

The background of the page features a repeating watermark of the Universitas Esa Unggul logo. The logo consists of a stylized blue and orange circular emblem with a central blue circle, positioned above the text "Universitas Esa Unggul" in a light blue font.

LAMPIRAN

Lampiran 1
Penelitian Terdahulu

Tabel 2. Penelitian Terdahulu

NO	Peneliti	Judul	Metode Analisis	Hasil
1.	Reidy Muhammad, Mochamad Djudi, Yuniadi Mayowan (2016)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Studi pada CV Kalingga Jaya di Jakarta	Regresi	Terdapat pengaruh secara simultan antara Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Gaya Kepemimpinan Transaksional terhadap Kepuasan Kerja Karyawan CV Kalingga Jaya.
2.	Hairudinor, Setio Utomo, Humaidi (2020)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan	Regresi	Terdapat pengaruh signifikan secara simultan Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Rayon Puruk Cahu.
3.	Ivy Lau Chien Jie et al. (2020)	<i>Impact of Organizational Culture on Employees' Performance: A Study in Multinational Corporations in Sarawak</i>	Regresi	Empat nilai budaya yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu jarak kekuasaan, penghindaran ketidakpastian, individualisme versus kolektivisme, dan feminitas versus maskulinitas dinyatakan berdampak cukup positif terhadap kinerja karyawan

NO	Peneliti	Judul	Metode Analisis	Hasil
4.	Galan Kusuma, Edy Rahardja (2018)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada Karyawan PD BPR BKK Taman Pematang	Regresi	Terdapat Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.
5.	Putri Novitasari (2016)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Regresi	Terdapat pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dengan indikator pengaruh, informasi dan pengambilan keputusan serta motivasi kerja dengan indikator kebutuhan prestasi, kebutuhan afiliasi dan kebutuhan kekuasaan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan.
5.	I Gede Putu Kawiana (2018)	<i>The Influence of Organizational Culture, Employee Satisfaction, Personality, and Organizational Commitment towards Employee Performance</i>	<i>Structural Equation Model (SEM)</i>	Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin baik budaya organisasi yang ada pada BPR di Bali maka semakin tinggi pula kinerja pegawainya.

NO	Peneliti	Judul	Metode Analisis	Hasil
6.	Alharbi Mohammad Awadh, Alyahya Mohammed Saad (2018)	<i>Impact of Organizational Culture on Employee Performance</i>	Regresi	Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja dan keberlangsungan serta efektivitas organisasi.
7.	Ilhami Yücel (2021)	<i>Transformational Leadership and Turnover Intentions: The Mediating Role of Employee Performance during the COVID-19 Pandemic</i>	Regresi	Kinerja karyawan memediasi hubungan antara turnover intentions dan TL.
8.	Mohammed Sani Abdullahi (2021)	<i>Effect of Organizational Culture on Employee Performance: A Mediating Role of Employee Engagement in Malaysia Educational Sector</i>	<i>Structural Equation Model (SEM)</i>	Budaya organisasi sesungguhnya memiliki efek terhadap kinerja karyawan.
9.	Cemil Top (2020)	<i>Transformational Leadership Impact on Employees Performance</i>	Regresi	Kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. pemimpin transformasional memiliki dampak positif terhadap kinerja pegawai di daerah.
10.	Robertus Gita S.P., Ahyar Yuniawan (2016)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada PT. BPR Arta Utama Pekalongan	Regresi	Penggunaan gaya kepemimpinan transformasional yang semakin baik bagi karyawan akan berpengaruh pada peningkatan kinerja karyawan
11.	Ignatius Jeffrey, Marta Herdian Dinata (2017)	<i>The Effect Of Work Motivation, Work Dicipline, And Competence On Employee Performance</i>	Regresi	Motivasi Kerja memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Midi Utama Indonesia, Tbk dan Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan

NO	Peneliti	Judul	Metode Analisis	Hasil
				memiliki hubungan yang kuat.
12.	Nurhuda <i>et al.</i> (2019)	<i>Effect of Transformational Leadership Style, Work-Discipline, Work Environment on Employee Motivation and Performance</i>	<i>Structural Equation Model (SEM)</i>	Pada penelitian ini variabel gaya kepemimpinan transformasional tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi serta kinerja karyawan pada karyawan Rumah Sakit Anwar Medika.

Lampiran 2. Definisi Operasional Variabel

Gaya Kepemimpinan Transformasional

Gaya kepemimpinan transformasional pada penelitian ini diukur dengan menggunakan pengukuran yang diadopsi oleh Shibru & Darshan (2011), terdiri dari Kharisma (*Charisma*) atau Pengaruh yang Ideal yaitu mengenai peran pemimpin yang menjadi contoh untuk anggotanya dan rasa hormat dan percaya dari anggota, Inspirasi (*Inspiration*) yaitu mengenai menetapkan suatu tujuan dan memotivasi anggota, Rangsangan intelektual (*intellectual stimulation*) yaitu mengenai pemberian ide serta inovasi baru dan Perhatian Individual (*Individualized consideration*) yaitu mengenai peran pemimpin sebagai pendengar yang baik.

Tabel 3. Operasional Gaya Kepemimpinan Transformasional

No.	Indikator	Operasional	
1.	Kharisma (<i>Charisma</i>)	1.	Pemimpin saya menekankan akan pentingnya tugas dan meminta saya untuk melakukan tugas dengan sebaik-baiknya
		2.	Pemimpin saya mempengaruhi cara pandang saya untuk berinisiatif dalam bekerja
		3.	Pemimpin saya memberikan target dalam bekerja
2.	Inspirasi (<i>Inspiration</i>)	4.	Pemimpin saya selalu memberi memotivasi terhadap saya
		5.	Pemimpin saya memberi kesempatan saya untuk menyumbangkan ide atau gagasan dalam pengambilan keputusan
3.	Rangsangan intelektual (<i>intellectual stimulation</i>)	6.	Pemimpin saya mengadakan pelatihan guna meningkatkan pengetahuan
4.	Perhatian Individual (<i>Individualized consideration</i>)	7.	Pemimpin saya membimbing saya dalam bekerja
		8.	Pemimpin saya memperhatikan kepentingan saya

Budaya Organisasi

Budaya organisasi dalam penelitiannya sekarang diadopsi melalui pengukurannya Sagita et al. (2018) yang terdiri atas inovasi serta pengambilan resiko yaitu mengenai seberapa jauh perusahaan atau industri memberi dorongan tiap karyawannya guna berinovatif serta tak segan untuk melakukan sesuatu yang beresiko, kepedulian ke tentang yang rinci ataupun perinci yaitu mengenai seberapa jauh perusahaan mengharapkan karyawannya menunjukkan sikap cermat, orientasi hasil yaitu mengenai seberapa jauh manajemennya memusatkan perhatian terhadap hasil dibandingkan perhatian terhadap proses dan teknik, orientasi orang yaitu mengenai seberapa jauh keputusannya manajemen mempunyai perhitungan efeknya terkait hasil orang di dalam perusahaan, orientasinya tim yakni mengenai dukungannya perusahaan setiap saat terhadap setiap individu guna bekerjasama, dan keagresifan yaitu mengenai cara bersaing yang sehat diantara pekerja atau karyawannya saat bekerja, guna mendorong dalam menggapai produktifitasnya secara optimal.

Tabel 4. Operasional Budaya Organisasi

No.	Indikator	Operasional	
1.	Inovasi serta pengambilan resiko (<i>Innovation and risk taking</i>)	1.	Perusahaan mendorong para karyawan bersikap inovatif dan berani mengambil resiko
2.	Kepedulian ke tentang yang rinci ataupun perinci (<i>Attentionto detail</i>)	2.	Pemimpin saya memberi arahan yang jelas
		3.	Bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas
3.	Orientasi hasil (<i>Outcome orientation</i>)	4.	Perusahaan menganalisa dan mengevaluasi setiap pelaksanaan tugas
4.	Orientasi manusia (<i>People orientation</i>)	5.	Pemimpin dan anggota organisasi yang berjasa serta berprestasi tinggi mendapat penghargaan
5.	Orientasi tim (<i>Team orientation</i>)	6.	Dukungan manajemen pada karyawan untuk bekerjasama dalam satu tim
6.	Keagresifan (<i>Aggressiveness</i>)	7.	Adanya keyakinan bahwa kerja keras merupakan salah satu cara untuk mencapai tujuan organisasi dan kebahagiaan hidup

Motivasi Kerja

Pengukuran pada variabel motivasi kerja menggunakan pengukuran yang diadopsi oleh Kiruja & Mukuru (2013), terdiri dari kebutuhan *motivator* atau motivasi intrinsik dan kebutuhan *hygiene* atau motivasi ekstrinsik.

Tabel 5. Operasional Motivasi Kerja

No.	Indikator	Operasional
1.	Motivasi intrinsik	1. Kinerja saya dihargai oleh atasan baik secara kualitas maupun kuantitas
		2. Melaksanakan tugas dengan target yang jelas
		3. Atasan akan memberikan pujian apabila Anda menyelesaikan tugas tepat waktu
		4. Saya memiliki komunikasi yang baik dengan rekan kerja
		5. Adanya saling menghormati antar sesama rekan kerja
2.	Motivasi ekstrinsik	6. Saya memperoleh upah yang sesuai dengan pekerjaan
		7. Gaji yang diterima cukup untuk memenuhi kebutuhan saya
		8. Saya mendapat jaminan kesehatan & hari tua
		9. Hubungan dengan atasan Anda terjalin dengan baik dan harmonis
		10. Saya nyaman terhadap kondisi lingkungan kerja

Kinerja Karyawan

Kinerjanya Karyawan pada penelitiannya sekarang diukur memakai pengukuran yang diadopsi oleh Tjong Fei Lie (2018) yang diantaranya meliputi nilai atau aspek kemandirian, efektivitas, ketepatan waktu, kuantitas, dan kualitas.

Tabel 6. Operasional Kinerja Karyawan

No.	Indikator	Operasional	
1.	Kualitas	1.	Saya memiliki pemahaman dan keterampilan yang baik dalam melaksanakan pekerjaan
		2.	Saya selalu mengerjakan pekerjaan dengan teliti sehingga tidak terdapat kesalahan
		3.	Saya mempunyai kualitas yang baik sesuai yang diharapkan perusahaan
2.	Kuantitas	4.	Saya mengerjakan pekerjaan dengan tepat waktu
		5.	Saya selalu melakukan pekerjaan dengan baik dan sungguh-sungguh walau tidak adanya pengawasan dari atasan
3.	Ketepatan waktu	6.	Pekerjaan yang saya lakukan selalu mencapai target yang telah ditentukan
4.	Efektifitas	7.	Saya memiliki pemimpin yang bertanggung jawab dan mampu mengatasi setiap permasalahan
5.	Kemandirian	8.	Saya tetap bekerja walau tanpa ada atasan diruangan

Lampiran 3. Kuesioner Penelitian

KUESIONER PENELITIAN

Kepada responden yang terhormat,

Perkenalkan saya Shafa Fitri Syaidina mahasiswi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Esa Unggul. Kuesioner ini ditujukan sehubungan dengan penyelesaian tugas akhir saya untuk mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Saya mengharapkan ketersediaan waktu Bapak/Ibu/Saudara/i untuk menjadi responden dalam penelitian ini dengan cara mengisi kuesioner sesuai dengan keadaan yang sebenarnya karena hasil dari kuesioner akan dijadikan suatu petunjuk untuk memperoleh data yang diperlukan dalam penelitian.

Seluruh data termasuk identitas dan jawaban Bapak/Ibu/Saudara/i pada kuesioner yang diisi melalui *google form* merupakan data yang bersifat rahasia dan hanya digunakan untuk kepentingan karya ilmiah atau penelitian. Dalam pengisian kuesioner ini tidak ada jawaban benar atau salah namun kuesioner ini saya mengharapkan agar responden menjawabnya dengan penuh rasa jujur dan sungguh-sungguh. Oleh karena itu saya mengucapkan banyak terima kasih atas partisipasi dan ketersediaan waktu Bapak/Ibu/Saudara/i dalam mengisi kuesioner ini.

PETUNJUK PENGISIAN

1. Kuesioner ini terdiri dari lima bagian yaitu:
 - I. Identitas responden
 - II. Gaya Kepemimpinan Transformasional
 - III. Budaya Organisasi
 - IV. Motivasi Kerja
 - V. Kinerja Karyawan
2. Tiap butir persoalan dan alternative jawaban dimohon guna membacanya dengan cermat serta mohon guna menanggapi butir persoalan tersebut tanpa terselip yang terlewatkan. Penjelasan alternatif opsi jawaban yang ada merupakan:
 - 1) STS = Sangat Tidak Setuju
 - 2) TS = Tidak Setuju
 - 3) N = Netral
 - 4) S = Setuju
 - 5) SS = Sangat Setuju
3. Untuk bagian (II),(III),(IV) serta (V) himpunan persoalan diisi dengan metode memberikan ciri silang (X) pada salah satu alternatif jawaban cocok dengan pendapat Bapak/ ibu. Bila jawaban yang ada terselip yang tidak cocok dimohon untuk memilah yang sangat mendekati sesuai dengan pendapat Bapak/ ibu.

I. IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama _____
2. Jenis Kelamin.
 - a. Laki-laki
 - b. Perempuan
3. Usia.
 - a. 20-25 tahun
 - b. 26-30 tahun
 - c. 31-35 tahun
 - d. 36-40 tahun
 - e. > 40 tahun
4. Pendidikan terakhir.
 - a. SMA/SMK
 - b. Diploma
 - c. S1
5. Lama bekerja.
 - a. < 2 tahun
 - b. 2-4 tahun
 - c. > 4 tahun
6. Jabatan saat ini sebagai:
 - a. Billing Invoice
 - b. Sales
 - c. Customer Service
 - d. Operasional
 - e. IT
 - f. Accounting & Finance
 - g. HR/GA

II. Gaya Kepemimpinan Transformasional

No.	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1.	Pemimpin saya menekankan akan pentingnya tugas dan meminta saya untuk melakukan tugas dengan sebaik-baiknya					
2.	Pemimpin saya mempengaruhi cara pandang saya untuk berinisiatif dalam bekerja					
3.	Pemimpin saya memberikan target dalam bekerja					
4.	Pemimpin saya selalu memberi memotivasi terhadap saya					
5.	Pemimpin saya memberi kesempatan saya untuk menyumbangkan ide atau gagasan dalam pengambilan keputusan					
6.	Pemimpin saya mengadakan pelatihan guna meningkatkan pengetahuan					
7.	Pemimpin saya membimbing saya dalam bekerja					
8.	Pemimpin saya memperhatikan kepentingan saya					

III. Budaya Organisasi

No.	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1.	Pemimpin dan anggota organisasi yang berjasa serta berprestasi tinggi mendapat penghargaan					
2.	Terdapat visi, misi dan strategi perusahaan					
3.	Visi, misi dan strategi dijabarkan menjadi rencana kerja					
4.	Nilai-nilai organisasi yang diterapkan dan dikembangkan dengan secara berkala					
5.	Adanya keyakinan bahwa kerja keras merupakan salah satu cara untuk mencapai tujuan organisasi dan kebahagiaan hidup pada karyawan					
6.	Terdapat tradisi yang dilaksanakan dari tahun ke tahun					
7.	Pemimpin saya memberi arahan yang jelas					
8.	Bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas					

IV. Motivasi Kerja

No.	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1.	Saya memperoleh upah yang sesuai dengan pekerjaan					
2.	Gaji yang diterima cukup untuk memenuhi kebutuhan saya					
3.	Saya mendapat jaminan kesehatan					
4.	Saya mendapat jaminan hari tua					
5.	Adanya saling menghormati antar sesama rekan kerja					
6.	Saya memiliki komunikasi yang baik dengan rekan kerja					
7.	Saya nyaman terhadap kondisi lingkungan kerja					
8.	Kinerja saya dihargai oleh atasan baik secara kualitas maupun kuantitas					
9.	Atasan akan memberikan pujian apabila Anda menyelesaikan tugas tepat waktu					
10.	Hubungan dengan atasan Anda terjalin dengan baik dan harmonis					

V. Kinerja Karyawan

No.	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1.	Saya selalu mengerjakan pekerjaan dengan teliti sehingga tidak terdapat kesalahan					
2.	Saya memiliki pemahaman dan keterampilan yang baik dalam melaksanakan pekerjaan					
3.	Pekerjaan yang saya lakukan selalu mencapai target yang telah ditentukan					
4.	Saya mengerjakan pekerjaan dengan tepat waktu					
5.	Saya mampu menggunakan fasilitas di tempat kerja seperti mengoperasikan PC, dan sebagainya sebagai penunjang pekerjaan saya					
6.	Saya selalu melakukan pekerjaan dengan baik dan sungguh-sungguh walau tidak adanya pengawasan dari atasan					
7.	Saya bekerja dengan ketelitian yang tinggi untuk hasil yang mendekati kesempurnaan					
8.	Saya memiliki pemimpin yang bertanggung jawab dan mampu mengatasi setiap permasalahan					
9.	Saya mempunyai kualitas yang baik sesuai yang diharapkan perusahaan					
10.	Saya tetap bekerja walau tanpa ada atasan diruangan					

Lampiran 4
 Data Responden Penelitian
 A. Input Data Penelitian

No. Responden	Gaya Kepemimpinan Transformatif								Budaya Organisasi								Motivasi Kerja								Kinerja Karyawan																
	GKT1	GKT2	GKT3	GKT4	GKT5	GKT6	GKT7	GKT8	BO1	BO2	BO3	BO4	BO5	BO6	BO7	BO8	MK1	MK2	MK3	MK4	MK5	MK6	MK7	MK8	MK9	MK10	KK1	KK2	KK3	KK4	KK5	KK6	KK7	KK8	KK9	KK10					
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36						
1	4	2	4	2	5	1	4	3	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5					
2	3	4	4	3	4	4	1	4	4	5	4	4	2	4	5	4	4	2	2	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5					
3	4	3	4	2	4	1	4	5	4	4	3	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5					
4	3	5	3	5	5	2	3	4	5	5	3	3	5	4	3	5	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	5	5	5	5	5	5	3	5	5				
5	4	3	4	4	3	2	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4				
6	4	3	4	3	3	2	3	5	5	4	4	5	3	3	5	4	4	3	5	3	4	3	4	3	4	5	3	5	4	4	4	5	5	4	4	5	3	4	5		
7	3	3	4	5	4	2	2	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5		
8	4	3	3	4	2	2	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
9	3	5	3	2	2	3	5	4	4	4	4	3	5	5	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
10	5	4	4	4	2	3	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	
11	4	3	4	3	2	4	3	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	
12	5	3	4	2	4	2	2	3	5	5	3	3	4	3	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
13	3	3	3	4	4	5	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
14	4	5	5	4	3	3	1	4	5	5	4	4	4	5	5	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	
15	1	4	4	4	2	3	4	4	5	5	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
16	5	3	4	4	4	2	3	3	4	5	5	5	3	5	3	5	4	5	5	5	5	5	5	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
17	4	3	3	5	4	2	3	4	3	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
18	4	3	4	2	1	2	2	4	5	4	4	5	5	4	5	4	2	4	4	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
19	4	4	3	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
20	3	1	3	3	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
21	3	3	3	3	3	3	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
22	1	2	4	3	2	5	2	3	4	4	4	4	3	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
23	5	3	2	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	5	3	3	3	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
24	2	3	3	5	3	3	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
25	4	4	5	3	3	3	3	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
26	4	3	3	3	3	3	4	4	5	4	3	3	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
27	3	3	3	5	3	3	4	5	5	5	5	5	3	5	3	5	3	2	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
28	2	3	5	3	3	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
29	3	3	3	3	3	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
30	2	3	3	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
31	4	3	4	3	4	4	4	2	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
32	4	3	3	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
33	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	5	3	5	4	3	3	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	

No. Responden	Gaya Kepemimpinan Transformatif								Budaya Organisasi								Motivasi Kerja								Kinerja Karyawan											
	GKT1	GKT2	GKT3	GKT4	GKT5	GKT6	GKT7	GKT8	BO1	BO2	BO3	BO4	BO5	BO6	BO7	BO8	MK1	MK2	MK3	MK4	MK5	MK6	MK7	MK8	MK9	MK10	KK1	KK2	KK3	KK4	KK5	KK6	KK7	KK8	KK9	KK10
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	
34	5	5	3	4	3	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
35	3	3	5	2	3	3	3	3	4	4	3	4	4	2	3	5	5	3	4	4	5	5	5	5	2	5	3	4	4	5	5	4	5	4	5	
36	5	3	5	3	3	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	
37	3	2	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
38	4	4	3	3	4	4	3	3	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	3	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	
39	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
40	4	4	5	4	5	3	3	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	
41	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
42	5	3	5	4	3	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
43	4	3	4	3	2	3	3	3	1	5	5	3	4	3	4	5	4	3	3	5	4	5	4	3	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	
44	5	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
45	4	4	4	3	2	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
46	4	3	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
47	3	3	5	2	4	3	3	5	1	4	4	5	2	3	4	5	2	3	1	2	5	5	5	2	5	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5	
48	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
49	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
50	4	3	3	3	3	5	4	4	3	5	4	3	4	3	3	4	3	2	2	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	
51	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
52	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
53	4	1	5	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	
54	4	3	5	3	5	3	5	4	4	5	5	3	3	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	
55	5	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
56	5	3	3	4	4	3	4	5	4	5	4	3	5	4	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
57	5	2	4	3	3	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
58	5	1	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
59	5	5	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	3	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
60	4	2	5	3	3	3	3	2	3	4	3	5	4	3	5	4	3	4	4	3	4	4	3	3	2	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	
61	5	2	4	2	4	3	2	4	3	4	2	4	2	3	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4
62	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
63	4	3	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
64	5	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
65	3	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
66	4	3	1	3	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	

No. Responden	Gaya Kepemimpinan Transformatif							Budaya Organisasi							Motivasi Kerja										Kinerja Karyawan											
	GKT1	GKT2	GKT3	GKT4	GKT5	GKT6	GKT7	GKT8	BO1	BO2	BO3	BO4	BO5	BO6	BO7	BO8	MK1	MK2	MK3	MK4	MK5	MK6	MK7	MK8	MK9	MK10	KK1	KK2	KK3	KK4	KK5	KK6	KK7	KK8	KK9	KK10
67	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36
68	3	4	5	3	3	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
69	3	5	5	4	3	4	4	2	3	4	4	3	4	5	5	4	3	5	5	5	5	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
70	3	4	5	3	3	4	5	3	4	4	4	4	3	4	5	3	3	4	3	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
71	3	5	3	3	4	5	4	3	4	4	4	5	4	4	4	3	3	4	4	5	5	5	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
72	3	3	5	3	3	5	3	2	4	5	5	4	1	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
73	3	5	5	3	3	4	3	1	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
74	3	5	3	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
75	3	5	5	3	4	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
76	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	5	4	3	3	5	3	3	4	4	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
77	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
78	3	4	5	3	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
79	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
80	4	4	5	3	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
81	3	4	5	5	3	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
82	3	4	5	3	3	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
83	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
84	3	4	5	3	3	3	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
85	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
86	3	4	5	3	3	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
87	3	4	4	3	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
88	3	4	5	3	3	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
89	3	5	4	4	3	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
90	3	4	4	3	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
91	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
92	3	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
93	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
94	3	5	5	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
95	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
96	3	4	5	3	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
97	3	5	5	3	4	4	5	4	3	5	5	5	5	5	5	4	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
98	3	5	2	3	3	5	4	3	3	4	3	4	2	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
99	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	5	5	5	3	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

No. Responden	Gaya Kepemimpinan Transformatif								Budaya Organisasi								Motivasi Kerja								Kinerja Karyawan														
	GKT1	GKT2	GKT3	GKT4	GKT5	GKT6	GKT7	GKT8	BO1	BO2	BO3	BO4	BO5	BO6	BO7	BO8	MK1	MK2	MK3	MK4	MK5	MK6	MK7	MK8	MK9	MK10	KK1	KK2	KK3	KK4	KK5	KK6	KK7	KK8	KK9	KK10			
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36				
100	3	4	4	3	5	4	4	5	3	4	4	2	4	3	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5		
101	3	5	5	3	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	5			
102	3	5	3	3	4	5	5	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	2	5	5	4	4	4	2	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	5		
103	5	5	5	3	5	4	4	4	5	5	5	4	3	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	
104	3	4	5	5	5	4	4	1	5	4	5	3	1	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
105	3	4	4	3	4	4	4	4	3	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	3	3	3	3	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
106	3	3	5	5	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5
107	3	4	4	3	4	5	4	4	4	5	5	4	4	3	4	5	4	4	3	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
108	3	5	4	3	5	5	5	5	5	5	4	2	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
109	3	5	5	3	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
110	3	5	4	3	5	5	4	3	3	4	3	3	3	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
111	4	3	4	3	4	4	3	4	2	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
112	3	3	5	3	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	2	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

B. Data Responden Penelitian

Tabel 7. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1.	Laki-laki	83	74%
2.	Perempuan	29	26%
	Total	112	100%

Tabel 8. Karakteristik responden berdasarkan usia

	Usia	Jumlah	
		Frekuensi	Persentase (%)
1.	20-25 tahun	23	21%
2.	26-30 tahun	29	26%
3.	31-35 tahun	15	13%
4.	36-40 tahun	14	12%
5.	> 40 tahun	31	28%
	Total	112	100%

Tabel 9. Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan

No.	Jenjang Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
1.	SMA/SMK	63	56%
2.	Diploma	19	17%
3.	S1	30	27%
	Total	112	100%

Tabel 10. Karakteristik responden berdasarkan lama bekerja

No.	Lama Bekerja	Jumlah	
		Frekuensi	Persentase (%)
1.	< 2 tahun	7	6%
2.	2 - 4 tahun	33	30%
3.	> 4 tahun	72	64%
4.	Total	112	100%

Tabel 11. Karakteristik responden berdasarkan tingkat jabatan

No.	Posisi Jabatan	Jumlah	Persentase (%)
1.	Staff	96	86%
2.	Asst.Manajer	3	3%
3.	Manajer	1	1%
4.	Asst.Supervisor	7	6%
5.	Supervisor	5	4%
	Total	112	100%

Tabel 12. Karakteristik responden berdasarkan bagian divisi

No.	Bagian (Divisi)	Jumlah	Persentase (%)
1.	Billing Invoice	12	11%
2.	Sales	3	2%
3.	Customer Service	21	19%
4.	Operasional	62	55%
5.	IT	1	1%
6.	Accounting & Finance	11	10%
7.	HR/GA	2	2%
	Total	112	100%

Lampiran 5. Analisa Statistik Hasil Penelitian

A. Output Hasil Analisis Deskriptif Statistik dengan Metode Tiga Kotak (*Three-Box Method*)

Tabel 13. Hasil keseluruhan nilai dengan analisis *three box method*

Variabel	Jumlah	Indeks
Gaya Kepemimpinan Transformasional	416,38	83,28
Budaya Organisasi	471,63	94,33
Motivasi Kerja	477,20	96,18
Kinerja Karyawan	476,88	95,38

Tabel 14. Hasil Tanggapan Responden Terhadap Variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1)

No.	Pernyataan	Skor					Jumlah	Indeks
		STS	TS	N	S	SS		
1	Pemimpin saya menekankan akan pentingnya tugas dan meminta saya untuk melakukan tugas dengan sebaik-baiknya	2	3	50	39	18	404	80,8
2	Pemimpin saya mempengaruhi cara pandang saya untuk berinisiatif dalam bekerja	3	6	43	35	25	409	81,8
3	Pemimpin saya memberikan target dalam bekerja	1	2	25	45	39	455	91,0
4	Pemimpin saya selalu memberi memotivasi terhadap saya	1	8	56	31	16	389	77,8

No.	Pernyataan	Skor					Jumlah	Indeks
		STS	TS	N	S	SS		
5	Pemimpin saya memberi kesempatan saya untuk menyumbangkan ide atau gagasan dalam pengambilan keputusan	2	10	32	54	14	404	80,8
6	Pemimpin saya mengadakan pelatihan guna meningkatkan pengetahuan	2	6	37	49	18	411	82,2
7	Pemimpin saya membimbing saya dalam bekerja	2	8	22	63	17	421	84,2
8	Pemimpin saya memperhatikan kepentingan saya	2	5	22	55	28	438	87,6
	Rata-rata						416,38	83,28

Tabel 15. Hasil Tanggapan Responden Terhadap Variabel Budaya Organisasi (X2)

No.	Pernyataan	Skor					Jumlah	Indeks
		STS	TS	N	S	SS		
9	Pemimpin dan anggota organisasi yang berjasa serta berprestasi tinggi mendapat penghargaan	3	2	16	56	35	454	90,8
10	Terdapat visi, misi dan strategi perusahaan	0	0	4	65	43	487	97,4
11	Visi, misi dan strategi dijabarkan menjadi rencana kerja	0	1	4	63	44	486	97,2
12	Nilai-nilai organisasi yang diterapkan dan dikembangkan dengan secara berkala	0	1	14	67	30	462	92,4
13	Adanya keyakinan bahwa kerja keras merupakan salah satu cara untuk mencapai tujuan organisasi dan kebahagiaan hidup pada karyawan	2	3	19	48	40	457	91,4
14	Terdapat tradisi yang dilaksanakan dari tahun ke tahun	0	4	28	54	26	438	87,6
15	Pemimpin saya memberi arahan yang jelas	0	2	8	63	39	475	95
16	Bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas	0	0	4	38	70	514	102,8
	Rata-rata						471,63	94,33

Tabel 16. Hasil Tanggapan Responden Terhadap Variabel Motivasi Kerja (X3)

No.	Pernyataan	Skor					Jumlah	Indeks
		STS	TS	N	S	SS		
17	Saya memperoleh upah yang sesuai dengan pekerjaan	0	2	14	56	40	470	94
18	Gaji yang diterima cukup untuk memenuhi kebutuhan saya	0	3	21	56	32	453	90,6
19	Saya mendapat jaminan kesehatan	1	4	10	39	58	485	97
20	Saya mendapat jaminan hari tua	0	5	9	33	65	494	98,8
21	Adanya saling menghormati antar sesama rekan kerja	0	1	6	49	56	496	99,2
22	Saya memiliki komunikasi yang baik dengan rekan kerja	0	0	5	56	51	494	98,8
23	Saya nyaman terhadap kondisi lingkungan kerja	0	0	9	54	49	488	97,6
24	Kinerja saya dihargai oleh atasan baik secara kualitas maupun kuantitas	0	3	15	54	40	467	93,4
25	Atasan akan memberikan pujian apabila Anda menyelesaikan tugas tepat waktu	1	5	24	52	30	441	88,2
26	Hubungan dengan atasan Anda terjalin dengan baik dan harmonis	0	1	8	57	46	484	96,8
	Rata-rata						477,20	96,18

Tabel 17. Hasil Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No.	Pernyataan	Skor					Jumlah	Indeks
		STS	TS	N	S	SS		
27	Saya selalu mengerjakan pekerjaan dengan teliti sehingga tidak terdapat kesalahan	0	0	17	63	32	463	92,6
28	Saya memiliki pemahaman dan keterampilan yang baik dalam melaksanakan pekerjaan	0	0	9	68	35	474	94,8
29	Pekerjaan yang saya lakukan selalu mencapai target yang telah ditentukan	0	0	12	65	35	471	94,2
30	Saya mengerjakan pekerjaan dengan tepat waktu	0	0	14	60	38	472	94,4
31	Saya mampu menggunakan fasilitas di tempat kerja seperti mengoperasikan PC, dan sebagainya sebagai penunjang pekerjaan saya	0	1	10	57	44	480	96
32	Saya selalu melakukan pekerjaan dengan baik dan sungguh-sungguh walau tidak adanya pengawasan dari atasan	0	0	4	53	55	499	99,8
33	Saya bekerja dengan ketelitian yang tinggi untuk hasil yang mendekati kesempurnaan	0	0	11	61	40	477	95,4

No.	Pernyataan	Skor					Jumlah	Indeks
		STS	TS	N	S	SS		
34	Saya memiliki pemimpin yang bertanggung jawab dan mampu mengatasi setiap permasalahan	0	1	11	56	44	479	95,8
35	Saya mempunyai kualitas yang baik sesuai yang diharapkan perusahaan	0	0	14	60	38	472	94,4
36	Saya mempunyai kualitas yang baik sesuai yang diharapkan perusahaan	0	0	2	37	73	519	103,8
	Rata-rata						476,88	95,38

B. Output Hasil Analisis Validitas dan Reliabilitas dengan SPSS

Hasil Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan Transformatif (X1)

Correlations

Tabel 18. Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan Transformatif (X1)

		Correlations								Gaya Kepemimpinan
		GKT1	GKT2	GKT3	GKT4	GKT5	GKT6	GKT7	GKT8	
GKT1	Pearson Correlation	1	.084	-.043	.169	.008	.042	.087	-.074	.223*
	Sig. (2-tailed)		.380	.653	.074	.930	.657	.364	.441	.018
	N	112	112	112	112	112	112	112	112	112
GKT2	Pearson Correlation	.084	1	-.001	.065	.122	.105	.187*	.029	.341**
	Sig. (2-tailed)	.380		.989	.493	.202	.271	.048	.763	.000
	N	112	112	112	112	112	112	112	112	112
GKT3	Pearson Correlation	-.043	-.001	1	.207*	.154	.114	.069	.042	.289**
	Sig. (2-tailed)	.653	.989		.029	.105	.232	.469	.657	.002
	N	112	112	112	112	112	112	112	112	112
GKT4	Pearson Correlation	.169	.065	.207*	1	.470**	.372**	.639**	.189*	.615**
	Sig. (2-tailed)	.074	.493	.029		.000	.000	.000	.046	.000
	N	112	112	112	112	112	112	112	112	112
GKT5	Pearson Correlation	.008	.122	.154	.470**	1	.650**	.508**	.199*	.716**
	Sig. (2-tailed)	.930	.202	.105	.000		.000	.000	.036	.000
	N	112	112	112	112	112	112	112	112	112
GKT6	Pearson Correlation	.042	.105	.114	.372**	.650**	1	.480**	.180	.635**
	Sig. (2-tailed)	.657	.271	.232	.000	.000		.000	.057	.000
	N	112	112	112	112	112	112	112	112	112
GKT7	Pearson Correlation	.087	.187*	.069	.639**	.508**	.480**	1	.283**	.677**
	Sig. (2-tailed)	.364	.048	.469	.000	.000	.000		.003	.000
	N	112	112	112	112	112	112	112	112	112
GKT8	Pearson Correlation	-.074	.029	.042	.189*	.199*	.180	.283**	1	.382**
	Sig. (2-tailed)	.441	.763	.657	.046	.036	.057	.003		.000
	N	112	112	112	112	112	112	112	112	112
Gaya Kepemimpinan	Pearson Correlation	.223*	.341**	.289**	.615**	.716**	.635**	.677**	.382**	1
	Sig. (2-tailed)	.018	.000	.002	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	112	112	112	112	112	112	112	112	112

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi (X2)

Correlations

Tabel 19. Hasil Uji validitas variabel Budaya Organisasi (X2)

		Correlations										
		MK1	MK2	MK3	MK4	MK5	MK6	MK7	MK8	MK9	MK10	Motivasi Kerja
MK1	Pearson Correlation	1	.638**	.480**	.486**	.207*	.237*	.242*	.483**	.324**	.327**	.711**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.029	.012	.010	.000	.000	.000	.000
	N	112	112	112	112	112	112	112	112	112	112	112
MK2	Pearson Correlation	.638**	1	.489**	.530**	.182	.162	.098	.282**	.401**	.226*	.659**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.055	.088	.304	.003	.000	.017	.000
	N	112	112	112	112	112	112	112	112	112	112	112
MK3	Pearson Correlation	.480**	.489**	1	.793**	.184	.015	.030	.219*	.224*	.198*	.617**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.052	.878	.753	.020	.017	.037	.000
	N	112	112	112	112	112	112	112	112	112	112	112
MK4	Pearson Correlation	.486**	.530**	.793**	1	.090	.002	-.060	.162	.252**	.224*	.596**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.343	.983	.531	.088	.007	.018	.000
	N	112	112	112	112	112	112	112	112	112	112	112
MK5	Pearson Correlation	.207*	.182	.184	.090	1	.689**	.625**	.350**	.376**	.339**	.596**
	Sig. (2-tailed)	.029	.055	.052	.343		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	112	112	112	112	112	112	112	112	112	112	112
MK6	Pearson Correlation	.237*	.162	.015	.002	.689**	1	.660**	.436**	.413**	.342**	.572**
	Sig. (2-tailed)	.012	.088	.878	.983	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	112	112	112	112	112	112	112	112	112	112	112
MK7	Pearson Correlation	.242*	.098	.030	-.060	.625**	.660**	1	.496**	.391**	.514**	.579**
	Sig. (2-tailed)	.010	.304	.753	.531	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	112	112	112	112	112	112	112	112	112	112	112
MK8	Pearson Correlation	.483**	.282**	.219*	.162	.350**	.436**	.496**	1	.554**	.476**	.694**
	Sig. (2-tailed)	.000	.003	.020	.088	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	112	112	112	112	112	112	112	112	112	112	112
MK9	Pearson Correlation	.324**	.401**	.224*	.252**	.376**	.413**	.391**	.554**	1	.408**	.693**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.017	.007	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	112	112	112	112	112	112	112	112	112	112	112
MK10	Pearson Correlation	.327**	.226*	.198*	.224*	.339**	.342**	.514**	.476**	.408**	1	.617**
	Sig. (2-tailed)	.000	.017	.037	.018	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	112	112	112	112	112	112	112	112	112	112	112
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	.711**	.659**	.617**	.596**	.596**	.572**	.579**	.694**	.693**	.617**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	112	112	112	112	112	112	112	112	112	112	112

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X3)

Correlations

Tabel 20. Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X3)

		Correlations										
		MK1	MK2	MK3	MK4	MK5	MK6	MK7	MK8	MK9	MK10	Motivasi Kerja
MK1	Pearson Correlation	1	.638**	.480**	.486**	.207*	.237*	.242*	.483**	.324**	.327**	.711**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.029	.012	.010	.000	.000	.000	.000
	N	112	112	112	112	112	112	112	112	112	112	112
MK2	Pearson Correlation	.638**	1	.489**	.530**	.182	.162	.098	.282**	.401**	.226*	.659**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.055	.088	.304	.003	.000	.017	.000
	N	112	112	112	112	112	112	112	112	112	112	112
MK3	Pearson Correlation	.480**	.489**	1	.793**	.184	.015	.030	.219*	.224*	.198*	.617**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.052	.878	.753	.020	.017	.037	.000
	N	112	112	112	112	112	112	112	112	112	112	112
MK4	Pearson Correlation	.486**	.530**	.793**	1	.090	.002	-.060	.162	.252**	.224*	.596**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.343	.983	.531	.088	.007	.018	.000
	N	112	112	112	112	112	112	112	112	112	112	112
MK5	Pearson Correlation	.207*	.182	.184	.090	1	.689**	.625**	.350**	.376**	.339**	.596**
	Sig. (2-tailed)	.029	.055	.052	.343		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	112	112	112	112	112	112	112	112	112	112	112
MK6	Pearson Correlation	.237*	.162	.015	.002	.689**	1	.660**	.436**	.413**	.342**	.572**
	Sig. (2-tailed)	.012	.088	.878	.983	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	112	112	112	112	112	112	112	112	112	112	112
MK7	Pearson Correlation	.242*	.098	.030	-.060	.625**	.660**	1	.496**	.391**	.514**	.579**
	Sig. (2-tailed)	.010	.304	.753	.531	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	112	112	112	112	112	112	112	112	112	112	112
MK8	Pearson Correlation	.483**	.282**	.219*	.162	.350**	.436**	.496**	1	.554**	.476**	.694**
	Sig. (2-tailed)	.000	.003	.020	.088	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	112	112	112	112	112	112	112	112	112	112	112
MK9	Pearson Correlation	.324**	.401**	.224*	.252**	.376**	.413**	.391**	.554**	1	.408**	.693**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.017	.007	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	112	112	112	112	112	112	112	112	112	112	112
MK10	Pearson Correlation	.327**	.226*	.198*	.224*	.339**	.342**	.514**	.476**	.408**	1	.617**
	Sig. (2-tailed)	.000	.017	.037	.018	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	112	112	112	112	112	112	112	112	112	112	112
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	.711**	.659**	.617**	.596**	.596**	.572**	.579**	.694**	.693**	.617**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	112	112	112	112	112	112	112	112	112	112	112

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Correlations

Tabel 21. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

		Correlations										
		KK1	KK2	KK3	KK4	KK5	KK6	KK7	KK8	KK9	KK10	Kinerja Kerja
KK1	Pearson Correlation	1	.486**	.492**	.443**	.349**	.321**	.356**	.367**	.443**	.333**	.685**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000
	N	112	112	112	112	112	112	112	112	112	112	112
KK2	Pearson Correlation	.486**	1	.516**	.413**	.408**	.384**	.400**	.338**	.508**	.341**	.707**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	112	112	112	112	112	112	112	112	112	112	112
KK3	Pearson Correlation	.492**	.516**	1	.586**	.383**	.425**	.584**	.317**	.608**	.377**	.784**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000
	N	112	112	112	112	112	112	112	112	112	112	112
KK4	Pearson Correlation	.443**	.413**	.586**	1	.525**	.368**	.305**	.172	.402**	.314**	.676**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.001	.070	.000	.001	.000
	N	112	112	112	112	112	112	112	112	112	112	112
KK5	Pearson Correlation	.349**	.408**	.383**	.525**	1	.393**	.363**	.285**	.442**	.149	.648**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.002	.000	.116	.000
	N	112	112	112	112	112	112	112	112	112	112	112
KK6	Pearson Correlation	.321**	.384**	.425**	.368**	.393**	1	.476**	.209	.368**	.417**	.635**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000	.000		.000	.027	.000	.000	.000
	N	112	112	112	112	112	112	112	112	112	112	112
KK7	Pearson Correlation	.356**	.400**	.584**	.305**	.363**	.476**	1	.341**	.505**	.322**	.689**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.001	.000	.000		.000	.000	.001	.000
	N	112	112	112	112	112	112	112	112	112	112	112
KK8	Pearson Correlation	.367**	.338**	.317**	.172	.285**	.209	.341**	1	.439**	.343**	.573**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.070	.002	.027	.000		.000	.000	.000
	N	112	112	112	112	112	112	112	112	112	112	112
KK9	Pearson Correlation	.443**	.508**	.608**	.402**	.442**	.368**	.505**	.439**	1	.448**	.768**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	112	112	112	112	112	112	112	112	112	112	112
KK10	Pearson Correlation	.333**	.341**	.377**	.314**	.149	.417**	.322**	.343**	.448**	1	.580**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.001	.116	.000	.001	.000	.000		.000
	N	112	112	112	112	112	112	112	112	112	112	112
Kinerja Kerja	Pearson Correlation	.685**	.707**	.784**	.676**	.648**	.635**	.689**	.573**	.768**	.580**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	112	112	112	112	112	112	112	112	112	112	112

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Hasil Uji Reliabilitas Variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1)

Reliability

Tabel 22. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.646	8

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
GKT1	29.22	10.968	.069	.667
GKT2	29.74	9.779	.138	.679
GKT3	29.48	10.234	.137	.665
GKT4	29.45	8.033	.557	.549
GKT5	29.51	8.450	.568	.555
GKT6	29.33	8.980	.519	.575
GKT7	29.45	8.231	.627	.538
GKT8	29.76	9.482	.217	.652

Hasil Uji Reliabilitas Variabel Budaya Organisasi (X2)

Reliability

Tabel 23. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Budaya Organisasi (X2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.750	8

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
BO1	29.63	8.847	.394	.739
BO2	29.34	9.650	.506	.718
BO3	29.35	9.184	.595	.702
BO4	29.56	9.365	.479	.719
BO5	29.61	8.835	.386	.742
BO6	29.78	8.968	.441	.726
BO7	29.45	9.276	.488	.717
BO8	29.10	9.945	.399	.733

Hasil Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja (X3)

Reliability

Tabel 24. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja (X3)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.832	10

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
MK1	38.41	17.217	.620	.807
MK2	38.56	17.365	.550	.814
MK3	38.28	17.301	.482	.822
MK4	38.20	17.583	.462	.824
MK5	38.18	18.328	.495	.820
MK6	38.20	18.718	.479	.822
MK7	38.25	18.477	.478	.821
MK8	38.44	17.149	.593	.810
MK9	38.67	16.656	.575	.812
MK10	38.29	18.170	.519	.818

Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Reliability

Tabel 25. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics

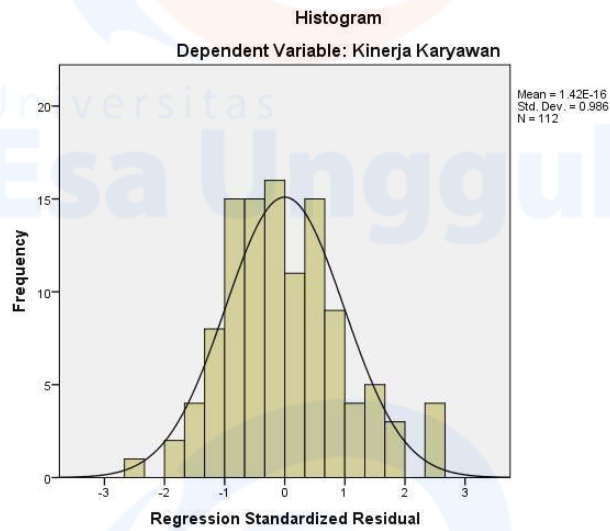
Cronbach's Alpha	N of Items
.866	10

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
MK1	38.41	17.217	.620	.807
MK2	38.56	17.365	.550	.814
MK3	38.28	17.301	.482	.822
MK4	38.20	17.583	.462	.824
MK5	38.18	18.328	.495	.820
MK6	38.20	18.718	.479	.822
MK7	38.25	18.477	.478	.821
MK8	38.44	17.149	.593	.810
MK9	38.67	16.656	.575	.812
MK10	38.29	18.170	.519	.818

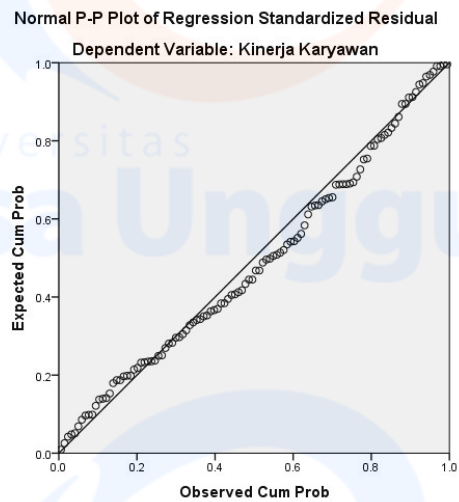
C. Output Hasil Analisis Uji Asumsi Klasik

Hasil Uji Normalitas Analisis Grafik (Histogram)



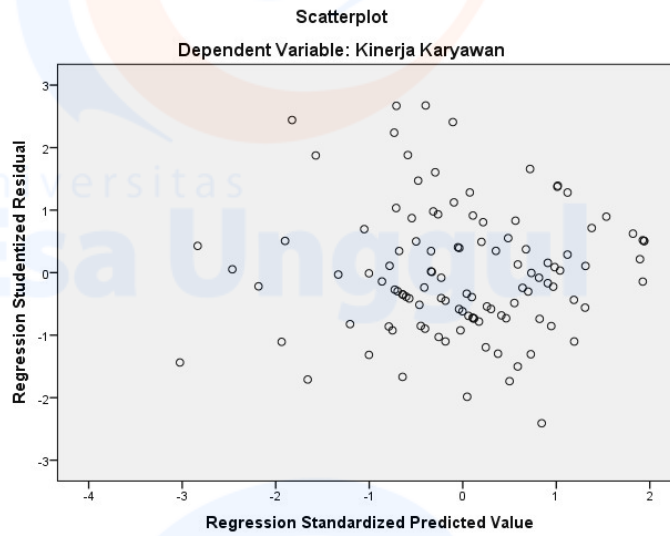
Gambar 2. Grafik histogram

Hasil Uji Normalitas Analisis grafik (Probability plot)



Gambar 3. Grafik kurva norma P-P plot

Hasil Uji Heteroskedastisitas



Gambar 4. Grafik *Scatterplot*

Hasil Uji Autokorelasi

Tabel 26. *Model Summary*

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.685 ^a	.469	.454	3.097	2.335

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Hasil Uji Multikolinearitas

Tabel 27. *Coefficients*

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	12.658	3.454		3.665	.000					
	Gaya Kepemimpinan	.043	.104	.035	.410	.683	.381	.039	.029	.689	1.452
	Budaya Organisasi	.461	.115	.381	4.001	.000	.629	.359	.281	.542	1.846
	Motivasi Kerja	.313	.095	.346	3.298	.001	.623	.302	.231	.447	2.237

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

D. Output Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 28. *Variables Entered/Removed*

Variables Entered/Removed ^a			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Motivasi Kerja ^b		Enter

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. All requested variables entered.

Tabel 29. *Model Summary*

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.685 ^a	.469	.454	3.097

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Motivasi Kerja

Tabel 30. ANOVA

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	913.450	3	304.483	31.752	.000 ^b
	Residual	1035.657	108	9.589		
	Total	1949.107	111			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Motivasi Kerja

Tabel 31. *Coefficients*

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.658	3.454		3.665	.000
	Gaya Kepemimpinan Transformasional	.043	.104	.035	.410	.683
	Budaya Organisasi	.461	.115	.381	4.001	.000
	Motivasi Kerja	.313	.095	.346	3.298	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Lampiran 6. Laporan Cek plagiarism

Shafa F

ORIGINALITY REPORT

19%	17%	10%	10%
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	123dok.com Internet Source	2%
2	repository.pelitabangsa.ac.id Internet Source	1%
3	Submitted to Universitas Nasional Student Paper	1%
4	id.123dok.com Internet Source	1%
5	Submitted to Universitas Diponegoro Student Paper	1%
6	e-journal.unmas.ac.id Internet Source	1%
7	repository.uinsu.ac.id Internet Source	1%
8	Submitted to Universitas Putera Batam Student Paper	1%
9	ejournal.stiesia.ac.id Internet Source	1%

10	www.ijsom.com Internet Source	1 %
11	ojs.unud.ac.id Internet Source	1 %
12	www.ejournal-s1.undip.ac.id Internet Source	<1 %
13	repo.uinsatu.ac.id Internet Source	<1 %
14	repository.umsu.ac.id Internet Source	<1 %
15	jurnal.uwp.ac.id Internet Source	<1 %
16	repository.uin-suska.ac.id Internet Source	<1 %
17	text-id.123dok.com Internet Source	<1 %
18	eprints.untirta.ac.id Internet Source	<1 %
19	Submitted to Universitas Muhammadiyah Purwokerto Student Paper	<1 %
20	Submitted to Forum Perpustakaan Perguruan Tinggi Indonesia Jawa Timur Student Paper	<1 %

21	Submitted to Medical University of South Carolina Student Paper	<1 %
22	repository.uinjkt.ac.id Internet Source	<1 %
23	www.scribd.com Internet Source	<1 %
24	eprints.unpam.ac.id Internet Source	<1 %
25	Submitted to Hoa Sen University Student Paper	<1 %
26	Submitted to Udayana University Student Paper	<1 %
27	repository.upstegal.ac.id Internet Source	<1 %
28	Dewi Andriani. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. " X " Sidoarjo", JBMP (Jurnal Bisnis, Manajemen dan Perbankan), 2016 Publication	<1 %
29	dinastipub.org Internet Source	<1 %
30	dspace.uui.ac.id Internet Source	<1 %

		<1 %
31	eprints.uny.ac.id Internet Source	<1 %
32	www.altmansshoesandboots.com Internet Source	<1 %
33	ecampus.pelitabangsa.ac.id Internet Source	<1 %
34	repository.stimart-amni.ac.id Internet Source	<1 %
35	repository.um-surabaya.ac.id Internet Source	<1 %
36	Submitted to Universitas Negeri Jakarta Student Paper	<1 %
37	maulanauzair.blogspot.com Internet Source	<1 %
38	repository.stiewidyagamalumajang.ac.id Internet Source	<1 %
39	I Wayan Sudana, IAP Widani Sugianingrat. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Semangat Kerja Karyawan pada BPR Angsa Sedanayoga di Batubulan Gianyar", Widya Amrita, 2021 Publication	<1 %

40	news.unika.ac.id Internet Source	<1 %
41	administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id Internet Source	<1 %
42	e-journal.janabadra.ac.id Internet Source	<1 %
43	eprints.walisongo.ac.id Internet Source	<1 %
44	journal.wima.ac.id Internet Source	<1 %
45	jurnaljam.ub.ac.id Internet Source	<1 %
46	repository.iainpurwokerto.ac.id Internet Source	<1 %
47	repository.unja.ac.id Internet Source	<1 %
48	Submitted to Hopkinton High School Student Paper	<1 %
49	e-jurnal.pnl.ac.id Internet Source	<1 %
50	eprints.undip.ac.id Internet Source	<1 %
51	jurnal.radenfatah.ac.id Internet Source	<1 %

52	ojs.unm.ac.id Internet Source	<1 %
53	univ-tridinanti.ac.id Internet Source	<1 %
54	www.coursehero.com Internet Source	<1 %
55	Angga Kurniawan. "Pengaruh Kinerja Keuangan Terhadap Return Saham Dengan Menjadikan Kebijakan Dividen Sebagai Variabel Moderate Pada Perusahaan Yang Terdaftar Di Jakarta Islamic Indeks (JII 2007 - 2011)", Akuisisi: Jurnal Akuntansi, 2017 Publication	<1 %
56	Candra Ardi Wibowo. "Pengaruh Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Roy Sentoso Collection Yogyakarta", Jurnal Bisnis dan Manajemen, 2021 Publication	<1 %
57	repository.radenintan.ac.id Internet Source	<1 %
58	Intania Dwi Ningtias, Taufiq Ihsan, Resti Ayu Lestari. "Analisis Manajemen dan Iklim Keselamatan di Lingkungan Kerja pada Industri Semen Indonesia: Sebuah Review", JURNAL DUNIA KESMAS, 2020 Publication	<1 %

- 59 Masduki Asbari, Dewiana Novitasari, Nelson Silitonga, Didi Sutardi, Gazali Gazali. "Mempertahankan Kinerja Karyawan di Masa Pandemi Covid-19: Studi Kasus pada Industri Ritel", JMK (Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan), 2020
Publication <1%
-
- 60 Vidi Sandi, Mr. Maufur. "PENGARUH MOTIVASI, GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN BUDAYA ORGANISASI MELALUI PEMENUHAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV. SINAR JAYA TEGAL", Multiplier: Jurnal Magister Manajemen, 2019
Publication <1%
-
- 61 eprints.iain-surakarta.ac.id
Internet Source <1%
-