

Hubungan Kepemimpinan Transaksional dengan Loyalitas Karyawan Pada PT. Sejahtera Wahana Gemilang (Chitose Internasional)

by Fatimatus Zahroh

Submission date: 30-Apr-2024 02:03AM (UTC-0500)

Submission ID: 2366539823

File name: anajemen_dan_Bisnis_ekonomi-Vol._2_No._3_Juli_2024_hal_01-09.pdf (1.37M)

Word count: 2944

Character count: 20092

Hubungan Kepemimpinan Transaksional dengan Loyalitas Karyawan Pada PT. Sejahtera Wahana Gemilang (*Chitose Internasional*)

8
Fatimatus Zahroh

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Prodi Manajemen, Universitas Trunojoyo Madura

Email: penulis.zharafatty@email.com

Isa Anshori

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Prodi Manajemen, Universitas Trunojoyo Madura

Email: Isa.anshori@trunojoyo.ac.id

Alamat: Jl. Raya Telang, PO.Box. 2 Kamal, Bangkalan - Madura

Korespondensi penulis: penulis.zharafatty@email.com

19
Abstract. The purpose of this research is to explain the relationship between transactional leadership and employee loyalty at PT. Sejahtera Wahana Gemilang (Chitose Internasional). This research uses a qualitative approach, namely using a literature review or study methodology. Data collection techniques include searching for literature that discusses existing problems and collecting and analyzing data from various library sources, including books, periodicals, newspapers, magazines and other materials. The results of this research are that leadership style has a positive effect on employee performance and transactional leadership style has a significant relationship with PT employee loyalty. PT Sejahtera Wahana Gemilang (Chitose Internasional) The results of this research imply that if the transactional leadership implemented is better, the level of employee loyalty will be higher.

Keywords: Leadership, Transactional Leadership, and Employee Loyalty

Abstrak. Tujuan dari penelitian ini untuk menjelaskan hubungan kepemimpinan transaksional dengan loyalitas karyawan pada PT. Sejahtera Wahana Gemilang (Chitose Internasional). Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif yaitu menggunakan kajian pustaka atau metodologi kajian. Teknik pengumpulan data dengan mencari literatur yang membahas permasalahan yang ada serta mengumpulkan dan menganalisis data dari berbagai sumber pustaka, termasuk buku, terbitan berkala, surat kabar, majalah, dan bahan lainnya. Hasil penelitian ini adalah gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan gaya kepemimpinan transaksional memiliki hubungan yang signifikan terhadap loyalitas karyawan PT. Sejahtera Wahana Gemilang (Chitose Internasional). Hasil penelitian ini mengimplikasikan bahwa apabila kepemimpinan transaksional yang diterapkan semakin baik maka tingkat loyalitas karyawan semakin tinggi.

Kata kunci: Kepemimpinan, Kepemimpinan Transaksional, dan Loyalitas Karyawan

LATAR BELAKANG

Karyawan dan pemimpin adalah komponen penting dari setiap organisasi atau bisnis yang memainkan peran penting dalam menjalankan operasi sehari-hari. Hal ini disebabkan karena suatu organisasi memerlukan seorang pemimpin agar dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan atau telah ditetapkan, Lukianingtyas, C. (2015). Untuk sementara, pekerja diharuskan menyelesaikan program ketenagakerjaan untuk mencapai tujuan. Selain harus mampu memotivasi anggota timnya, seorang pemimpin juga harus mampu beradaptasi dengan perubahan keadaan dan hambatan agar bisnis atau organisasi dapat tumbuh dan berkembang sesuai dengan tujuan yang telah ditentukan. Hal ini sesuai dengan pandangan Gary Yulk (2005:

Received: Maret 30, 2023; Accepted: April 30, 2024; Published: Juli 30, 2024

* Fatimatus Zahroh, penulis.zharafatty@email.com

8), yang mendefinisikan kepemimpinan sebagai ¹⁵ proses membujuk orang lain agar memahami dan menyetujui apa yang harus dilakukan dan bagaimana melakukannya, serta proses memberdayakan sekelompok orang. ¹⁵ untuk mencapai tujuan bersama.

Loyalitas adalah pengikat atau perekat yang menyatukan karyawan dan perusahaan. Menurut Abu-Tineh dkk. (2009), loyalitas karyawan dapat ditunjukkan melalui tindakan dan perilaku tertentu, seperti ikut serta dalam acara bisnis, terlambat menyelesaikan tugas atau memenuhi tujuan organisasi, atau memberikan bantuan kepada rekan kerja. Karena loyalitas karyawan merupakan cerminan dari mentalitas mereka dan ditunjukkan oleh komitmen mereka terhadap perusahaan terlepas dari keadaan perusahaan, hal ini sangat penting bagi bisnis (Ardana et al., 2012).

Loyalitas pegawai dipengaruhi oleh berbagai macam unsur, salah satunya adalah perilaku kepemimpinan yang dimaksudkan untuk menumbuhkan loyalitas di kalangan tenaga kerja, (Indira, 2017). Menurut Bycio dkk. (2010), kepemimpinan transaksional adalah gaya kepemimpinan di mana seorang pemimpin berkonsentrasi pada transaksi antarpribadi, seperti hubungan pertukaran antara atasan dan bawahan. Keterkaitan ini ¹⁸ didasarkan pada kesepakatan mengenai klasifikasi tujuan, standar pekerjaan, penugasan kerja, dan penghargaan. Sehingga seorang pemimpin harus proaktif dalam perbaikan kondisi kerja untuk memenuhi kebutuhan stafnya dan tercapainya tujuan perusahaan.

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji bagaimana loyalitas karyawan dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan transaksional. Subyek penelitian ini adalah karyawan PT sejahtera wahana gemilang (Chitose internasional). ² didirikan untuk menopang pertumbuhan ekonomi dan sosial dengan mulai memproduksi kursi-kursi berteknologi tinggi.

Dengan mitra kerja dari Jepang (Chitose Mfg. Col. Ltd) maupun dalam negeri telah bekerja keras melalui berbagai jenis penelitian, pengujian dan perbaikan untuk dapat menyajikan produk terbaik yang dihasilkan melalui proses berteknologi tinggi. ¹⁶ Kestabilan dalam mutu, keamanan dan kesehatan, serta keindahan adalah tiga karakteristik keunggulan produk Chitose yang menjadi cermin usaha kami untuk memuaskan kepentingan konsumen dan sekaligus meningkatkan pandangan masyarakat terhadap penampilan perusahaan.

Jaringan pemasaran yang telah dirintis, akan membuktikan bahwa PT. Sejahtera Wahana Gemilang (Chitose Paviliun-14) akan selalu siap melayani Anda dengan semakin mudahnya Anda mendapatkan produk serta suku cadangnya di setiap kantor perwakilan

perusahaan. Sejak tahun 1981, Chitose terus mengembangkan produk atas dasar penelitian ergonomi mebel dan pemahaman pasar Indonesia yang mendalam. Berawal dari sebuah kursi lipat, yang telah ¹⁰ menjadi ikon industri mebel Indonesia, kami terus tumbuh dan kini memproduksi lebih dari 200 varian mebel dan tempat tidur rumah sakit. Kami pun menghasilkan mebel khusus sesuai spesifikasi dari pelanggan. Tingkat produksi per tahun pun mencapai 1,2 juta unit pada tahun 2013.

Memasarkan mebel hingga ke pelosok, kami memiliki jaringan distributor dan agen yang tersebar di seluruh Indonesia, serta memiliki jaringan pemasaran ekspor di 34 negara. Selaras dengan permintaan produk mebel berkualitas yang terus meningkat, kami terus mengembangkan rangkaian produk Chitose, sehingga mencakup: perangkat mebel hotel dan restoran, kantor, sekolah dan rumah tinggal, disamping kursi lipat Chitose yang telah melegenda. Tahun 2001 kami mulai memproduksi tempat tidur rumah sakit dengan kualitas terbaik.

KAJIAN TEORITIS

Teori Kepemimpinan

Menurut McShane & Glinow (2010), dalam jurnal Yudawan, A. (2022) menggambarkan kepemimpinan sebagai proses membujuk, menginspirasi, dan memungkinkan orang lain untuk berpartisipasi terhadap pencapaian efektivitas dan kesuksesan organisasi. Kepemimpinan didefinisikan oleh Colquitt, LePine, & Wesson (2011) dalam Sugiyanto, S., & Ruknan, R. (2020) sebagai penggunaan otoritas dan persuasi untuk memandu tindakan pengikut menuju pencapaian tujuan.

Stoner (2015) memberikan gambaran yang lebih menyeluruh mengenai kepemimpinan, dengan menyatakan bahwa kepemimpinan manajemen adalah suatu sistem yang dalam hal ini berdampak serta memberikan nasehat bagi setiap departemen dalam organisasi yang mempunyai hubungan tugas. Jika Fleshman adalah landasan argumen Anda, pertimbangkan pernyataan Gibson (2015) bahwa kepemimpinan adalah upaya untuk menggunakan komunikasi untuk membujuk setiap anggota (secara interpersonal) untuk mencapai tujuan yang ditetapkan oleh organisasi.

Teori Kepemimpinan Transaksional

Seorang pemimpin yang mempraktikkan kepemimpinan transaksional memberikan insentif kepada anggota staf, memungkinkan mereka melaksanakan tugas mereka dan

membantu mereka mengembangkan kepercayaan diri yang diperlukan untuk mencapai tujuan mereka sendiri atau tujuan organisasi. Menurut Siagian (2014) pemimpin transaksional adalah pemimpin yang menawarkan insentif sebagai imbalan atas keikutsertaan dalam tugas yang diselesaikan. Selain itu, disebutkan oleh Bass & Riggio (2006) bahwa **kepemimpinan transaksional adalah gaya kepemimpinan di mana seorang atasan memotivasi anggota staf atau bawahannya untuk bekerja keras dengan menawarkan sumber daya dan hadiah sebagai imbalan atas motivasi, produktivitas, dan keberhasilan penyelesaian tugas mereka.** Menurut Bycio dkk. (2010), **kepemimpinan transaksional adalah gaya kepemimpinan di mana seorang pemimpin berkonsentrasi pada transaksi antarpribadi, seperti hubungan pertukaran antara atasan dan bawahan. Keterkaitan ini didasarkan pada kesepakatan mengenai klasifikasi tujuan, standar pekerjaan, penugasan kerja, dan penghargaan.**

Kepemimpinan transaksional, menurut Gary Yulk (2009: 291), mungkin memasukkan nilai-nilai, namun nilai-nilai ini seperti tanggung jawab, kejujuran, dan timbal balik harus ada hubungannya dengan proses perdagangan. Manajer dan karyawan berpartisipasi dalam proses pertukaran dengan insentif dan hukuman sebagai aktor negosiasi ketika mereka mempraktikkan kepemimpinan transaksional. Akibatnya, pemimpin transaksional menerapkan penghargaan dan hukuman untuk memotivasi karyawan agar terlibat dengan cara yang dapat diprediksi. Seorang pemimpin harus proaktif dalam menawarkan keuntungan seperti kenaikan gaji, pengakuan, dan perbaikan kondisi kerja untuk memenuhi kebutuhan stafnya, Robbins (2006), hal. 472.

Teori Loyalitas Karyawan

Loyalitas karyawan dapat ditunjukkan, menurut Abu-Tineh dkk. (2009), dalam beberapa cara, termasuk menghadiri acara perusahaan, terlambat mengerjakan tugas atau rapat, atau memberikan dukungan kepada rekan kerja. Alasan mengapa karyawan suatu perusahaan harus loyal adalah karena komitmen mereka terhadap organisasi menunjukkan pemikiran mereka, terlepas dari seberapa baik kinerja bisnisnya (Ardana dkk, 2012).

Menurut Hasibuan (2009:95), loyalitas adalah kesediaan seorang pekerja untuk melindungi perusahaan dari orang-orang yang lalai **baik di dalam maupun di luar tempat kerja.** Oleh karena itu, dengan memberikan gaji yang cukup, tunjangan kesejahteraan, dan ruang kerja, sektor korporasi harus mampu mempengaruhi rasa loyalitas karyawan (RT Martiwi et al., 2012). Oleh karena itu, loyalitas perlu dipupuk dan ditumbuhkan secara bertahap. Seseorang dapat menunjukkan loyalitas terhadap organisasi, rekan kerja, dan tempat kerja. Dengan demikian,

pelanggan setia akan menumbuhkan perasaan kohesi sosial yang kuat dan pada akhirnya meningkatkan efektivitas perusahaan.

Loyalitas karyawan juga dapat dipengaruhi oleh budaya tempat kerja. Melebihi ekspektasi dalam hal fasilitas dan lingkungan kerja dapat meningkatkan loyalitas karyawan terhadap bisnis dan posisinya. Putra & Sriathi (2019) menegaskan bahwa loyalitas seorang karyawan dapat dipengaruhi oleh tempat kerjanya. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang positif akan meningkatkan kenyamanan dan loyalitas karyawan. Sehingga loyalitas perlu ditumbuhkan dan dipelihara secara terus menerus, loyalitas dapat mencakup loyalitas terhadap pekerjaan, rekan kerja dan loyalitas terhadap perusahaan dengan demikian akan menimbulkan solidaritas sosial yang tinggi pada akhirnya akan meningkatkan efektivitas perusahaan, Lukianingtyas, C. (2015).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan kajian pustaka atau metodologi kajian. Tinjauan literatur memberikan pembaca ringkasan menyeluruh tentang penelitian yang telah dilakukan pada subjek tertentu, menyoroti apa yang diketahui dan apa yang masih belum diketahui. Hal ini juga berfungsi sebagai pembenaran terhadap penelitian yang telah dilakukan atau sebagai sumber ide untuk penelitian selanjutnya (Denney & Tewksbury, 2013). Cara peneliti dalam mencari item data penelitian ini adalah dengan mencari literatur yang membahas permasalahan yang ada. Dengan mengkaji berbagai referensi yang relevan, peneliti mencari informasi untuk menjawab permasalahan yang disebutkan. Salah satu jenis penelitian ini adalah penelitian kepustakaan, yang mengumpulkan dan menganalisis data dari berbagai sumber perpustakaan, termasuk buku, terbitan berkala, surat kabar, majalah, dan bahan lainnya (Nursalim, M. F., et al., (2023).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kepemimpinan Transaksional adalah aktualisasi diri (tahap spiritual) yakni ketika seseorang mampu mengekspresikan kreativitas mereka dengan cara yang riang, gembira, dan menerima serta merasa terdorong untuk membantu orang lain mencapai tingkat wawasan dan kepuasan yang sama seperti yang mereka alami secara pribadi. Kepemimpinan Transaksional sebagai kemampuan internal bawaan otak dan jiwa manusia yang sumber terdalamnya adalah

inti alam semesta sendiri, yang memungkinkan otak untuk mengungkap dan menerapkan makna dalam pemecahan masalah (Lukianingtyas, C., 2015).

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Lukianingtyas, C. (2015) Kepemimpinan Transaksional ¹² berpengaruh secara signifikan (nyata) terhadap Loyalitas karyawan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Dewi Purnamasari (2013) yang menunjukkan gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan. Pemimpin transaksional adalah individu yang, dengan menguraikan peran dan tanggung jawab yang diperlukan, mengarahkan dan menginspirasi pengikutnya untuk mencapai suatu tujuan. Dedikasi seorang pekerja kepada atasannya dapat diwujudkan dalam berbagai bentuk, seperti tidak mementingkan diri sendiri, menerima perintah dari atasan, merasa menyatu dengan atasannya, dan menyampaikan keyakinannya.

Hasil penelitian ini juga juga mendukung ¹⁷ penelitian yang dilakukan oleh Siti Aesah (2018) bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap loyalitas ¹⁴ karyawan. Jika seorang pemimpin mampu mempraktikkan gaya kepemimpinan yang membangun hubungan yang kuat dan saling percaya dengan para karyawan, maka kemungkinan besar mereka akan lebih loyal terhadap perusahaan. Cara seorang pemimpin memimpin tim atau perusahaannya dapat berdampak langsung pada seberapa setia dan berkomitmen karyawan terhadap organisasi tersebut.

Pemimpin transaksional menekankan bahwa seorang pemimpin harus memastikan apa yang harus dicapai bawahannya untuk mencapai tujuan perusahaan. Selain itu, pemimpin transaksional sering kali berkonsentrasi menyelesaikan tugas di dalam perusahaan. Sistem penghargaan dan hukuman yang digunakan oleh pemimpin transaksional sangat penting dalam operasional mereka. Seorang pegawai akan berkinerja efektif dan rela mengabdikan dirinya pada organisasi jika pemimpinnya memiliki pendekatan transaksional. Kesadaran diri individu yang didukung oleh banyak elemen, baik secara langsung maupun tidak langsung diperlukan untuk pembentukan loyalitas karyawan (Lukianingtyas, C., 2015).

Loyalitas karyawan adalah hal penting yang harus dimiliki setiap orang dalam bisnis atau organisasi. Jika seorang pemimpin dapat menjaga kenyamanan dirinya dalam bekerja, loyalitas akan mengikuti. Kenyamanan tersebut dirasakan oleh unit kerja yang dipimpinnya karena kebijakan-kebijakan yang telah diterbitkan dan diberlakukan. Gaya kepemimpinan seorang atasan mencerminkan hal ini. Untuk menjaga loyalitas karyawan, ⁷ penting bagi pemimpin untuk menggunakan gaya kepemimpinan yang tepat.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kepemimpinan transaksional berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan PT sejahtera wahana gemilang (Chitose internasional). Hal ini menunjukkan bahwa apabila seorang pemimpin mampu mempraktikkan gaya kepemimpinan yang ¹⁴ **membangun hubungan yang kuat dan saling percaya dengan** para karyawan, maka kemungkinan besar mereka akan lebih loyal terhadap perusahaan. Begitu juga sebaliknya apabila kepemimpinan transaksional semakin buruk maka tingkat loyalitas karyawan semakin rendah. Sehingga, pemimpin yang mampu mengayomi dan memperlakukan bawahan dengan baik akan meningkatkan loyalitas karyawan dimana dengan tingginya tingkat loyalitas karyawan maka karyawan akan melakukan tindakan positif terhadap pekerjaannya. Dengan begitu ⁷ **sangatlah penting bagi para pemimpin untuk menerapkan gaya kepemimpinan yang tepat agar loyalitas karyawan dapat terjaga.**

Saran

⁹ Seorang pemimpin perusahaan hendaknya menerapkan gaya kepemimpinan sesuai dengan kebutuhan karyawan dengan cara mampu menjadi contoh teladan bagi karyawan, seperti **menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan mengayomi** serta memperlakukan bawahan dengan baik, dengan begitu loyalitas karyawan akan meningkat, dimana dengan tingginya tingkat loyalitas karyawan maka karyawan akan melakukan tindakan positif terhadap perusahaan dan pekerjaannya.

DAFTAR REFERENSI

- Abu-Tineh, A. M., Khasawneh, S. A., & Omary, A. A. (2009). Kouzes and Posner's Transformational Leadership Model in Practice: The Case of Jordanian Schools. *Leadership & Organization Development Journal*, 7(3), 648-660.
- Aesah, S. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Loyalitas Karyawan PT. National Nobu Bank Cabang Kemang Village. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 1(3), 85-105.
- Ardana, I. K., Mujiati, W. N., & Utama, I. W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

- Az-Zahroh, N. M., Safvitri, C., Putra, S. A., & Anshori, M. I. (2023). Kajian Teori Kepemimpinan Situasional Dan Kepuasan Kerja: Studi Literature Review. *Jurnal Riset dan Inovasi Manajemen*, 1(3), 131-154.
- Badaruddin, B., & Firman, A. (2023). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN Bass, B. M., & Avolio, B. J. (Eds.). (1994). *Improving organizational effectiveness through transformational leadership*. sage.
- Bass, M. B., & Riggio, E. R. (2006). *Transactional Leadership*. Second Edition. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates, Inc.
- Bycio dkk. 2010. Transformationa leadership in Both Organizational.
- Carolina, S., & Halim, G. A. (2017). Analisa Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Loyalitas Karyawan Hotel X Bali. *Jurnal Hospitality dan Manajemen Jasa*, 5(2).
- Gary, Yulk. 2005. *Kepemimpinan dalam Organisasi*. Edisi kelima. Jakarta: PT Indeks
- Gary, Yulk. 2009. *Kepemimpinan dalam Organisasi*. Jakarta: Indeks.
- Gibson, James. L., Jhon M., Ivancevich dan James H., Donnelly, Jr., 2015, *Organisasi dan Manajemen: Perilaku, Struktur, dan Proses*, terjemahan oleh Joerban Wahid. Erlangga, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- I Gede, Bayu Suyasa (2010) *Sejarah Gong Due Di Jero Kelodan Kerobokan*. Artikel Bulan November, 11. p. 1.
- INDIRA, D. A. R. 2017. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional terhadap Kinerja Karyawan Divisi SDM PT. Pelindo III Cabang Tanjung Perak Surabaya.
- Jufrizen, J., & Lubis, A. S. P. (2020). Pengaruh kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan transaksional terhadap kinerja pegawai dengan locus of control sebagai variabel moderating. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 41-59.
- Kadra, R., & Susanti, F. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Transaksional Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Sdm Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Provinsi Sumatera Barat.
- Lukianingtyas, C. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional Terhadap Loyalitas Karyawan Administrasi di Rumah Sakit Wijaya Kusuma Kabupaten Lumajang The Effect of Transformational and Transactional to Administration Employment Loyalty In Wijaya Kusuma General Hospital Lumajang.
- Mahayuni, A. A. P., & Dewi, A. S. K. (2020). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja, dan Motivasi terhadap Loyalitas Karyawan* (Doctoral dissertation, Udayana University).

- Martiwi, Tien, dkk. 2012. Faktor-faktor Penentu yang Mempengaruhi Loyalitas Kerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi*, Vol.13 No.1, Hal.44-45.
- Nursalim, M. F., Pratiwi, A., Farasi, S. N., & Anshori, M. I. (2023). Kepemimpinan Pendekatan Sifat Dalam Organisasi. *Jurnal of Management and Social Sciences*, 1(3), 86-108.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Moorman, R. H., & Fetter, R. (1990). Transformational leader behaviors and their effects on followers' trust in leader, satisfaction, and organizational citizenship behaviors. *The leadership quarterly*, 1(2), 107-142.
- Pramudya, A. A., Purnama, M. R., Andarbeni, N. S., Nurjayanti, P., & Anshori, M. I. (2023). Implementasi Budaya Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan. *Sammajiva: Jurnal Penelitian Bisnis dan Manajemen*, 1(4), 24-40.
- Pumamasari, D. (2013). HUBUNGAN KOMUNIKASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PADA PERUSAHAAN PT. PERKALIN INDAH YANG BERGERAK DI BIDANG INDUSTRI KARET DAN LOGAM.
- Robbins, Stephen P. 2006. Perilaku Organisasi. Edisi 9. Bagian penerbit Pearson Education Asia. Jakarta: PT Indeks.
- Siagian, S. P. (2014). Manajemen dan Evaluasi Kinerja. Jakarta: Bumi Aksara.
- Stommel, M., & Katherine, J. D. 2014. Statistics for Advanced Practice Nurses and Health Professionals. In Statistics for Advanced Practice Nurses and Health Professionals. <https://doi.org/10.1891/9780826198259>
- Stoner, James A.F dan Charles Wankel. 2015. Pengantar Manajemen edisi keempat jilid lima dialih bahasakan oleh Siswanto. Salemba Empat, Jakarta.
- Sugiyanto, S., & Ruknan, R. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Keterampilan Manajerial, dan Pengambilan Keputusan Terhadap Kinerja Karyawan Direktorat Jenderal PAUD dan Pendidikan Masyarakat Kemendikbud. *Jurnal Lentera Pendidikan Pusat Penelitian LPPM UM Metro*, 5(1), 37-46.
- Suryantoro, R. A. (2021). *PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMPETENSI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DEPARTEMEN OPERASIONAL PT. PELINDO MARINE SERVICE DI SURABAYA* (Doctoral dissertation, STIE MAHARDHIKA SURABAYA).
- Yudawan, A., Baraba, R., & Runanto, D. (2022). PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA (Studi pada Pegawai Balai Pengelolaan Jalan Wilayah Magelang Dinas Bina Marga dan Cipta Karya Provinsi Jawa Tengah). *VOLATILITAS*, 4(4).

Hubungan Kepemimpinan Transaksional dengan Loyalitas Karyawan Pada PT. Sejahtera Wahana Gemilang (Chitose Internasional)

ORIGINALITY REPORT

21%

SIMILARITY INDEX

17%

INTERNET SOURCES

5%

PUBLICATIONS

10%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	Submitted to Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya Student Paper	2%
2	kerjaloker.com Internet Source	2%
3	konsultasiskripsi.com Internet Source	2%
4	jurnal.umk.ac.id Internet Source	1%
5	jurnal-stiepari.ac.id Internet Source	1%
6	Submitted to Telkom University Student Paper	1%
7	eprints.ums.ac.id Internet Source	1%
8	journal-stiayappimakassar.ac.id Internet Source	1%

9	eprints.uny.ac.id Internet Source	1 %
10	vdocuments.pub Internet Source	1 %
11	repository.unja.ac.id Internet Source	1 %
12	Submitted to Universitas Muhammadiyah Surakarta Student Paper	1 %
13	doaj.org Internet Source	1 %
14	geograf.id Internet Source	1 %
15	jurnal.unismabekasi.ac.id Internet Source	1 %
16	Submitted to Universitas Ibn Khaldun Student Paper	1 %
17	repository.unpas.ac.id Internet Source	1 %
18	Submitted to Universitas Pelita Harapan Student Paper	1 %
19	www.ensani.ir Internet Source	1 %

20

Muhammad Haidar Allam, Retno Hanggarani Ninin. "Pernikahan Endogami pada Kalangan Perempuan Etnis Arab di Indonesia", Jurnal Kajian Ilmiah, 2023

Publication

1 %

21

digilib.uinkhas.ac.id

Internet Source

1 %

22

lib.ui.ac.id

Internet Source

1 %

Exclude quotes On

Exclude matches < 1%

Exclude bibliography On