	Feriyanto Polutu, Nurnaningsih. Nico Abdul, Ernawati Ernawati. "HOTEL...	3%
	Crossref	
3	Ni Nyoman Suriani, Idris Azis, Mohammad Ali Murad. "PENGARUH KUA...	2%
	Crossref	
4	Ni Putu Dhelia Martha Lestari, I Made Hedy Wartana. "PENGARUH GA...	2%
	Crossref	
5	Dwi Yulis Susanto. "Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Need for A...	<1%
	Crossref	
6	Ni Wayan Ayu Trisnawati, I Wayan Suartina, Ida Ayu Sasmita Dewi. "Pe...	<1%
	Crossref	
7	Solikatun, Uswatun Hasanah. "Korelasi Gaya Kepemimpinan Kepala M...	<1%
	Crossref	
8	Anis Sholikhah, Abu Talkah. "Perspektif Kinerja Berbasis Gaya Kepemi...	<1%
	Crossref	
9	Dewi Astuti. "PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN BUDAYA ORG...	<1%
	Crossref	

- 10

I Nyoman Partha Astinatria, I Wayan Gde Sarmawa. "Pengaruh Gaya Ke...

Crossref

<1%
- 11

Marizha Dwi R, Sri Rahayu, Ilham Wahyudi. "Pengaruh Kecukupan Mo...

Crossref

<1%
- 12

Wayan Satria Jaya. "Kinerja Guru Ditinjau dari Gaya Kepemimpinan Kep...

Crossref

<1%
- 13

Didin Hikmah Perkasa, Budi Satria. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Tra...

Crossref

<1%
- 14

Jeli Nata Liyas. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi kerja, dan Di...

Crossref

<1%
- 15

Ardiansyah Japlani, Fitriani Fitriani, Siti Mudawamah. "PENGARUH KUA...

Crossref

<1%
- 16

Ratna Indriyani Indriyani, Rini Wijayaningsih, Soehardi Soehardi. "Peng...

Crossref

<1%
- 17

Rian Fajar Sidik, Jajuk Hermawati, Soni Kurniawan. "Pengaruh Komitm...

Crossref

<1%
- 18

Abdul Aziz Nugraha Pratama, Fira Nur Maghfiroh. "Pengaruh Total Qua...

Crossref

<1%
- 19

Zulfa Khoirun Nisa`, Yudi Hartono. "Sejarah Dan Peranan Tari Kang Pot...

Crossref

<1%
- 20

Indah Putri Sutra Dewi, Didik Subiyanto, Epsilandri Septyarini. "Pengar...

Crossref

<1%
- 21

Muh. Rais, Syahrir Mallongi, Anis Saleh. "Pengaruh Gaya Kepemimpina...

Crossref

<1%

- 22

Agus Suharyanto. "Pengaruh Efisiensi dan Motivasi Kerja terhadap Kin...

Crossref

<1%
- 23

Alfian Affandy Hadinata, Dewi Andriani. "The Influence of Internal Com...

Crossref

<1%
- 24

Birhan Ambachew Taye, Temesgen Teferi Zewdu. "Assessing the Effec...

Crossref posted content

<1%
- 25

Budi Santoso, Karuniawati Hasanah. "PENGARUH BUDAYA ORAGANIS...

Crossref

<1%
- 26

Denisa Nurazhari, Dailibas Dailibas. "Pengaruh Penjualan Dan Harga P...

Crossref

<1%
- 27

Diah Ayu Widi Astuti, Sri Wahyuni Mega Hastuti, Edy Swasono. "Hubun...

Crossref

<1%
- 28

Farah Diba Rizqika. "PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORM...

Crossref

<1%
- 29

Riesta Chahya Agustina, Awan Santosa. "PENGARUH DAR, DER DAN T...

Crossref

<1%
- 30

Rina Loliyana. "PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA, ...

Crossref

<1%
- 31

Sarlia Sarlia, Sumarni Sumarni Sumarni, Imram Radne Rimba Putri. "HU...

Crossref

<1%
- 32

Tiara Riska Taufik, Agustina Hanafi, Zunaidah Zunaidah, Badia Perizad...

Crossref

<1%

● Excluded from Similarity Report

- Internet database
- Submitted Works database
- Bibliographic material
- Quoted material
- Cited material
- Small Matches (Less than 8 words)
- Manually excluded sources

EXCLUDED SOURCES

Ni Made Dwi Priskilla, I Putu Santika. "IMPLIKASI GAYA KEPEMIMPINAN TRA... 54%

Crossref

Ilham Azis, Irvan Irvan, Sudirman Sudirman, Sufitriyono Sufitriyono. "Pengaruh... 4%

Crossref

S Maharani, Z Fitriza. "Pengaruh Model PBL Berbasis LSLC terhadap Hasil Bel... 4%

Crossref

Etvin Tamher. "Pengaruh Gaya Hidup dan Persepsi Kualitas terhadap Keputus... 4%

Crossref

Trisna Erdianti Nengsih, Rahmi Wiza. "Strategi Mahasiswa Departemen Ilmu A... 4%

Crossref

NF Istiqamah, DA Rachman. "Pengaruh Tangible (Bukti Fisik) dan Reliability (... 4%

Crossref

Mela Selfia, Zakwan Adri. "Gambaran Self-Esteem terhadap Generasi Z yang ... 4%

Crossref

Gabriella Pingkan Larasati Prasetya, Awan Santosa. "Good Corporate Governan... 3%

Crossref

Muthiah Hanafathinah Rahmi, Syahrir Mallongi, Siti Sukmawati S. "Pengaruh ... 3%

Crossref

Nata Satria Uly, Markoni Markoni, Janusi Waliamin. "Pengaruh Kepemimpinan... 3%

Crossref

Nadratan Surura, Achmad Gani, Roslina Alam. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan... 3%

Crossref

Isafa Gulo, Mohamad A. Rahawarin, Julia Th. Patty. "Pengaruh Gaya Kepemim... 2%

Crossref

Nanda Aswan Rosmana, Sri Wahyuningsih. "Pengaruh Lingkungan Kerja, Disip... 2%

Crossref

Erik Sumarsono, Imam Baehaki. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasi... 2%

Crossref

Nina Octavia, Keumala Hayati, Mirwan Karim. "Pengaruh Kepribadian, Kecerda... <1%

Crossref
