

Siska Putri Utami
202010200252 SEMHAS 3.docx
by 9 Perpustakaan UMSIDA

Submission date: 29-Feb-2024 09:23AM (UTC+0700)

Submission ID: 2307494430

File name: Siska Putri Utami 202010200252 SEMHAS 3.docx (1.28M)

Word count: 4901

Character count: 32528

The Influence of Employee Engagement, Leadership and Welfare on the Performance of Employees at the Nala Husada Dental and Oral Educational Hospital (RSGMP) Surabaya
Pengaruh *Employee Engagement, Kepemimpinan dan Kesejahteraan terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Gigi dan Mulut Pendidikan (RSGMP) Nala Husada Surabaya*

Siska Putri Utami¹, Dr. Kumara Adji Kusuma. S.fil., CIPP²

Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Email : sisputri33@gmail.com , adji@umsida.ac.id

Abstract. This research aims to examine the influence of employee engagement, leadership and welfare on employee performance. This research is a quantitative research with the population and sample in this research, namely all employees of the Nala Husada Dental and Oral Educational Hospital, Surabaya, totaling 55 people. The data analysis used in this research is SPSS 26. The results of this research show that employee engagement, leadership and welfare simultaneously have a significant effect on employee performance. Meanwhile, partially employee engagement and leadership have no significant effect on employee performance. Meanwhile, personal welfare has a significant effect on employee performance.

Keywords – Employee Engagement; Leadership; Welfare; Employee Performance

Abstrak. Penelitian ini bertujuan menguji pengaruh employee engagement, kepemimpinan dan kesejahteraan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan populasi dan sampel dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan Rumah Sakit Gigi dan Mulut Pendidikan Nala Husada Surabaya yang berjumlah 55 orang. Analisis data yang digunakan pada penelitian ini yaitu SPSS 26. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa employee engagement, kepemimpinan dan kesejahteraan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan secara parsial employee engagement dan kepemimpinan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan kesejahteraan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci - Employee Engagement; Kepemimpinan; Kesejahteraan; Kinerja Karyawan

I. Pendahuluan

Kunci keberhasilan suatu organisasi yang penting dilihat dari sumber daya manusia yang dimilikinya. Sumber daya manusia mencakup seluruh karyawan dari level bawah hingga level atas dimana kinerja karyawan menentukan keberhasilan atau kegagalan perusahaan, setiap karyawan dapat memberikan kontribusi baik atau buruk bagi perusahaan. Dalam proses mencapai tujuan perusahaan, sumber daya manusia memerankan peran penting. Dimana sumber daya manusia termasuk tenaga, waktu dan kemampuan manusia yang dapat digunakan untuk kepentingan suatu organisasi atau perusahaan[1]. Manajemen puncak menyadari bahwa meningkatkan *Employee Engagement*, Kepemimpinan dan Kesejahteraan sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan, dan karena

itu dianggap penting bagi setiap organisasi. Manajemen sumber daya manusia (SDM) adalah bagian penting dari sebuah organisasi / perusahaan. Jika SDM tidak dikelola dengan baik, hasil dan pencapaian akan terpengaruh, termasuk kinerja karyawan, keuntungan dan kelangsungan hidup perusahaan[2].

Kinerja[3] adalah hasil yang dicapai seseorang untuk melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya, dimana ditentukan oleh faktor-faktor seperti waktu, pengalaman, keseriusan dan dokumentasi. Memiliki banyak keterlibatan dalam pekerjaan adalah salah satu hal yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Pengertian kinerja karyawan[4] memahami kinerja karyawan sangat penting untuk mencapai produktivitas yang tinggi di setiap perusahaan. Kinerja pegawai dianggap tinggi jika tugas selesai tepat waktu atau tidak melebihi tenggat waktu. Kinerja karyawan juga menunjukkan seberapa baik manajemen perusahaan mengalokasikan dan mengelola sumber daya manusianya. Oleh karena itu, elemen kinerja karyawan ini harus dianalisis dan disesuaikan dengan kebutuhan perusahaan.

Karyawan yang memiliki komitmen emosional yang terdapat di organisasi dan tujuannya dikenal sebagai *employee engagement* (keterlibatan karyawan) [5]. Hal ini menunjukkan bahwa para karyawan benar-benar peduli terhadap pekerjaan mereka dan organisasi tempat mereka bekerja, di mana mereka berusaha untuk mencapai tujuan, bukan hanya mendapatkan kompensasi atau promosi. *Employee engagement* sendiri merupakan sebuah gagasan yang dianggap dapat meningkatkan kinerja karyawan karena keterlibatan karyawan adalah keadaan dimana karyawan melaksanakan tugas mereka di tempat kerja, pekerjaan dan mengkomunikasikan diri mereka secara fisik, mental dan emosional[6]. *Employee engagement* mengacu pada sejauh mana karyawan merasa terlibat, terhubung dan berkomitmen terhadap pekerjaan mereka dan organisasi tempat mereka bekerja.

Setiap organisasi memiliki pemimpin dan seorang pemimpin harus mampu mengetahui serta memahami anggota tim mereka[7]. Dengan mengetahui tugas yang dilakukan dan sifat-sifat bawahannya, pemimpin dapat membimbing dan mengembangkan bakat atau potensi bawahannya untuk mencapai dan bahkan melampaui tujuan organisasi[8]. Ketika peran kepemimpinan dalam suatu organisasi memenuhi dan memikul semua tanggung jawab yang maksimal, organisasi akan berfungsi dengan baik. Namun, jika peran kepemimpinan tidak dilakukan sesuai dengan aturan maka akan ada banyak kemungkinan yang terjadi seperti adanya hambatan yang terjadi pada kinerja karyawan karena terdapat masalah yang dialami[7].

Selain dua faktor diatas[9] Salah satu hal yang mungkin mempengaruhi seberapa baik karyawan bekerja adalah kesejahteraan mereka. Adanya program kesejahteraan karyawan merupakan bukti bahwa organisasi berupaya mempertahankan atau meningkatkan kinerja karyawannya. Dengan adanya program kesejahteraan karyawan, setiap karyawan dapat merasa aman dan dapat memanfaatkannya. Kesejahteraan adalah jenis kompensasi yang diberikan perusahaan kepada pekerjanya, baik materi maupun nonmateri. Selama mereka bekerja untuk perusahaan atau setelah mereka bekerja untuk perusahaan atau setelah mereka berhenti bekerja karena pensiun atau lanjut usia, dalam upaya untuk memenuhi kebutuhan karyawan dan mendorong mereka untuk terus bekerja untuk perusahaan[10]. Rumah Sakit Gigi dan Mulut Pendidikan Nala Husada memberikan kesejahteraan kepada karyawan, seperti uang makan, bonus saat ulang tahun, BPJS dan lainnya.

Permasalahan yang ada di Rumah Sakit Gigi dan Mulut Pendidikan Nala Husada salah satunya berkaitan dengan banyaknya posisi jabatan yang kosong dimana dapat menimbulkan dampak negatif terhadap kinerja karyawan seperti ketidakstabilan tim. Banyaknya posisi yang kosong dapat menciptakan ketidakstabilan tim, dengan pergantian staf yang lebih tinggi. Tetapi dapat dilihat dari tingkat *turnover* di Rumah Sakit Gigi dan Mulut Pendidikan Nala Husada dapat dilihat melalui tabel di bawah ini.

Tabel 1 Status Karyawan

2022		2023	
Status Karyawan	Jumlah	Status Karyawan	Jumlah
Mutasi	2	Mutasi	1
Mengundurkan diri	0	Mengundurkan diri	2
Pensiun	0	Pensiun	1
Pemecatan	0	Pemecatan	0
SP	0	SP	0

Sumber: Kabag SDM BSGMP Nala Husada

Dilihat dari tabel diatas bahwa tingkat *turnover* di Rumah Sakit Gigi dan Mulut Pendidikan Nala Husada pada tahun 2022 ada 2 orang dari 66 orang dan di tahun 2023 ada 4 orang karyawan dari 64 orang. Dengan dilihat dari jumlah mutasi di tahun 2022 dan 2023 bisa disimpulkan bahwa tingkat *turnover*-nya begitu rendah dikarenakan kepemimpinan yang baik dan manajemen yang efektif dapat menciptakan hubungan yang positif antara karyawan dan organisasi. Namun dengan rendahnya *turnover* dapat mengakibatkan kinerja karyawan kurang optimal dikarenakan kurangnya pegawai atau karyawan pada setiap job desk yang telah disediakan. Pada penelitian[11] tidak mendukung kinerja karyawan yang kurang optimal karena kurangnya karyawan, akan tetapi kinerja karyawan yang kurang optimal dikarenakan prospek yang dinilai kurang baik seperti kerja lembur. Akan tetapi secara emosional bahwa karyawan tersebut ada *engaged* terhadap pekerjaan yang dilakukannya dengan ikhlas dan sepenuh hati.

Selain ketidakstabilan tim, adapun gangguan terhadap rencana pengembangan organisasi. Kurangnya staf atau karyawan dapat menghambat kemampuan organisasi untuk melaksanakan rencana pengembangan jangka panjang. Keterbatasan sumber daya manusia dapat menciptakan ketidakpastian dalam mencapai tujuan strategis, karena organisasi mungkin menghadapi kendala dalam merealisasikan inisiatif dan proyek yang diperlukan untuk pertumbuhan dan perubahan positif. Ketidakmampuan untuk mengisi kekosongan posisi atau menambah personel baru dapat merugikan inovasi, peningkatan efisiensi, dan pengembangan keahlian yang diperlukan untuk menghadapi perubahan lingkungan kerja.

Berdasarkan penelitian terdahulu [12] menyimpulkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh dukungan organisasi dan *employee engagement* secara parsial dan simultan. [13] menunjukkan bahwa *employee engagement*, beban kerja dan kepuasan berpengaruh satu sama lain pada kinerja karyawan, tetapi *employee engagement* tidak mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan. Kemudian penelitian[14] menyatakan bahwa kepemimpinan, kesejahteraan dan budaya organisasi semuanya berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun penelitian [9] dapat disimpulkan bahwa kompetensi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, tetapi kesejahteraan berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Lalu, secara simultan kompetensi dan kesejahteraan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan research gap pada penelitian terdahulu menyatakan bahwa *employee engagement* tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka peneliti ingin membuktikan *employee*

engagement berpengaruh positif atau negatif terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Gigi dan Mulut Pendidikan Nala Husada.

Rumusan Masalah: Berdasarkan permasalahan diatas muncul beberapa rumusan masalah diantaranya, yaitu 1) Bagaimana pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Gigi dan Mulut Pendidikan (RSGMP) Nala Husada?, 2) Bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Gigi dan Mulut Pendidikan (RSGMP) Nala Husada?, 3) Bagaimana pengaruh kesejahteraan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Gigi dan Mulut Pendidikan (RSGMP) Nala Husada? 4) Bagaimana pengaruh *employee engagement*, kepemimpinan dan kesejahteraan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Gigi dan Mulut Pendidikan (RSGMP) Nala Husada?

Pertanyaan penelitian: Apakah *employee engagement*, kepemimpinan dan kesejahteraan karyawan saling berinteraksi dan mempengaruhi satu sama lain dalam konteks organisasi di Rumah Sakit Gigi dan Mulut Pendidikan (RSGMP) Nala Husada?

Kategori SDGs: Sesuai dengan 17 kategori SDGs penelitian ini termasuk dalam kategori 8 DSGs (Sustainable Development Goals), yang berfokus pada penciptaan pekerjaan yang layak dan produktif untuk semua. Dengan memahami pengaruh *employee engagement*, kepemimpinan, kesejahteraan dan kinerja karyawan di Rumah Sakit Gigi dan Mulut Pendidikan (RSGMP) Nala Husada, penelitian ini dapat memberikan wawasan praktis untuk mendukung pencapaian tujuan SDGs 8 yaitu menciptakan kondisi kerja yang layak, memperbaiki kepuasan karyawan dan meningkatkan produktivitas, kontribusi nyata dalam mendukung pembangunan ekonomi yang berkelanjutan.

Peneliti terinspirasi untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh *Employee Engagement*, Kepemimpinan dan Kesejahteraan terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Gigi dan Mulut Pendidikan (RSGMP) Nala Husada Surabaya” karena latar belakang informasi yang diberikan di atas dan sejumlah penelitian terdahulu.

II. Literatur Review

Employee Engagement (X1)

Diakui sebagai faktor penting dalam menentukan daya saing, produktivitas dan inovasi organisasi, untuk para pemimpin dan manajer organisasi di seluruh dunia, *employee engagement* merupakan masalah yang menjadi perhatian mereka[15]. *Employee engagement*[16] dikarakteristikan sebagai rasa dedikasi, memiliki dorongan dan kegembiraan yang kuat, meningkatkan standar upaya, bertahan dalam tugas yang menantang, melampaui ekspektasi dan menunjukkan inisiatif. *Employee engagement*[6] didefinisikan sebagai upaya yang dilakukan oleh anggota organisasi untuk mengidentifikasi tanggung jawab mereka di tempat kerja. *Employee engagement* pada karyawan dapat berupa komitmen untuk meningkatkan kinerja mereka, kemampuan untuk beradaptasi dengan lingkungan sosial baru dan ketekunan yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan organisasi.

Indikator yang digunakan dalam penelitian ini dikembangkan dari teori dan pendapat para ahli sebagaimana telah ditetntukan[11] yaitu :

- a. Semangat kerja;
- b. Antusias dan memiliki inspirasi;
- c. Konsentrasi penuh terhadap tugas.

Kepemimpinan (X2)

Kepemimpinan[17] merupakan proses membujuk orang untuk memahami dan menyetujui apa yang harus dilakukan dan cara terbaik untuk melakukan tugas tersebut. Hal ini juga mengacu pada prosedur yang mendukung upaya individu dan kolektif menuju tujuan bersama. Dengan mengetahui tugas yang dilakukan dan sifat-sifat bawahannya, pemimpin dapat membimbing dan mengembangkan bakat atau potensi bawahannya untuk mencapai atau bahkan melampaui tujuan organisasi. Seorang pemimpin kemudian akan mampu menginspirasi, mengarahkan dan memotivasi setiap pengikutnya untuk mencapai tujuan mereka[8]. Kepemimpinan[18] adalah hubungan dimana seorang pemimpin membujuk pengikutnya untuk bekerja sama dalam rangka melakukan tugas dan mencapai tujuan yang ditetapkan oleh pemimpin atau kelompok.

Indikator yang digunakan dalam penelitian ini dikembangkan dari teori dan pendapat para ahli sebagaimana telah ditentukan[19] yaitu :

- a. Komunikasi
- b. Pemberian motivasi
- c. Kemampuan memimpin
- d. Pengambilan keputusan
- e. Kekuasaan yang positif

Kesejahteraan (X3)

Kesejahteraan[20] adalah balas jasa pelengkap, baik materi maupun nonmateri yang dirancang untuk mempertahankan dan meningkatkan kondisi fisik dan mental karyawan, serta meningkatkan semangat mereka untuk bekerja. Kesejahteraan[20] adalah suatu metode usaha yang digunakan oleh perusahaan untuk meningkatkan motivasi pekerja.

Indikator yang digunakan dalam penelitian ini dikembangkan dari teori dan pendapat para ahli sebagaimana telah ditentukan[21] yaitu :

- a. Gaji
- b. Bonus
- c. THR
- d. Izin
- e. Cuti
- f. Tempat ibadah
- g. Jaminan kesehatan
- h. Uang pensiun

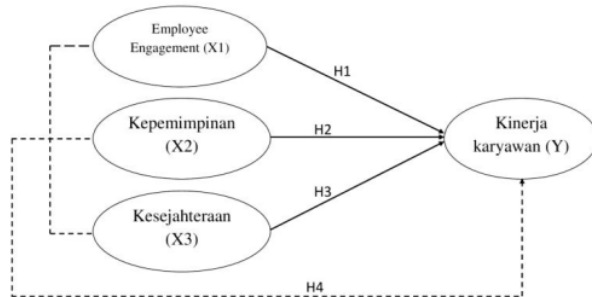
Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja[2] adalah perbandingan antara hasil kerja karyawan dan standar yang telah ditetapkan. Selain itu, kinerja dalam suatu organisasi mengacu pada kemampuan individu untuk memenuhi kewajiban yang diberikan kepada mereka dan memberikan hasil yang berkualitas tinggi dan konsisten. Kinerja[20] merupakan kemampuan seseorang untuk menyelesaikan tugas dengan penuh tanggung jawab, dengan pemberian kerja atau tugas dapat memanfaatkan kinerja ini untuk menunjukkan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas yang telah diberikan kepada mereka.

Indikator yang digunakan dalam penelitian ini dikembangkan dari teori dan pendapat para ahli sebagaimana telah ditentukan[11] yaitu :

- a. Kesesuaian sarana dan prasarana;
- b. Beban kerja;
- c. Ketelitian karyawan;
- d. Bekerja memperhatikan waktu pekerjaan sesuai jadwal.

Kerangka Konseptual



Gambar 1 Kerangka Konseptual

Sumber : Diolah Peneliti (2023)

Berdasarkan gambar kerangka konseptual yang telah disebutkan di atas, berikut hipotesis penelitiannya:

H1 : *Employee Engagement* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Gigi Dan Mulut Pendidikan (RSGMP) Nala Husada

H2 : Kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Gigi Dan Mulut Pendidikan (RSGMP) Nala Husada

H3 : Kesejahteraan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Gigi Dan Mulut Pendidikan (RSGMP) Nala Husada

H4 : *Employee Engagement*, Kepemimpinan dan Kesejahteraan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Gigi Dan Mulut Pendidikan (RSGMP) Nala Husada

III. Metode

Metodologi yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kuantitatif, dimana metode ini menggunakan data penelitian berupa angka-angka serta dianalisis menggunakan statistik. Untuk mengetahui bagaimana satu variabel berpengaruh dan bagaimana variabel lain berhubungan satu sama lain adalah tujuan penelitian kuantitatif.

Seluruh karyawan Rumah Sakit Gigi dan Mulut Pendidikan (RSGMP) Nala Husada yang berjumlah 55 orang dijadikan populasi penelitian dengan teknik penarikan sampel yang diambil *Non Probability* adalah *total sampling*, dimana semua karyawan menjadi sampel dalam penelitian.

Data primer dan data sekunder digunakan dalam penelitian ini. Dimana data primer berasal dari karyawan yang menjadi sampel dalam penelitian dengan cara memberikan angket (kuesioner) kepada responden yaitu karyawan Rumah Sakit Gigi dan Mulut Pendidikan (RSGMP) Nala Husada. Data sekunder yaitu data pendukung penelitian yang berasal dari artikel, jurnal dan dokumen-dokumen rumah sakit yang diperlukan untuk melakukan penelitian ini.

Metode yang digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data melalui studi kasus kepustakaan dan studi lapangan yang dikenal sebagai teknik pengumpulan data. Studi kepustakaan dapat dikumpulkan melalui literatur dan karya ilmiah yang relevan. Dalam penelitian ini, studi lapangan juga digunakan dalam teknik pengambilan data, dimana dilakukan langsung ke objek penelitian dengan melakukan wawancara.

Pada penelitian ini untuk menganalisis data dengan menggunakan pendekatan linear berganda, uji asumsi klasik dan uji koefisien determinasi. Dalam pengolahan data menggunakan perangkat lunak SPSS versi 26 dengan dibantu perangkat lunak Excel.

IV. Hasil dan Pembahasan

A. Hasil

Uji Validitas

Validitas suatu kuesioner dinilai dengan menggunakan uji validitas. Apabila pernyataan-pernyataan dan/atau pertanyaan-pertanyaan dalam suatu kuesioner dapat memberikan rangkuman mengenai apa pun yang diukur oleh kuesioner tersebut, maka kuesioner tersebut dianggap sah. Uji validitas dalam penelitian ini dari 55 responden, sehingga jika merujuk pada nilai r_{tabel} sebesar 0,224.

Tabel 2 Uji Validitas

Variabel	Indikator	r_{hitung}	t_{tabel}	Keterangan
Employee Engagement	X1.1	0,823	0,224	Valid
	X1.2	0,882	0,224	Valid
	X1.3	0,847	0,224	Valid
Kepemimpinan	X2.1	0,889	0,224	Valid
	X2.2	0,889	0,224	Valid
	X2.3	0,841	0,224	Valid
	X2.4	0,909	0,224	Valid
	X2.5	0,851	0,224	Valid
Kesejahteraan	X3.1	0,810	0,224	Valid
	X3.2	0,830	0,224	Valid
	X3.3	0,845	0,224	Valid
	X3.4	0,616	0,224	Valid
	X3.5	0,720	0,224	Valid
	X3.3	0,670	0,224	Valid
	X3.4	0,808	0,224	Valid
	X3.5	0,786	0,224	Valid
Kinerja	Y1	0,772	0,224	Valid
	Y2	0,749	0,224	Valid
	Y3	0,777	0,224	Valid
	Y4	0,779	0,224	Valid

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa terdapat 4 variabel yang menjadi bahan penelitian yaitu *Employee Engagement*, Kepemimpinan, Kesejahteraan dan Kinerja. Total dari keseluruhan item pernyataan dari keempat variabel tersebut sebanyak 20 indikator. Dari masing-masing indikator pernyataan baik dari variabel independen maupun variabel dependen didapatkan hasil bahwa nilai $T_{hitung} > T_{tabel}$, maka data kuesioner yang didapatkan dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Instrumen diuji reliabilitasnya satu kali, setelah itu dianalisis menggunakan pendekatan *Cronbach's alpha*. Jika koefisien reliabilitas suatu kuesioner lebih dari 0,6 dan bernilai positif, maka kuesioner tersebut dianggap dapat dipercaya. Berikut hasil yang diperoleh dari uji reliabilitas menggunakan rumus *Cronbach alpha* :

Gambar 2 Uji Reliabilitas

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.949	20

Dari gambar 2 diatas dapat diketahui bahwa nilai reliabilitas butir pernyataan pada kuesioner setiap variabel yang sedang diteliti sebesar 0,949 dimana $> 0,6$ hasil ini menunjukkan bahwa butir-butir pernyataan pada kuesioner dinyatakan reliabel.

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah variabel independen dan variabel dependen suatu model regresi sama-sama berdistribusi normal atau mendekati normal. Model regresi yang baik adalah model yang residualnya berdistribusi normal.

Gambar 3 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual	
N		55	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	.12122006	
Most Extreme Differences	Absolute	.127	
	Positive	.076	
	Negative	-.127	
Test Statistic		.127	
Asymp. Sig. (2-tailed)		.026 ^c	
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.	.305 ^d	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.293
		Upper Bound	.317

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. Based on 10000 sampled tables with starting seed 926214481.

Berdasarkan gambar 3 hasil *Kolmogorov-Smirnov test* dengan *monte carlo* menunjukkan nilai 0,305 dimana nilai tersebut $> 0,05$ yang berarti data terdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah terdapat korelasi antar variabel independen dalam suatu model regresi. Model regresi yang baik tidak memerlukan masalah multikolinearitas. Untuk

mengetahui permasalahan multikolinearitas dengan memeriksa nilai VIF dan tolerance. Masalah multikolinearitas semakin dekat semakin kecil nilai tolerance nya dan semakin tinggi VIF-nya. Multikolinearitas tidak timbul jika VIF kurang dari 10 dan nilai tolerance lebih besar dari 0,10. Uji multikolinearitas menghasilkan temuan sebagai berikut:

Gambar 4 Uji Multikolinearitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1 (Constant)	-.034	.332		-.102	.919		
Employee Engagement	.265	.161	.216	1.642	.107	.473	2.114
Kepemimpinan	.036	.097	.046	.373	.710	.542	1.845
Kesejahteraan	.588	.157	.560	3.743	.000	.365	2.737

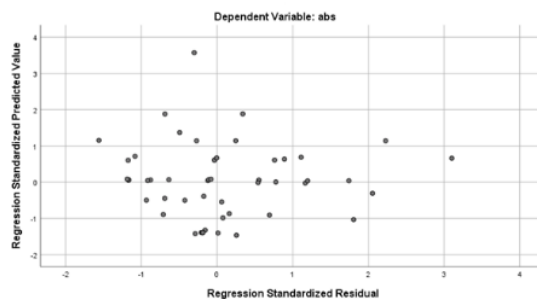
a. Dependent Variable: Kinerja

Dari hasil uji multikolinearitas diatas diketahui bahwa nilai Tolerance ketiga variabel lebih besar dari 0,10 yaitu variabel *Employee Engagement* 0,473; variabel Kepemimpinan 0,542 dan variabel Kesejahteraan 0,365. Nilai VIF ketiga variabel tersebut kurang dari 10 yaitu sebesar 2,114 untuk variabel *Employee Engagement*; 1,845 untuk variabel Kepemimpinan dan 2,737 untuk variabel Kesejahteraan. Oleh karena itu, tidak mungkin terjadi masalah multikolinearitas antara variabel independen dalam model regresi.

Uji Heteroskedastisitas

Untuk memastikan ada tidaknya ketimpangan varians antara residu observasi yang satu dengan observasi yang lain dalam suatu model regresi dilakukan uji heteroskedastisitas. Berikut merupakan hasil uji heteroskedastisitas :

Gambar 5 Uji Heteroskedastisitas



Berdasarkan gambar 5 dari grafik hasil penelitian di atas dapat disimpulkan bahwa model regresi ini tidak menunjukkan gejala heteroskedastisitas karena sebaran datanya tidak mengikuti pola tertentu dan tersebar diatas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y.

Regresi Linear Berganda

Besarnya koefisien regresi diperkirakan dalam penelitian ini menentukan apakah variabel *Employee Engagement* (X1), Kepemimpinan (X2), dan Kesejahteraan (X3) berpengaruh signifikan

terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Gigi Dan Mulut Pendidikan (RSGMP) Nala Husada . Persamaan regresi yang dihasilkan diuji secara statistik dengan koefisien regresi dari masing-masing variabel yang diteliti yaitu Uji t dan Uji F yang dijelaskan pada pembahasan berikut. Untuk setiap variabel, hasil analisis regresi linear berganda memberikan besaran konstan dan besaran koefisien regresi yang ditampilkan pada tabel berikut :

Gambar 6 Regresi Linear Berganda

		Coefficients ^a					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance VIF
1	(Constant)	-.034	.332		-.102	.919	
	Employee Engagement	.265	.161	.216	1.642	.107	.473 2.114
	Kepemimpinan	.036	.097	.046	.373	.710	.542 1.845
	Kesejahteraan	.588	.157	.560	3.743	.000	.365 2.737

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan gambar 6 diatas, dapat dibuat persamaan regresi untuk variabel *Employee Engagement* (X1), Kepemimpinan (X2) dan Kesejahteraan (X3) terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Gigi dan Mulut Pendidikan (RSGMP) Nala Husada adalah sebagai berikut :

$$Y = - 0,034 + 0,265 X1 + 0,036 X2 + 0,588 X3$$

Pentingnya dan arti koefisien regresi masing-masing variabel dapat dijelaskan berdasarkan hasil persamaan yang diperoleh dari *Employee Engagement*, Kepemimpinan dan Kesejahteraan yaitu sebagai berikut :

1. Nilai konstanta adalah - 0,034 hal ini berarti bahwa adanya - 0,034 variabel bebas yaitu *Employee Engagement* (X1), Kepemimpinan (X2) dan Kesejahteraan (X3), nilai variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y) Rumah Sakit Gigi dan Mulut Pendidikan (RSGMP) Nala Husada dengan nilai konstanta - 0,034.
2. Variabel *Employee Engagement* (X1) mempunyai nilai koefisien regresi sebesar 0,265 yang menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu satuan pada variabel *Employee Engagement* (X1) maka terjadi kenaikan sebesar 0,265 satuan pada variabel Kinerja Karyawan (Y) Rumah Sakit dan Mulut Pendidikan (RSGMP) Nala Husada asalkan variabel lainnya konstan atau tetap.
3. Variabel Kepemimpinan (X2) mempunyai nilai koefisien regresi sebesar 0,036 yang menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu satuan pada variabel Kepemimpinan (X2) maka terjadi kenaikan sebesar 0,036 satuan pada variabel Kinerja Karyawan (Y) Rumah Sakit Gigi dan Mulut Pendidikan (RSGMP) Nala Husada asalkan variabel lainnya konstan atau tetap.
4. Variabel Kesejahteraan (X3) mempunyai nilai koefisien regresi sebesar 0,588 yang menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu satuan pada variabel Kesejahteraan (X3) maka terjadi kenaikan sebesar 0,588 satuan pada variabel Kinerja Karyawan (Y) Rumah Sakit Gigi dan Mulut Pendidikan (RSGMP) Nala Husada asalkan variabel lainnya konstan atau tetap.

Uji Parsial (Uji t)

Dengan menggunakan Uji t, koefisien regresi variabel-variabel yang diteliti diuji secara individual (parsial), terdiri dari *Employee Engagement* (X1), Kepemimpinan (X2) dan Kesejahteraan (X3) terhadap

Kinerja Karyawan (Y) Rumah Sakit Gigi dan Mulut Pendidikan (RSGMP) Nala Husada. Pengujian ini dilakukan dengan jalan membandingkan nilai signifikansi bebas dengan taraf signifikansi ($\alpha = 0,05$). Kerangka pengambilan keputusan pengujian parsial ini adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan nilai t_{hitung} dan t_{tabel}
 Variabel independen mempunyai pengaruh secara parsial terhadap variabel dependen apabila nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. Variabel independen tidak mempunyai pengaruh secara parsial terhadap variabel dependen jika $t_{hitung} < t_{tabel}$.
2. Berdasarkan nilai signifikansi pada *output* SPSS
 Variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen jika nilai signifikansinya $< 0,05$. Variabel independen tidak mempunyai pengaruh nyata terhadap variabel dependen jika nilai signifikansinya $> 0,05$.

Gambar 7 Uji Parsial (Uji t)

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
Model		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	-.034	.332		-.102	.919		
	Employee Engagement	.265	.161	.216	1.642	.107	.473	2.114
	Kepemimpinan	.036	.097	.046	.373	.710	.542	1.845
	Kesejahteraan	.588	.157	.560	3.743	.000	.365	2.737

a. Dependent Variable: Kinerja

Hasil perhitungan variabel *Employee Engagement* (X1) diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu 1,642 > 0,224 dan nilai signifikansi > tingkat signifikan yaitu 0,107 > 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa *Employee Engagement* tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) Rumah Sakit Gigi Dan Mulut Pendidikan (RSGMP) Nala Husada.

Dari hasil perhitungan variabel *Kepemimpinan* (X2) diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu 0,373 > 0,224 dan nilai signifikansi > tingkat signifikan yaitu 0,710 > 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa *Kepemimpinan* tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) Rumah Sakit Gigi Dan Mulut Pendidikan (RSGMP) Nala Husada.

Hasil perhitungan variabel *Kesejahteraan* (X3) diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu 3,743 > 0,224 dan nilai signifikansi > tingkat signifikan yaitu 0,000 < 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa *Kesejahteraan* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) Rumah Sakit Gigi Dan Mulut Pendidikan (RSGMP) Nala Husada.

Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji signifikansi koefisien regresi antara variabel *Employee Engagement* (X1), *Kepemimpinan* (X2) dan *Kesejahteraan* (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) Rumah Sakit Gigi dan Mulut Pendidikan (RSGMP) Nala Husada. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai signifikansi F_{hitung} dengan taraf signifikansi ($\alpha = 0,05$).

Gambar 8 Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1.108	3	.369	23.733	.000 ^b
	Residual	.793	51	.016		
	Total	1.901	54			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Kesejahteraan, Kepemimpinan, Employee Engagement

Berdasarkan gambar 8 diperoleh F_{hitung} sebesar 23,733 dengan F_{tabel} yaitu 2,79 dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Karena nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $23,733 > 2,79$ dan nilai signifikan $<$ tingkat signifikan yaitu $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa *Employee Engagement* (X1), Kepemimpinan (X2) dan Kesejahteraan (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) Rumah Sakit Gigi dan Mulut Pendidikan (RSGMP) Nala Husada.

Koefisien Korelasi

Gambar 9 Koefisien Korelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.763 ^a	.583	.558	.12473	2.235

a. Predictors: (Constant), Kesejahteraan, Kepemimpinan, Employee Engagement

b. Dependent Variable: Kinerja

Koefisien Kolerasi (R) model hubungan antara *Employee Engagement*, Kepemimpinan dan Kesejahteraan terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,763 seperti terlihat pada tabel di atas. Oleh karena itu, terhadap hubungan yang signifikan antara kinerja karyawan dengan faktor *employee engagement*, kepemimpinan dan kesejahteraan.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi menggambarkan varians pengaruh faktor-faktor independen terhadap variabel dependen, atau dapat juga didefinisikan sebagai pecahan dari seluruh variabel independen yang mempengaruhi variabel dependen. Uji koefisien determinasi menghasilkan hasil sebagai berikut :

Gambar 10 Koefisien Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.763 ^a	.583	.558	.12473	2.235

a. Predictors: (Constant), Kesejahteraan, Kepemimpinan, Employee Engagement

b. Dependent Variable: Kinerja

R-Square pada gambar 10 di atas menunjukkan nilai koefisien determinasi yaitu sebesar 0,583 atau 58,3%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel

Employee Engagement, Kepemimpinan dan Kesejahteraan secara bersamaan dengan variasi sebesar 58,3%, sedangkan sisanya sebesar 41,7% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

B. Pembahasan

1. Pengaruh *Employee Engagement* secara parsial terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit gigi dan Mulut Pendidikan (RSGMP) Nala Husada

Hipotesis ke-1 penelitian ini bahwa “Secara parsial *Employee Engagement* tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Gigi Dan Mulut Pendidikan (RSGMP) Nala Husada” terbukti benar karena hasil perhitungan variabel *Employee Engagement* (X1) diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $1,642 > 0,224$ dan nilai signifikansi $>$ tingkat signifikansi yaitu $0,107 > 0,05$. Dengan kata lain, ketika *Employee Engagement* di Rumah sakit Gigi dan Mulut Pendidikan (RSGMP) Nala Husada meningkat kinerja karyawan tidak selalu naik.

Berdasarkan jawaban responden pada kuesioner, variabel *Employee Engagement* yang berhubungan dengan indikator X1 adalah X1.3 dengan nilai mean sebesar 3,96 yang diwakili oleh pernyataan “Saya merasa memiliki waktu yang cukup untuk menyelesaikan tugas dengan konsentrasi penuh”. Artinya saya dapat memaksimalkan produktivitas dan mencapai hasil yang optimal dalam waktu yang telah ditetapkan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden menjawab positif. Jadi, dalam hal ini *Employee engagement* tidak sepenuhnya dipengaruhi oleh tingkat produktivitas atau pencapaian hasil optimal saja. Aspek lain seperti keterlibatan tim, kepuasan kerja, dan rasa keterhubungan dengan tujuan perusahaan juga berperan penting dalam meningkatkan tingkat *employee engagement*. Meskipun produktivitas yang tinggi dapat menjadi indikator penting, tetapi keseimbangan antara hasil kerja yang baik dan kepuasan serta keterlibatan karyawan secara keseluruhan menjadi kunci dalam menciptakan lingkungan kerja yang positif dan produktif.

Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh C. S. Z. Haedar menyatakan kinerja karyawan yang lebih tinggi belum tentu dihasilkan dari tingginya rasa keterlibatan karyawan (*employee engagement*)[13]. Artinya *employee engagement* secara individu yang tidak berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan karena beberapa alasan, seperti kurangnya rasa antusias terhadap pekerjaan, pekerjaan yang dilakukan terlalu monoton setiap harinya, dan kurang fokus dalam bekerja.

2. Pengaruh Kepemimpinan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Gigi dan Mulut Pendidikan (RSGMP) Nala Husada

Hipotesis ke-2 penelitian ini bahwa “Secara parsial Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Gigi dan Mulut Pendidikan (RSGMP) Nala Husada” hasil perhitungan variabel Kepemimpinan (X2) diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $0,373 > 0,224$ dan nilai signifikansi $>$ tingkat signifikansi yaitu $0,710 > 0,05$. Dengan kata lain, semakin baiknya kepemimpinan yang diterapkan maka tidak selalu kinerja karyawan akan mengalami peningkatan.

Berdasarkan jawaban responden pada kuesioner, variabel kepemimpinan yang berhubungan dengan indikator X2 adalah X2.5 dengan nilai mean sebesar 3,70 yang diwakili oleh pernyataan “Atasan saya memiliki kepekaan terhadap kebutuhan individu dan berusaha memahami perspektif mereka”. Artinya atasan tersebut tidak hanya menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan

mendukung, tetapi juga mampu membangun hubungan yang kuat dengan setiap orang dalam tim, memastikan bahwa mereka merasa dihargai, didengar, dan didukung dalam mencapai tujuan bersama. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden menjawab positif. Jadi, dalam hal ini kepemimpinan yang terapkan sudah sesuai dengan peraturannya, tetapi belum tentu membuat kinerja karyawan meningkat dengan kepemimpinan yang sudah diterapkan.

Temuan ini tidak sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh R. M. Allifudin menunjukkan bahwa secara parsial variabel kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PD. BKK Karanganyar[18]. Menurut penelitian tersebut, kepemimpinan mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan dan menguntungkan. Oleh karena itu, seorang pemimpin yang dapat mempengaruhi bawahannya sangat diperlukan untuk mendongkrak kinerja pegawainya. Tetapi pada Rumah Sakit Gigi dan Mulut Pendidikan (RSGMP) Nala Husada kepemimpinan yang diberikan belum membuat kinerja karyawan dengan puas akan kepemimpinan tersebut.

3. Pengaruh Kesejahteraan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Gigi dan Mulut Pendidikan (RSGMP) Nala Husada

Hipotesis ke-3 penelitian ini yang bahwa “Secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan Kesejahteraan terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Gigi dan Mulut Pendidikan (RSGMP) Nala Husada” terbukti benar karena hasil perhitungan variabel Kesejahteraan (X_3) diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $3,743 > 0,224$ dan nilai signifikansi $>$ tingkat signifikan yaitu $0,000 < 0,05$. Dengan kata lain, kesejahteraan di Rumah Sakit Gigi dan Mulut Pendidikan (RSGMP) Nala Husada meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat.

Berdasarkan jawaban responden pada kuesioner, variabel kesejahteraan yang berhubungan dengan indikator X_3 adalah $X_{3.2}$ dengan nilai mean sebesar 3,61 yang diwakili pernyataan “Saya merasa di RSGMP ini memiliki kebijakan bonus yang adil dan konsisten” artinya responden menilai bahwa kesejahteraan yang diberikan oleh Rumah Sakit Gigi dan Mulut Pendidikan (RSGMP) Nala Husada secara adil dan konsisten yang mampu meningkatkan kinerja karyawan.

Temuan ini sama dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh F. Yuga Pratama yang menyebutkan bahwa kesejahteraan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan[20]. Artinya semakin baik dan berkualitas kesejahteraan yang diberikan, maka penanganan kesejahteraan karyawan diperlukan untuk meningkatkan tingkat kinerja. Untuk melakukan hal ini, kompensasi diluar gaji dapat diberikan. Kompensasi ini dapat berupa barang berwujud maupun tidak berwujud antara lain bonus, THR, Cuti, jaminan kesehatan dan lain sebagainya. Pada hasil penelitian yang dilakukan oleh Indra Bakti Nasution juga menyatakan bahwa variabel kesejahteraan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai[10]. Hal ini berarti bahwa apabila kesejahteraan meningkat atau semakin baik maka kinerja karyawan juga akan meningkat.

4. Pengaruh *Employee Engagement*, Kepemimpinan dan Kesejahteraan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Gigi dan Mulut Pendidikan (RSGMP) Nala Husada

Hipotesis ke-4 bahwa “*Employee Engagement*, Kepemimpinan dan Kesejahteraan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Gigi dan Mulut Pendidikan

(RSGMP) Nala Husada” terbukti benar karena hasil perhitungan koefisien determinasi menunjukkan bahwa *Employee Engagement*, Kepemimpinan dan Kesejahteraan berpengaruh sebesar 0,583 terhadap kinerja karyawan yang didukung dengan F_{hitung} sebesar 23,733 > dari t_{tabel} sebesar 2,79 dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan kata lain, ketika *Employee Engagement*, Kepemimpinan dan Kesejahteraan meningkat Kinerja Karyawan Rumah Sakit Gigi dan Mulut Pendidikan (RSGMP) Nala Husada akan meningkat semakin tinggi.

V. Simpulan

Dari hasil penelitian yang bertujuan mengetahui “Pengaruh *Employee Engagement*, Kepemimpinan dan Kesejahteraan meningkat Kinerja Karyawan Rumah Sakit Gigi dan Mulut Pendidikan (RSGMP) Nala Husada”. Kesimpulan yang dapat diambil dari hasil dan pembahasan dengan menggunakan regresi linear berganda sebagai berikut :

1. *Employee Engagement* secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Gigi dan Mulut Pendidikan (RSGMP) Nala Husada.
2. Kepemimpinan secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Gigi dan Mulut Pendidikan (RSGMP) Nala Husada.
3. Kesejahteraan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Gigi dan Mulut Pendidikan (RSGMP) Nala Husada.
4. *Employee Engagement*, Kepemimpinan dan Kesejahteraan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Gigi dan Mulut Pendidikan (RSGMP) Nala Husada.

VI. Ucapan terima Kasih

Puji syukur atas kehadiran Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan rahmat dan karunia sehingga dapat menyelesaikan penelitian ini tepat waktu. Pada proses penelitian ini hingga penyusunan ini terdapat banyak pihak yang senantiasa memberikan dukungan dan semangat. Dalam hal ini peneliti juga ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada seluruh pihak yang telah menemani dan memberikan dukungan serta semangat sehingga peneliti dapat menyelesaikan artikel skripsi ini, diantaranya yaitu kepada :

1. Kedua orang tua tercinta yang telah memberikan support dan doa yang tidak pernah terputus untuk kelancaran dalam penyusunan penelitian ini.
2. Dr. Widyastuti, drg., Sp.Perio selaku direktur Rumah Sakit Gigi dan Mulut Pendidikan (RSGMP) Nala Husada yang memberi kesempatan dan waktu bagi peneliti untuk mengambil data penelitian. Serta semua karyawan di Rumah Sakit Gigi dan Mulut Pendidikan (RSGMP) Nala Husada dengan sukarela meluangkan waktu untuk menjadi subyek penelitian artikel skripsi ini.
3. Seluruh jajaran Dosen FBHIS UMSIDA yang telah membangkitkan semangat untuk segera menyelesaikan tugas akhir yang berupa artikel ini.
4. Teman-teman Prodi Manajemen terutama Nala Alifiyah Firdaus yang meluangkan waktu dalam mengerjakan penelitian ini yang dilakukan setiap hari.
5. Teman-temanku yang telah membantuku selama bertahun-tahun, di saat suda dan duka. Semoga kita semua bisa sukses dalam hidup dan saling mengingat dikemudian hari.
6. Semua pihak yang tidak dapat peneliti sebutkan satu per satu.

ORIGINALITY REPORT

17%

SIMILARITY INDEX

14%

INTERNET SOURCES

10%

PUBLICATIONS

11%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	ejournal.unitomo.ac.id Internet Source	3%
2	www.jurnal.stiks-tarikanita.ac.id Internet Source	3%
3	Submitted to National Institute Of Technology, Tiruchirappalli Student Paper	2%
4	Submitted to Universitas Papua Student Paper	2%
5	Submitted to STIE Perbanas Surabaya Student Paper	2%
6	Submitted to Universitas Putera Batam Student Paper	1%
7	repository.unibos.ac.id Internet Source	1%
8	Didin Hikmah Perkasa, Budi Satria. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT	1%

ISS Indonesia Mall Matahari Daan Mogot", Jurnal Kajian Ilmiah, 2020

Publication

9	Submitted to Universitas Muria Kudus Student Paper	1 %
10	ejournal.unsrat.ac.id Internet Source	1 %
11	kilasjatim.com Internet Source	1 %
12	eprints.unmas.ac.id Internet Source	1 %

Exclude quotes On

Exclude matches < 1%

Exclude bibliography On