

202110160311288
Dwi Rizqiika O
Prodi Manajemen

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN
TRANSFORMASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DENGAN *WORK DIVERSITY* SEBAGAI VARIABEL
MODERASI**

**(Studi Pada Dinas Tenaga Kerja Penanaman Modal Pelayanan
Terpadu Satu Pintu Kota Malang)**

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Mencapai
Derajat Sarjana Manajemen



Oleh:

Dwi Rizqiika Oktavianida

202110160311288

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MALANG
MARET 2025**

SKRIPSI

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN WORK DIVERSITY
SEBAGAI VARIABEL MODERASI
(Studi Pada Dinas Tenaga Kerja Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu
Kota Malang)**

Oleh :

Dwi Rizqiika Oktavianida
202110160311288

Diterima dan disetujui
pada tanggal 18 April 2026

Pembimbing I,


Pembimbing II,

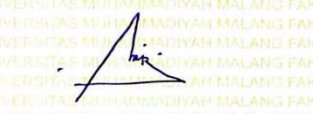

Dr. Anek Rumijati, M.M.


Dr. Nurul Asfiah, M.M.

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis,

Ketua Program Studi,


M. Sri Wahyudi S., S.E., M.E., Ph.D.


Dr. R. Iqbal Robbie, S.E., M.M.

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN *WORK DIVERSITY*
SEBAGAI VARIABEL MODERASI**
(Studi Pada Dinas Tenaga Kerja Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu
Kota Malang)

Yang disiapkan dan disusun oleh :

Nama : Dwi Rizqiika Oktavianida
NIM : 202110160311288
Jurusan : Manajemen

Telah dipertahankan di depan penguji pada tanggal 18 April 2026 dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai kelengkapan guna memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Universitas Muhammadiyah Malang.

Susunan Tim Penguji:

Pembimbing I : Dr. Aniek Rumijati, M.M.
Pembimbing II : Dr. Nurul Asfiah, M.M.
Penguji I : Dr. Titiek Ambarwati, M.M.
Penguji II : Dra. Sandra Irawati, M.M.

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Ketua Program Studi,



M. Sri Wahyudi S., S.E., M.E., Ph.D.

Dr. R. Iqbal Robbie, S.E., M.M.

PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : Dwi Rizqiika Oktavianida

NIM : 202110160311288

Program Studi : Manajemen

E-mail : dwirizqiika20@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 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 sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku

Malang, 4 Maret 2026

Yang Membuat Pernyataan



Dwi Rizqiika Oktavianida

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN *WORK DIVERSITY*
SEBAGAI VARIABEL MODERASI
(Studi Pada Dinas Tenaga Kerja Penanaman Modal Pelayanan Terpadu
Satu Pintu Kota Malang)**

Dwi Rizqiika Oktavianida¹, Aniek Rumijati², Nurul Asfiah³
Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Malang, Indonesia
E-mail: dwirizqiika20@gmail.com

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan serta menguji peran *work diversity* sebagai variabel moderasi pada Dinas Tenaga Kerja PMPTSP Kota Malang. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Dinas Tenaga Kerja PMPTSP Kota Malang yang berjumlah 70 orang, dengan teknik pengambilan sampel menggunakan *purposive sampling* sehingga jumlah sampel dalam penelitian sebanyak 52 responden. Teknik analisis data menggunakan *Structural Equation Modeling* (SEM) berbasis *Partial Least Squares* (PLS) dengan bantuan aplikasi SmartPLS melalui pengujian outer model dan inner model. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan *work diversity* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan serta *work diversity* terbukti mampu memoderasi hubungan antara gaya kepemimpinan transformasional dan kinerja karyawan, sehingga semakin baik pengelolaan keberagaman di lingkungan kerja maka semakin kuat pengaruh kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan transformasional, *work diversity*, kinerja Karyawan

***THE EFFECT OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP STYLE ON
EMPLOYEE PERFORMANCE WITH WORK DIVERSITY AS A
MODERATING VARIABLE
(Study at the One-Stop Integrated Service Office of Manpower and Investment
in Malang City)***

Dwi Rizqiika Oktavianida¹, Aniek Rumijati², Nurul Asfiah³
Management Study Program, University of Muhammadiyah Malang, Indonesia
E-mail: dwirizqiika20@gmail.com

Abstract

The purpose of this study was to determine and analyze the influence of The purpose of this study is to analyze the influence of transformational leadership style on employee performance and to examine the role of work diversity as a moderating variable at the Malang City PMPTSP Manpower Office. This study uses a quantitative approach. The population in this study were all 70 employees of the Malang City PMPTSP Manpower Office, with a sampling technique using purposive sampling so that the number of samples in the study was 52 respondents. The data analysis technique used Structural Equation Modeling (SEM) based on Partial Least Squares (PLS) with the help of the SmartPLS application through testing the outer model and inner model. The results of the study indicate that transformational leadership style has a significant effect on employee performance and work diversity has no effect on employee performance and work diversity is proven to be able to moderate the relationship between transformational leadership style and employee performance, so that the better the management of diversity in the work environment, the stronger the influence of transformational leadership in improving employee performance..

Keywords : *Transformational Leadership Style, Work Diversity, Employee Performance*

KATA PENGANTAR

Bismillahirrohmanirrohim

Puji syukur yang teramat mendalam saya ucapkan ke hadirat Tuhan Yang Maha Segala, atas percikan kasih, hidayah, trahmat dan tafaqNya, sehingga Skripsi dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan *Work Diversity* Sebagai Variabel Moderasi (Studi Pada Dinas Tenaga Kerja Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Malang)”, dapat terselesaikan sesuai dengan waktu yang direncanakan.

Teriring do’a dan sholawat, senantiasa melimpah ke haribaan Muhammad S.A.W., Rasul akhir zaman, penutup para Nabi yang membawa kesempurnaan ajaran Tauhid dan keutamaan budi pekerti. Semoga tumpahan do’a sholawat menetes kepada segenap keluarga dan sahabatnya, para syuhada’, para mushonnifin, para ulama’, dan seluruh umatnya, yang dengan tulus ikhlas mencintai dan menjunjung sunnahnya. Selama proses penyusunan skripsi ini, banyak pihak yang telah memberikan bantuan dan dukungan kepada saya.

Sebagai ucapan syukur, dalam kesempatan ini, saya ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Nazaruddin Malik, S.E., M.Si., selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Malang
2. Ibu Prof. Dr. Idah Zuhroh, MM., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Malang
3. Ibu Dr. R. Iqbal Robbie S.E., M.M., selaku Ketua prodi Manajemen Universitas Muhammadiyah Malang
4. Ibu Dr. Aniek Rumijati M.M., selaku Dosen Pembimbing satu yang sudah membimbing penulis dalam menyelesaikan tugas akhir ujian skripsi.
5. Ibu Dr. Nurul Asfiah, M.M., selaku Dosen Pembimbing dua juga telah membimbing penulis dalam menyelesaikan tugas akhir ujian skripsi ini.
6. Ibu Khusnul Rofida Novianti, S.Pd., M.M. selaku Dosen Wali yang dengan sabar menemani penulis dalam proses pembelajaran dan pengerjaan tugas skripsi dari awal hingga selesai.

7. Seluruh dosen pengajar di Program Studi Manajemen yang sudah memberikan banyak ilmu kepada penulis dengan segala berbagai pengetahuan, wawasan, dan pengalaman akademik.
8. Orang tua tercinta, yang menjadi sumber kekuatan terbesar dalam hidup penulis. Terima kasih atas semua doa yang tak pernah putus, kasih sayang yang begitu besar dan segala bentuk pengorbanan tanpa batas. Cinta dan segalanya adalah pondasi utama dalam setiap langkah yang penulis lalui.
9. Kepada saudara-saudara kandung, keluarga besar, serta kerabat yang selalu memberi semangat dan doa, yang membuat penulis tetap kuat dan teguh dalam menyelesaikan skripsi ini.
10. Teman-teman seperjuangan, yang telah menjadi teman diskusi, berbagi tawa, dan saling menguatkan dalam menghadapi berbagai dinamika dunia perkuliahan. Terima kasih atas kebersamaan dan kenangan yang tak ternilai
11. Semua pihak lain yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu, namun yang telah memberikan kontribusi, bantuan, ataupun semangat selama proses penyusunan skripsi ini. Semoga kebaikan yang kalian berikan dibalas dengan keberkahan yang melimpah dari Allah SWT.

Hanya ungkapan terima kasih dan do'a tulus yang dapat saya persembahkan, semoga segala yang telah mereka berikan kepada saya, tercatat dengan tinta emas dalam lembaran catatan Roqib sebagai sebuah ibadah yang tiada ternilai. Aamiin Yaa Robbal Aallamiin.

Akhirnya, dengan segala keterbatasan dan kekurangan, saya persembahkan karya tulis ini kepada siapapun yang membutuhkannya. Kritik yang konstruktif dan saran dari semua pihak sangat saya harapkan untuk penyempurnaan karya- karya saya selanjutnya. Terima kasih.

Malang, 4 Maret 2026

Dwi Rizqiika Oktavianida

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI.....	ii
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI	iii
PERNYATAAN ORISINALITAS	iv
ABSTRAK	v
<i>ABSTRACT</i>	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	12
C. Tujuan Penelitian	12
D. Manfaat/Kegunaan Penelitian	13
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	15
A. Landasan Teori.....	15
1. Kinerja Karyawan	15
2. Gaya Kepemimpinan Transformasional	19
3. <i>Work Diversity</i>	26
B. Penelitian Terdahulu	30
C. Kerangka Berpikir dan Hipotesis.....	40
1. Kerangka Berpikir.....	40
2. Hipotesis.....	40
BAB III METODE PENELITIAN.....	43
A. Jenis Desain Penelitian.....	43
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	43
1. Lokasi Penelitian.....	43
2. Waktu Penelitian	44

C. Populasi, Sampel dan Sampling.....	44
1. Populasi.....	44
2. Sampel.....	44
3. Sampling	45
D. Definisi Operasional Variabel.....	45
E. Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data	49
1. Sumber Data.....	49
2. Teknik Pengumpulan Data.....	49
F. Metode Analisis Data.....	50
1. Analisis Statistik Deskriptif	50
2. Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>).....	51
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	55
A. Gambaran Umum Perusahaan.....	55
B. Hasil Penelitian	61
1. Karakteristik Responden	61
2. Analisis Statistik Deskriptif	68
3. Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>).....	76
C. Pembahasan.....	85
BAB V PENUTUP.....	93
A. Kesimpulan	93
B. Saran.....	94
DAFTAR PUSTAKA	96
LAMPIRAN.....	100

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	30
Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel.....	46
Tabel 3.2 Kisi-kisi Instrumen Penelitian.....	47
Tabel 3.3 Skala Likert.....	50
Tabel 3.4 Rentang Skala dan Penilaian Variabel	51
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	62
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	63
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	64
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan	65
Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Golongan PNS.....	66
Tabel 4.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	67
Tabel 4.7 Hasil Analisis Statistik Deskriptif Variabel Gaya kepemimpinan transformasional (X)	69
Tabel 4.8 Hasil Analisis Statistik Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan (Y) ...	72
Tabel 4.9 Hasil Analisis Statistik Deskriptif Variabel Work DIiversity (Z).....	74
Tabel 4.10 Hasil Uji Convergent Validity	78
Tabel 4.11 Hasil Uji Discriminant Validity (Fornell-Larcker)	80
Tabel 4.12 Hasil Uji Composite Reliability.....	80
Tabel 4.13 Hasil Uji R-Square	81
Tabel 4.14 Hasil Uji Q2 <i>Predictive Relevance</i>	82
Tabel 4.15 Hasil Uji Parsial (Path Coefficients – Bootstrapping).....	83
Tabel 4.16 Hasil Uji Moderasi (Path Coefficients – Bootstrapping).....	84

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir Penelitian	40
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Disnaker PMPTSP Kota Malang	59
Gambar 4.2 Output Outer Model	77
Gambar 4.3 Ouput PLS Uji Hipotesis (Bootstraping)	83



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian.....	100
Lampiran 2. Tabulasi Data.....	105
Lampiran 3. Hasil Output Analisis Data.....	110



DAFTAR PUSTAKA

1. Firmansyah D, Andiani NY, Pranajaya E, Setiawan T. Dampak Dari Motivasi Kerja, Beban Kerja, Komitmen Organisasional Dan Diversity Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Upk Dbm Lengkong Sukabumi). SULTANIST J Manaj dan Keuang [Internet]. 2021;9(1):14–25. Available from: file:///C:/UsersDownloads/Jimkes+Eko+Youlianto (1).pdf
2. Martanti SH, Kistyanto A. Pengaruh Keberagaman Tenaga Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimoderasi Oleh Lingkungan Kerja (Universitas Kristen Petra Surabaya). J Ilmu Manaj. 2018;6(4):630–8.
3. Suhendri. Pengaruh Keberagaman Tenaga Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Pt . Parkland World Indonesia Plant 2). J Manaj Dan Bisnis. 2021;2(1):41–50.
4. Basalamah MSA. The Effect of Transformational Leadership Style and Job Satisfaction on Employee Performance. Adv Hum Resour Manag Res. 2023;1(2):78–89.
5. Anah S, Widayati CC, Anggi. The Effect Of Transformational Leadership Style, Work Motivation And Discipline On Employee Performance. Dinasti Int J Digit Bus Manag. 2020;1(2):290–301.
6. Amrin T, Hamsal. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Kompetensi Terhadap Kinerja, Dengan Motivasi Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Perusahaan Ritel Di Kota Pekanbaru. Al Qalam J Ilm Keagamaan dan Kemasyarakatan. 2024;18(1):705–24.
7. Isa FMB, Syah TYR. The Effect of Transformational Leadership Style on Employee Performance with Motivation Moderation. J Multidiscip Acad. 2021;05(02).
8. Shaban A. Managing and Leading a Diverse Workforce : One of the Main Challenges in Management. Procedia - Soc Behav Sci [Internet]. 2016;230(May):76–84. Available from: <http://dx.doi.org/10.1016/j.sbspro.2016.09.010>
9. Anggreyani D, Rahman GA. Pengelolaan Keragaman SDM Pada Kinerja

- Karyawan. *Innov J Soc Sci Res*. 2023;3(6):5034–43.
10. Pasaribu LP, Tumewu F. The Effect Of Workforce Diversity, Leadership Style And Compensation Toward Organizational Commitment (Case Study At Pt. Pertamina Manado). *J Berk Ilm Efisiensi*. 2015;15(05):397–406.
 11. Chandrasekara. The Effect Of Transformational Leadership Style On Employees Job Satisfaction And Job Performance: A Case Of Apparel Manufacturing Industry In Sri Lanka. *Int J Econ Commer Manag*. 2019;7(7).
 12. Sari SR, Dewi DNAM, Digidowiseiso K. Peran Pemimpin Transformasional Membudayakan Kerja Etis Guna Meningkatkan Organizational Citizenship behavior. *J Manaj Maranatha*. 2022;22(1):41–52.
 13. Yulianto E, Wicaksono BS, Prasetio T. Pengaruh Keberagaman Tenaga Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Kota Tangerang Selatan. *J Ilm Manaj Kesatuan [Internet]*. 2023;11(3):1047–59. Available from: file:///C:/Users/Downloads/Jimkes+Eko+Youlianto (1).pdf
 14. Muizu WOZ, Kaltum U, T SE. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *J Pendidik Kewirausahaan Indones*. 2019;2(1):61–78.
 15. Hasibuan M. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara; 2017.
 16. Mangkunagar AP. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Rosda; 2017.
 17. Wahyono TE. Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan. *J Ekon dan Manaj*. 2022;2(2).
 18. Kasmir. *Pengantar Manajemen Keuangan*. Jakarta: Rajawali Pers; 2016.
 19. Mardhatila R, Rohmah U, Faozen A, Defiana Y. Gudang Jurnal Multidisiplin Ilmu Peran Keragaman Dalam Meningkatkan Kreativitas , Inovasi dan Kinerja Karyawan. *Gudang J Multidisiplin Ilmu*. 2024;2(10):100–4.
 20. Milhem M, Muda H, Ahmed K. The Effect Of Perceived Transformational Leadership Style On Employee Engagement: The Mediating Effect Of Leader’s Emotional Intelligence. *Found Manag*. 2019;11:33–42.
 21. Veranita M, Purwadhi, Aziz FA, Nurwansyah A, Anggreyorina, Aziz MA, et al. Analisis Efektifitas Kepemimpinan Transformasional Dalam Penetapan Kebijakan Organisasi Di Era Digital. *J Gov Public Adm*. 2024;1(2):179–86.

22. Prajogo W. Pengaruh Dimensi-Dimensi Kepemimpinan Transformasional Dan Transaksional Pada Kinerja Karyawan. *Modus*. 2013;25(2):125–38.
23. Addin FN, Taufik M, Kejora B, Kosim A. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru Di Madrasah Aliyah Ghoyatul Jihad Kabupaten Karawang. *J Idaarah*. 2020;4(2):153–66.
24. Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta; 2017. 63 p.
25. Rumijati A. The Role of Competence on The Leadership Effect on Employee Performance of Micro, Small and Medium Enterprises. *J Bisnis dan Manaj*. 2021;8(2):282–90.
26. Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif*. Bandung: Alfabeta; 2019.
27. Sugiyono. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Cetakan Ke. Bandung: CV Alfabeta; 2018.
28. Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. 2nd ed. Dr.Ir.Sutopo. S.Pd M, editor. Bandung: Alfabeta; 2019. 62 p.
29. Sekaran U, Bougie R. *Metode Penelitian untuk Bisnis: Pendekatan Pengembangan-Keahlian*. Edisi 6. Jakarta: Salemba Empat; 2017.
30. Cahyo KN, Martini, Riana E. Perancangan sistem informasi pengelolaan kuesioner pelatihan pada PT Brainmatics Cipta Informatika. *J Inf Syst Res*. 2019;1(1).
31. Ferdinand A. *Metode Penelitian Manajemen*. Semarang: BP Universitas Diponegoro; 2014.
32. Ghozali I, Latan H. *Konsep, Teknik, Aplikasi Menggunakan Smart PLS 3.0 Untuk Penelitian Empiris*. Semarang: BP Undip; 2015.
33. Afthanorhan A, Ghazali PL, Rashid N. Discriminant Validity: A Comparison of CBSEM and Consistent PLS using Fornell & Larcker and HTMT Approaches. *J Phys Conf Ser*. 2021;1874(1).
34. Ghozali I. *Structural Equation Modeling, Metode Alternatif dengan Partial Least Square (PLS)*. 4th ed. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.; 2014.
35. Hair JF, Hult GTM, Ringle CM, Sarstedt M, Thiele KO. Mirror, mirror on the

- wall: a comparative evaluation of composite-based structural equation modeling methods. *J Acad Mark Sci.* 2017;45(5):616–32.
36. Sukarno DAR, Latuconsina NA, Prasetyo T. Pengaruh Workforce Diversity Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan Industri Otomotif (Studi Pada PT XYZ). *Innov J Soc Sci Res Vol.* 2023;3(6):17–31.
37. Prasetyo TR, Lopian SLHVJ, Rumokoy FS. The Impact Of Workforce Diversity And Career Development Towards Employees Performance Using Multiple Linear Regression Analysis (Case In Matahari Department Store, Manado). *J EMBA.* 2017;5(3):4035–44.
38. Baron RM, Kenny DA. The Moderator-Mediator Variable Distinction in Social Psychological Research: Conceptual, Strategic and Statistical Consideration. *J Pers Soc Psychol.* 1986;51(6):1173–82.
39. Hair JFJ, Hult GTM, Ringle CM, Sarstedt M. A Primer On Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM). Practical Assessment, Research and Evaluation. Singapore: SAGE Publications; 2017. 329 p.
40. Purba ELD, Harefa K, Thohiri R. Dampak Literasi Keuangan , Kemajuan Teknologi , Pendapatan , dan Gaya Hidup terhadap Minat Investasi : Peran Gender sebagai Variabel Moderator. *Own Ris J Akunt.* 2025;9(2):1187–200.

202110160311288
Dwi Rizqiika O
Prodi Manajemen



Lembaga Informasi dan Publikasi
Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Malang
Tanda Terima Cek Plagiasi

Tanggal : 23/4/2026

Kode : 2941062606
Nama : Dwi Rizqiika Oktavianida
NIM : 202110160311288
Prodi : Manajemen
Judul Penelitian : "The Influence of Transformational Leadership Style on Employee Performance with Work Diversity as a Moderating Variable (Study on the One-Stop Integrated Service for Manpower and Investment in Malang City)"
Persentase Plagiasi : 5%
Keterangan : LULUS

Kepala LIP



Rinaldy Achmad Roberth Fathoni, S.AB., M.M

