

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP
KEPUASAN KERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI SEBAGAI
VARIABEL MODERASI PADA PT. REJOSO MANIS INDO**

SKRIPSI

Untuk memenuhi salah satu Persyaratan Mencapai

Derajat Sarjana Manajemen



Disusun Oleh :

Mutiara Beta Leonika

202010160311564

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

2024

SKRIPSI

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL MODERASI PADA PT.REJOSO MANIS INDO

Oleh :

Mutiara Beta Leonika

202010160311564

Diterima dan disetujui
pada tanggal 28 Desember 2024

Pembimbing I,



Dra. Sandra Irawati, M.M.

Pembimbing II,



Iqbal Ramadhani Fuadiputra, S.E., M.SM.

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis,



Prof. Dr. Idah Zuhroh, M.M.

Ketua Program Studi,



Dr. Nurul Asfiah, M.M.

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL MODERASI PADA PT. REJOSO MANIS INDO

Yang disiapkan dan disusun oleh :

Nama : Mutiara Beta Leonika
NIM : 202010160311564
Jurusan : Manajemen

Telah dipertahankan di depan penguji pada tanggal 28 Desember 2024 dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai kelengkapan guna memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Universitas Muhammadiyah Malang.

Susunan Tim Penguji:

Pembimbing I : Dra. Sandra Irawati, M.M.

Pembimbing II : Iqbal Ramadhani Fuadiputra, S.E., M.SM.

Penguji I : Dr. Titiek Ambarwati, M.M.


Penguji II : Dra. Siti Nurhasanah, M.Si.


1. 
2. 
3. 
4. 

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis,

Ketua Program Studi,




Prof. Dr. Idah Zuhroh, M.M.


Dr. Nurul Asfiah, M.M.

PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan dibawah ini, saya:

Nama : Mutiara Beta Leonika

NIM : 202010160311564

Program studi : Manajemen

Surel : arayalconika@gmail.com

Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini adalah asli dan benar-benar hasil karya sendiri, baik sebagian maupun keseluruhan, bukan hasil karya orang lain dengan mengatasnamakan saya, serta bukan merupakan 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 menyebutkan nama pengarang dan dicantumkan di daftar pustaka sesuai dengan ketentuan penulisan ilmiah yang berlaku;
3. Pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya, dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan atau ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademis dan sanksi-sanksi lainnya yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Malang, 17 Desember 2024

Yang Membuat Pernyataan,


Mutiara Beta Leonika

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL MODERASI PADA PT. REJOSO MANIS INDO

Mutiara Beta Leonika¹, Sandra Irawati², Iqbal Ramadhan F³

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Malang

E-mail: arayaleonika@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tingkat Kepuasan kerja, Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi kerja serta menganalisis pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kepuasan Kerja dengan Motivasi sebagai variabel Moderasi. Penelitian ini dilakukan di PT. Rejoso Manis Indo Departemen *Raw House & Refinery* dengan jumlah sampel sebanyak 96 responden. Jenis penelitian yang digunakan adalah *explanatory research* dengan pendekatan kuantitatif. Teknik pengambilan sampelnya menggunakan teknik *non probability sampling* dengan metode total sampel. Pengumpulan data menggunakan penyebaran kuesioner. Metode analisis data yang digunakan yaitu rentang skala dan *MRA (Moderated Regression Analysis)* dibantu dengan software SPSS. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan, Motivasi kerja memoderasi hubungan antara Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

Kata kunci: Kepuasan Kerja, Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja

THE INFLUENCE OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP STYLE ON EMPLOYEE JOB SATISFACTION WITH MOTIVATION AS A MODERATION VARIABLE AT PT. REJOSO MANIS INDO

Mutiara Beta Leonika¹, Sandra Irawati², Iqbal Ramadhan F³

Management Departement, University of Muhammadiyah Malang, Indonesia

Corresponding E-mail: arayaleonika@gmail.com

ABSTRACT

This research aims to determine the level of job satisfaction, transformational leadership style and work motivation and analyze the influence of transformational leadership style on job satisfaction with motivation as a moderating variable. This research was conducted at PT. Rejoso Manis Indo Raw House & Refinery Department with a total sample of 96 respondents. The type of research used is explanatory research with a quantitative approach. The sampling technique uses a non-probability sampling technique with a total sample method. Data collection uses questionnaires. The data analysis method used is a range of scales and MRA (Moderated Regression Analysis) assisted by SPSS software. The results of this research show that the Transformational Leadership Style has a positive and significant effect on Employee Job Satisfaction. Work motivation moderates the relationship between Transformational Leadership Style and Employee Job Satisfaction.

Keywords— *Job Satisfaction, Transformational Leadership Style, Work Motivation*

KATA PENGANTAR

Bismillahirohmanirrohim.

Segala puji bagi Allah SWT, karena atas berkat dan karunianya, penulis dapat menyelesaikan dalam penyusunan skripsi yang berjudul “ Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderasi Pada PT. Rejoso Manis Indo ”.

Sholawat serta salam tak lupa penulis curahkan kepada baginda Rasulullah SAW yang telah menuntun kita dari jalan kegelapan menuju jalan kebaikan. Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu persyaratan kelulusan pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis di Universitas Muhammadiyah Malang.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan berhasil tanpa adanya bantuan dari berbagai pihak, oleh karena itu dengan hati yang tulus, penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada pihak yang telah berkontribusi dalam skripsi ini. Ucapan terimakasih penulis sampaikan kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Nazaruddin Malik, SE., M.Si. selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Malang.
2. Ibu Prof. Dr. Idah Zuhroh, M.M., selaku Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Muhammadiyah Malang.
3. Ibu Dr. Nurul Asfiah, MM., selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Malang.
4. Ibu Sandra Irawati, Dra.M.M Selaku Dosen Pembimbing I yang telah bersedia meluangkan waktu ditengah kesibukannya untuk memberikan bimbingan, pengarahan, dan dukungan serta solusi pada setiap permasalahan yang penulis hadapi saat penyusunan skripsi.
5. Bapak Iqbal Ramadhan F,S.E.,M.SM Selaku Dosen Pembimbing II yang juga telah bersedia meluangkan waktunya untuk mengoreksi serta memberikan petunjuk yang bermanfaat hingga terselesaikannya skripsi ini.
6. Seluruh karyawan PT. Rejoso Manis Indo pada departemen *Raw House & Refinery* yang sudah meluangkan waktunya untuk berkontribusi dalam penelitian ini.

7. Ucapan terimakasih yang tak terhingga kepada Ibu penulis yaitu Ibu Ribut Rawit Devi Candrawati yang selama ini selalu memberikan doa, kesabaran, dukungan, dan cinta yang tak pernah henti selama proses penyelesaian skripsi ini. Semua pengorbanan beliau baik secara mental maupun materi yang sangat berharga dan bermanfaat bagi penulis sehingga bisa menyelesaikan studinya sampai meraih gelar sarjana.
8. Kemudian ucapan terimakasih yang tak terhingga kepada Nenek penulis Ibu Sukati yang hampir setiap penulis pulang selalu mendengarkan cerita, atau tangisan penulis dan kepada Kakek penulis yang sudah di surga alm. Bapak Suwoto yang setiap penulis pulang atau berangkat selalu sempatkan datang kerumah tercantiknya yang baru dan mengeluarkan segala bentuk cerita yang mungkin beliau tidak bisa menjawab ketika penulis bercerita bahkan sudah tidak bisa menenangkan ketika penulis menangis didepan rumah cantiknya.
9. Kepada saudara penulis, Lorienda Alfa Novalelya, Ilham Ahsana Ardhi, dan Nathan Gama Radevka Wijaya yang selalu memberikan dukungan dan semangat. Ponakan penulis yang lucu dan cantik, Khalisa Azzahra Ardhi yang sudah menjadi *moodbooster* penulis untuk menyelesaikan skripsi.
10. Teruntuk Nim 201810160311582, Terimakasih telah senantiasa Bersama penulis, mendengarkan keluh kesah penulis dalam penyusunan skripsi, memiliki kesabaran penuh untuk menghadapi penulis, memberikan doa, dukungan, motivasi, serta selalu menemani penulis hingga penyusunan skripsi selesai.
11. Kepada sahabat penulis, Dewi Ayu Maulidina, Diana Bilqis, Salaviah Madinatul, terimakasih telah menjadi bagian dari perjalanan awal perkuliahan sampai dengan penyusunan skripsi penulis. Berkontribusi banyak dalam penulisan karya ini, baik tenaga, waktu dan dukungan bagi penulis, Senantiasa mendengarkan curahan hati dimasa perkuliahan hingga penyusunan skripsi ini. Serta teman- teman penulis, baik dalam perkuliahan, organisasi , serta tim volley putri FEB 2022 dan 2023, yang sudah memberikan kenangan, cerita, dan beberapa kerja sama dengan penulis semasa perkuliahan.

12. Kepada Milo atau Miwo sikucing putih mata biru, kucing kesayangan penulis yang selalu mendengarkan raungan , tangisan serta amarah penulis , yang selalu menunggu penulis pulang kuliah dan berkegiatan, terimakasih telah menjadi kucing yang pintar dan menemani penulis ketika sendiri atau merasa down.
13. Teruntuk Ueno Family Japan, Upin Ipin, dan V-league atau yang sering disebut volley Korea khususnya Red Sparks, yang sudah menemani keseharian penulis, baik sekedar santai, makan, serta menemani dalam penyusunan skripsi hingga selesai.
14. Dan yang terakhir kepada penulis, ya! Mutiara Beta Leonika. Terimakasih sudah bertahan sampai saat ini, terimakasih tetap memilih bertahan dan merayakan dirimu sendiri sampai titik ini, walau sering putus asa atas yang diusahakan namun terimakasih tetap kuat dan berusaha menyelesaikan. Terimakasih karena tidak memutuskan menyerah sesulit apapun proses skripsi ini tetap dilalui sebaik-baiknya dan semaksimal mungkin, ini merupakan suatu pencapaian yang patut dirayakan untuk diri sendiri. Berbahagialah selalu dimanapun berada, Mutiara Beta Leonika. Apapun kurang dan lebihmu mari merayakan untuk diri sendiri.

Dengan segala kekurangan, penulis persembahkan skripsi ini kepada siapapun yang membutuhkan. Kritik yang membangun serta saran dari semua pihak sangat penulis harapkan.

Malang, Desember 2024
Penulis,

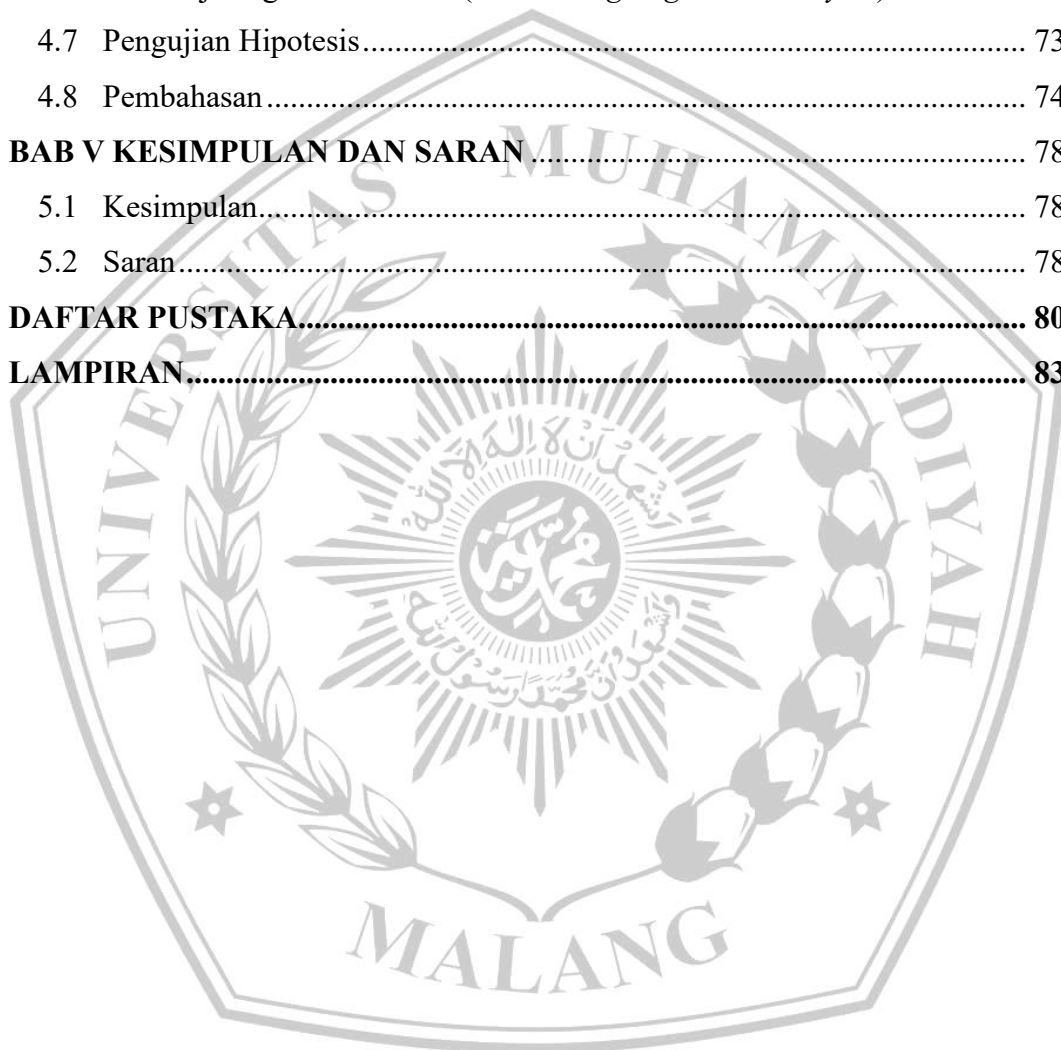
Mutiara Beta Leonika

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	1
LEMBAR PENGESAHAN	Error! Bookmark not defined.
PERNYATAAN ORISINALITAS	iii
ABSTRAK	v
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	8
1.3 Tujuan Penelitian.....	8
1.4 Manfaat Penelitian.....	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	9
2.1 Landasan Teori	9
2.1.1 Kepuasan Kerja.....	9
2.1.2 Kepemimpinan.....	19
2.1.3 Gaya Kepemimpinan	20
2.1.4 Gaya Kepemimpinan Transformasional	20
2.1.5 Motivasi Kerja	23
2.2 Tinjauan Penelitian Terdahulu.....	27
2.3 Kerangka Pikir.....	36
2.4 Hipotesis.....	36
BAB III METODE PENELITIAN	39
3.1 Jenis Penelitian	39
3.2 Lokasi Penelitian	39
3.3 Populasi dan Sampel	40
3.3.1 Populasi.....	40
3.3.2 Sampel	40

3.4	Definisi Operasional Variabel	41
3.5	Pengembangan Instrumen	42
3.6	Sumber Data	43
3.6.1	Data Primer	43
3.6.2	Data Sekunder	44
3.7	Teknik Pengumpulan Data	44
3.7.1	Kuisisioner	44
3.8	Teknik Pengukuran Data	44
3.9	Pengujian Instrumen	45
3.9.1	Uji Validitas	45
3.9.2	Uji Realibilitas	45
3.10	Asumsi Klasik	46
3.11	Metode Analisis Data	47
3.11.1	Rentang Skala	47
3.11.2	Analisis Regresi Moderasi (moderated regression analysis)	48
3.12	Uji Hipotesis	50
3.12.1	Uji t	50
3.12.2	Uji Moderasi	51
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	52
4.1	Gambaran Umum Perusahaan	52
4.1.1	Profil Perusahaan	52
4.1.2	Visi dan Misi Perusahaan	53
4.1.3	Struktur Organisasi	53
4.1.4	Jumlah Karyawan Per Bagian	54
4.1.5	Jam Kerja Karyawan	55
4.2	Karakteristik Responden	56
4.2.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	56
4.2.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	56
4.2.5	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	57
4.2.6	Karakteristik Responden Berdasarkan Gaji	58
4.3	Hasil Uji Instrumen Penelitian	58
4.3.1	Hasil Uji Validitas	58

4.3.2 Hasil Uji Reliabilitas.....	60
4.4 Hasil Analisis Data	60
4.4.1 Hasil Analisis Rentang Skala	60
4.5 Hasil Uji Asumsi Klasik	69
4.5.2 Uji Heteroskedastisitas	69
4.5.3 Hasil Uji Normalitas	70
4.6 Hasil Uji Regresi Moderasi (<i>Moderating Regresion Analysis</i>).....	71
4.7 Pengujian Hipotesis.....	73
4.8 Pembahasan.....	74
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	78
5.1 Kesimpulan.....	78
5.2 Saran.....	78
DAFTAR PUSTAKA.....	80
LAMPIRAN.....	83



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Diagram Kerangka Pikir	34
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Rejoso Manis Indo	51
Gambar 4.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas	65

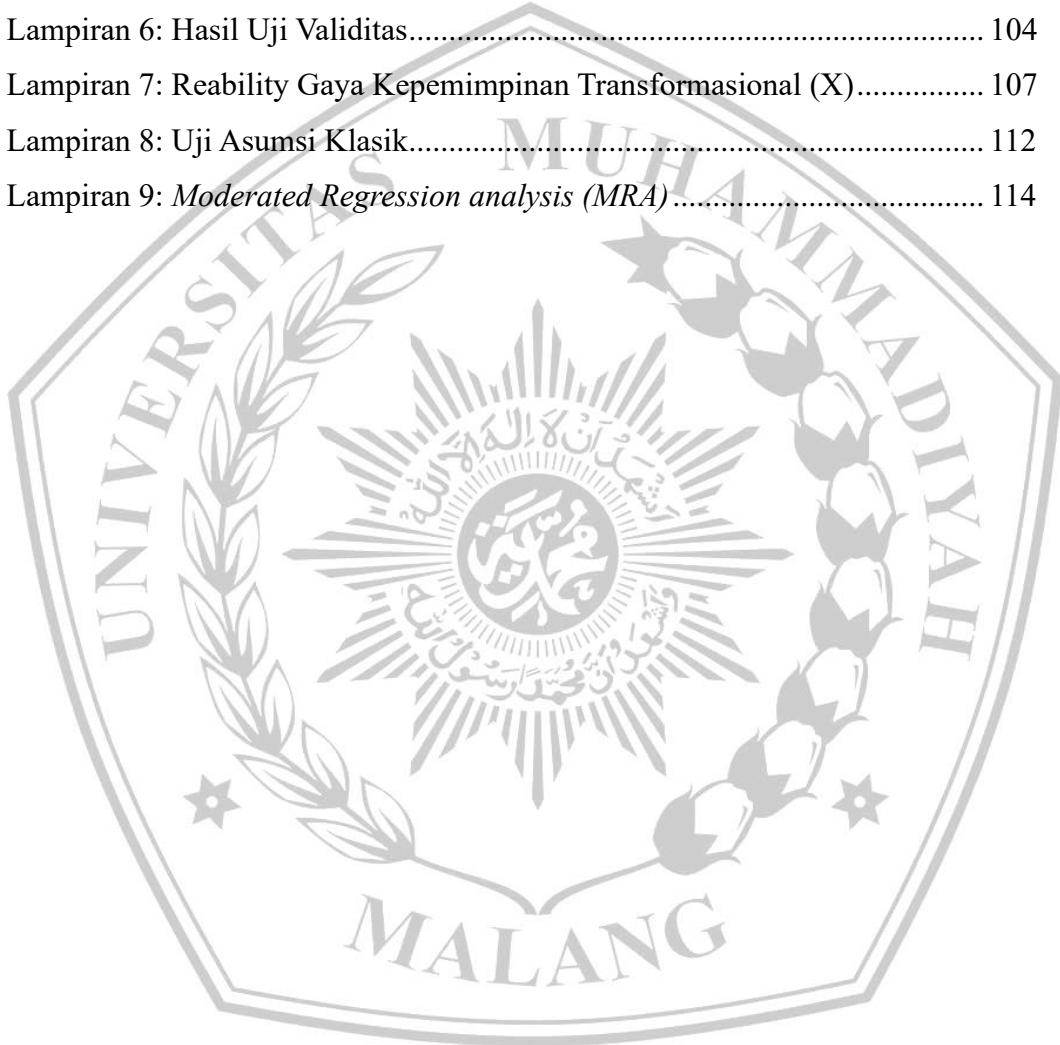


DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Tingkat kepuasan PT. Rejoso Manis Indo	5
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	25
Tabel 3.1. jumlah karyawan perbagian	37
Tabel 3.2. Definisi Operasional Variabel	38
Tabel 3.3. Pengembangan Instrumen	39
Tabel 3.4. Pengukuran Data dan Variabel	42
Tabel 3.5. Rentang Skala.....	45
Tabel 4.1 Jumlah Karyawan Per Bagian	52
Tabel 4.2 Jadwal Jam Kerja Bagian Produksi	52
Tabel 4.3 Jadwal Jam Kerja Bagian Non Produksi	52
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	53
Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	53
Tabel 4.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	54
Tabel 4.7 Karakteristik Responden Berdasarkan Gaji/ Bulan.....	55
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas	56
Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitas	57
Tabel 4.10 Gaya Kepemimpinan Tranformasional (X).....	58
Tabel 4.11 Motivasi Kerja (Z).....	61
Tabel 4.12 Kepuasan kerja (Y).....	63
Tabel 4.13 Hasil Pengujian Multikolinearitas	66
Tabel 4.14 Hasil Uji Normalitas Data	67
Tabel 4.15 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Tranformasional Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.....	68
Tabel 4.16 Hasil Uji Moderasi	69

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	81
Lampiran 2	82
Lampiran 3 Kuosioner Penelitian.....	83
Lampiran 4: Hasil Tabulasi Data	88
Lampiran 5: Distribusi Jawaban Responden.....	97
Lampiran 6: Hasil Uji Validitas.....	104
Lampiran 7: Reability Gaya Kepemimpinan Transformasional (X).....	107
Lampiran 8: Uji Asumsi Klasik.....	112
Lampiran 9: <i>Moderated Regression analysis (MRA)</i>	114



DAFTAR PUSTAKA

- Agus Setiono, B. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia, Pendekatan Teoritis dan Praktis. In *Journal of Physics A: Mathematical and Theoretical* (Vol. 44). <https://doi.org/10.1088/1751-8113/44/8/085201>
- Ahmad, A. S. W. (2014). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt Bank Tabungan Pensiunan Nasional Cabang Sungguminasa Kabupaten Gowa*. 1–62.
- Andi Fachruddin. (2012). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderating. *6, 7787(8.5.2017)*, 2005–2003.
- Asshoffat, F. (2018). *Motivasi Sebagai Variabel Yang Memoderasi Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan*.
- Azhari, I., & Sutisna, M. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 2(1), 143. <https://doi.org/10.35697/Jrbi.V2i1.69>
- Dewi, K. S. (2013). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Dan Komitmen Organisasi Pada Pt Kpm. *Jurnal Manajemen*, 7(2), 1–1.
- Hayati, P. N., Putriana, L., & Salim, F. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Desain Pekerjaan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Dimoderasi Oleh Teknologi Pada Generasi Milenial Di Industri Pendidikan. *Jurnal Ecoment Global*, 6(2), 117–114. <https://doi.org/10.35908/Jeg.V6i2.1530>
- Herdiyanti, Arta, D. N. C., Yusuf, M., Sutrisno, & Suyatno, A. (2022). Pengaruh Penerapan Sistem Keadilan Distributif Dan Keadilan Interaksional Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Perusahaan. *Jurnal Mirai Management*, 7(2), 523–530. <https://doi.org/10.37531/Mirai.V7i3.2499>
- Luthans, Fred. (2006). *Perilaku Organisasi*. Edisi 10. Andi, Yogyakarta.
- Manullang, A. D. V. (2021). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan*


Kerja Karyawan Dengan Budaya Organisasional Sebagai Variabel Moderasi Di Cv. Agrabama Trans Parama.

- Maulna, H., & Zaki, H. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Transaksional Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Rsia Budhi Mulia. *Prosiding Seminar Nasional Ekonomi, Bisnis ...*, 1, 783–791. <https://ejurnal.umri.ac.id/index.php/sneba/article/view/5587>
- Parimita, W., Khoiriyah, S., & Handaru, A. W. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Pt Tridaya Eramina Bahari. *Jrmsi - Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 9(1), 125–144. <https://doi.org/10.21009/jrmsi.009.1.09>
- Prabowo, H., & Lestari, V. (2010). *Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Pln (Persero)*. 21(2), 331–348. <http://journal.binus.ac.id/index.php/bbr/article/viewfile/1124/990>
- Purnomo, H., & Cholil, M. (2010). Pengaruh Terhadap Kepuasan Kerja Berdasarkan Motivasi Kerja Pada Karyawan Administratif Di Universitas Sebelas Maret Surakarta. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Vol. 4(No. 1), 27–35.
- Qarismail, T., & Prayekti, P. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 16(2), 115–129. <https://doi.org/10.23960/jbm.v16i2.71>
- Rivai, H. Veithzal Dan Arivin, H. Arviyan, *Islamic Leadership, Membangun Super Leadership Melalui Kecerdasan Spiritual*, Jakarta : Bumi Aksara, 2009.
- Robbins, Stephen.P Dan Judge, T. A. (2008). *Organizational Behavior*. Salemba Empat.
- Rustandi, D., & Rusdian, S. (2023). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional , Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya Pada Kinerja Dosen Yang Dimoderasi Oleh Penerapan Teknologi Informasi Dan Komunikasi (Tik)*. 8(1), 179–194.
- Saputra, M. P. P., & Adnyani, I. G. A. D. (2018). Pengaruh Motivasi, Komunikasi


- Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*,8(1), 1.
<https://doi.org/10.24843/Ejmunud.2019.V08.I01.P01>
- Saraswati. (2018). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Mannyngarri Indonesia Timur Makassar*. 1–26.
- Sitorus, N. D. P. (2022). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada*
<http://repository.umsu.ac.id/handle/123456789/19365>
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono (2013). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Thoha, Miftah. 2007. *Perilaku Organisasi. Konsep Dasar Dan Aplikasinya*. Jakarta: Pt Raja Grafindo Persada.
- Thoha, M. (2012). *Perilaku Organisasi Konsep Dasar Dan Implikasinya*. Jakarta: Pt Raja Grafindo Persada.

Ekonomi Umm

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVA...

 Mutiara Beta Leonika

 MANAJEMEN PERIODE IV TAHUN 2024

 University of Muhammadiyah Malang

Document Details

Submission ID

tm:oid:::1:3117507607

Submission Date

Dec 17, 2024, 2:57 PM GMT+7

Download Date

Dec 18, 2024, 9:11 AM GMT+7

File Name

UBLIKASI_MUTIARA_BETA_LEONIKA - Mutiara_Beta_Leonika_564_1.docx

File Size

152.9 KB

15 Pages

5,011 Words

33,945 Characters




13% Overall Similarity

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

Filtered from the Report

- Bibliography
- Quoted Text

Top Sources

- 13%  Internet sources
- 7%  Publications
- 5%  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.

Top Sources

- 13%  Internet sources
- 7%  Publications
- 5%  Submitted works (Student Papers)

Top Sources

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

1	Internet	
eprints.umm.ac.id		5%
2	Internet	
repositori.uin-alauddin.ac.id		3%
3	Internet	
jurnal.feb.unila.ac.id		2%
4	Internet	
repository.unitomo.ac.id		2%
5	Student papers	
Universitas Muhammadiyah Buton		2%