

Pengaruh Kepemimpinan, Beban Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Pusat PT. Manggala Gita Karya

Adeltje Tomahua¹⁾, Hendy Tannady²⁾

Manajemen, Fakultas Bisnis dan Komunikasi, Institut Teknologi dan Bisnis Kalbis
Jalan Pulomas Selatan Kav. 22, Jakarta 13210

¹⁾ Email: tomadel12@gmail.com

²⁾ Email: hendy.tannady@kalbis.ac.id

Abstract: *Almost in every company always trying to improve the performance of its human resources in order to survive and develop this also applies at PT Manggala Gita Karya This study aims to determine the influence of Leadership, Workload and Organizational Culture on employee performance at the head office of PT. Mangala Gita Karya. The distribution of the questionnaire was 63 respondents using google form. This study uses a quantitative method with multiple regression analysis method and uses the SPSS25 program. The results showed that Leadership and Workload had a negative and insignificant effect, on the contrary, Organizational Culture had a positive and significant effect on employee performance. The findings of this study can be used as a reference for PT. Manggala Gita Karya to evaluate the performance of its employees.*

Keywords: *leadership, workload, organizational culture, performance*

Abstrak: *Hampir di setiap perusahaan selalu berusaha meningkatkan kinerja sumber daya manusianya agar dapat bertahan dan berkembang hal tersebut berlaku juga di PT Manggala Gita Karya Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan, Beban Kerja dan Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan di kantor pusat PT. Manggala Gita Karya. Penyebaran kuesioner sebanyak 63 responden dengan menggunakan google form. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan metode analisis regresi berganda dan menggunakan program SPSS25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepemimpinan dan Beban Kerja berpengaruh negative and tidak signifikan, sebaliknya Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan penelitian ini dapat dijadikan acuan bagi PT. Manggala Gita Karya untuk melakukan evaluasi kinerja karyawannya*

Kata kunci: *kepemimpinan, beban kerja, budaya organisasi, kinerja karyawan*

I. PENDAHULUAN

Dikutip dari Media Indonesia (Nurchayadi, 2020) Pandemi global Covid-19 membuat banyak industri terpengaruh. Kondisi internal perusahaan yang tidak stabil akibat berkurangnya demand membuat banyak perusahaan melakukan efisiensi, salah satunya adalah dengan pengurangan karyawan. Data dari Bappenas 2020 memperkirakan angka

pengangguran terbuka naik 4-5,5 juta orang. Pemerintah telah berupaya mempersiapkan SDM yang terampil dan bersaing, salah satunya dengan Kartu Prakerja. Sumber daya manusia sejatinya merupakan aset perusahaan. Hampir di setiap perusahaan selalu berusaha meningkatkan kinerja sumber daya manusianya agar dapat bertahan dan berkembang. Pengelolaan karyawan yang tepat tidak hanya akan memberikan keuntungan bagi perusahaan tetapi juga

akan memberikan semangat bagi karyawan yang bersangkutan untuk dapat meningkatkan kinerjanya menjadi lebih baik lagi.

Sumber daya manusia merupakan kebutuhan utama untuk dapat menjalankan segala kegiatan yang ada di berbagai bidang organisasi dalam perusahaan. Salah satu faktor yang sangat memiliki peran untuk mempengaruhi perusahaan dalam mencapai target adalah perusahaan yang diharapkan mempunyai sumber daya manusia yang kompeten di masing – masing bidangnya, oleh karena itu manajemen sumber daya manusia memegang peranan yang penting untuk membantu perusahaan memperoleh sumber daya manusia yang tepat. Dalam mencapai hal tersebut, maka manajemen sumber daya manusia sendiri tentu harus mendapat perhatian yang lebih.

PT Manggala Gita Karya merupakan satu diantara banyak perusahaan di Indonesia yang bergerak dibidang energy. PT Manggala Gita Karya atau disingkat menjadi PT MGK memiliki lebih dari satu anak perusahaan yang tersebar di wilayah Sumatera Selatan dengan kantor pusat yang ada di Jakarta.

Kinerja yang diharapkan menghasilkan mutu pekerjaan yang baik serta jumlah pekerjaan yang sesuai dengan standar. Kinerja merupakan prestasi kerja atau performance, yaitu hasil kerja selama periode tertentu dibanding dengan berbagai kemungkinan. Kesuksesan suatu organisasi dalam mencapai tujuan dan bersaing secara global sangat dipengaruhi oleh kinerja masing-masing karyawannya. Demi mewujudkan tujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan, mutlak dibutuhkan kesamaan persepsi tentang apa dan bagaimana sistem tersebut akan dijalankan. Untuk mencapai target perusahaan melalui sumber daya manusia yang ada di

dalamnya, pemimpin suatu perusahaan dapat menjadi salah satu faktor dari kinerja karyawan perusahaan tersebut.

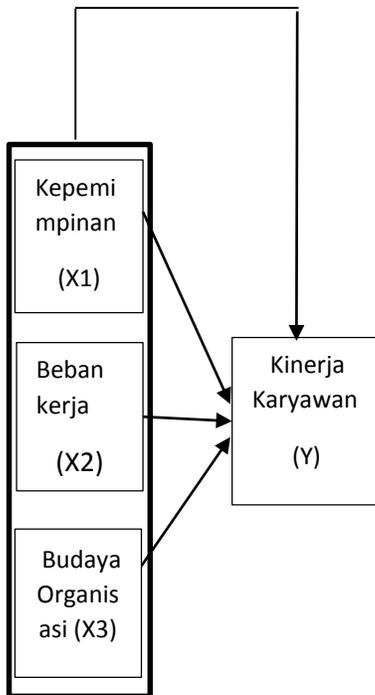
PT MGK mengalami perubahan struktur organisasi kepemimpinan. Perubahan stuktur pemimpin di perusahaan juga dapat mempengaruhi kinerja dari pada karyawan/bawahannya itu sendiri, dikarenakan seorang pimpinan atau panutannya telah berganti individu. Pergantian struktur organisasi terjadi di kantor pusat PT Manggala Gita Karya

Selain kepemimpinan, beban kerja juga merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan itu sendiri. Beban kerja adalah suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya yang harus diselesaikan pada batas waktu tertentu. Dikarenakan kantor pusat PT MGK sebagai kantor administratif dari seluruh anak perusahaan yang ada di wilayah Sumatera Selatan , mulai dari pembelian, pembayaran tagihan invoice, pajak sampai dengan divisi HRD. Kinerja karyawan dengan beban kerja saling berkaitan satu sama lain, karena dalam sebuah perusahaan untuk melakukan pemberian posisi yang tepat pada karyawannya bisa melihat beban kerja terlebih dahulu. Hal tersebut dilakukan agar kinerja karyawan dapat meningkat dan nyaman dengan pekerjaan yang dia miliki serta tercapainya tujuan perusahaan yang efektif dan efisien.

Selain dari kepemimpinan dan beban kerja, budaya organisasi juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Budaya organisasi dapat mempengaruhi cara karyawan bertingkah laku, cara menggambarkan pekerjaannya, cara bekerja dengan koleganya, dan cara memandang masa depan dengan wawasan yang luas ditentukan oleh norma, nilai dan kepercayaannya. Dengan fenomena perubahan struktur organisasi di PT

MGK, apakah hal tersebut juga dapat berdampak pada budaya organisasi di dalamnya sehingga juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan di kantor pusat PT MGK karena Seperti yang dapat diketahui bahwa budaya organisasi merupakan nilai atau ciri khas dari perusahaan itu sendiri yang dapat dijalankan mulai dari seorang pemimpin sampai dengan karyawan dapat mengikuti budaya yang ada.

Menurut Mangkunegara (2016, p. 67) dalam Sugianti (2017, p. 3) menyebutkan bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya. Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan antara lain kepemimpinan, beban kerja dan budaya organisasi .



Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan maka peneliti tertarik

untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan, Beban Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja karyawan Di Kantor Pusat PT Manggala Gita Karya”, rumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Pusat PT Manggala Gita Karya?
2. Apakah Beban Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Pusat PT Manggala Gita Karya?
3. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Pusat PT Manggala Gita Karya?
4. Apakah Kepemimpinan, Beban Kerja dan Budaya Organisasi berpengaruh secara bersama – sama terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Pusat PT Manggala Gita Karya?

II. METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan variable dependen dan variabel independen, Menurut Sudaryono (2016, p. 46) mengemukakan bahwa variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat adalah segala sesuatu yang berbentuatau nilai, dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudia ditatriK kesimpulannya. Berikut merupakan penjelasan dari variabel Bebas dan Terikat yang digunakan dalam penelitian ini :

- a. Variabel Bebas / Independen (Variabel X)

Masturoh & Anggita (2018, p. 93) mendefinisikan variabel independen adalah variabel yang dapat mempengaruhi variabel lain apabila

variabel independen berubah maka dapat menyebabkan variabel lain berubah. Nama lain dari variabel independen atau variabel bebas adalah prediktor, risiko, determinan, kausa. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas atau independen adalah variabel dengan simbol X yaitu Kepemimpinan, Beban Kerja dan Budaya Organisasi

b. Variabel Terikat / Dependen (Variabel Y)

Menurut Masturoh & Anggita (2018, p. 93), variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel independen, artinya variabel dependen berubah karena disebabkan oleh perubahan pada variabel independen. Variabel dependen atau terikat dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan yang diberi simbol X.

Populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan di PT. Manggala Gita Karya yang berjumlah 75 orang. Dengan sampel sebanyak 63 orang menggunakan rumus Slovin. Pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuesioner melalui google form. Setelah data dikumpulkan peneliti melakukan dua pengujian untuk mengetahui bagaimana hubungan masing-masing variabel. Uji pertama adalah pre test yang di uji dengan uji validitas dan reliabilitas. Menurut Sunyoto (2012, p. 55) Validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu butir pertanyaan. Skala butir pertanyaan disebut valid, jika melakukan apa yang seharusnya dilakukan dan mengukur yang seharusnya diukur.

Dengan membandingkan nilai t hitung dengan nilai t table dapat menentukan valid dan tidak valid butir pertanyaan suatu konstruk. Jika r hitung dengan rtabel dengan taraf signifikansi 0,05. Uji validitas

ini menggunakan SPSS. Apabila r hitung < rtabel, maka instrumen dinyatakan tidak valid

Apabila r hitung > rtabel, maka instrumen dinyatakan valid.

Setelah melakukan uji pre test, maka peneliti akan melakukan uji main test. Uji main test akan dilakukan melalui uji asumsi klasik yaitu, normalitas, multikolinearitas, dan heterokedasitas. Setelah data dinyatakan lulus uji asumsi klasik, maka peneliti lanjut ke analisis linear berganda. Analisis regresi ganda digunakan untuk menjelaskan suatu variabel respons (variabel terikat/dependen) menggunakan lebih dari satu variabel input (variabel bebas, independen variabel/eksogen). Berikut model persamaan regresi dalam penelitian ini :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

Keterangan:

Y = Variabel dependen (Kinerja)

X₁, X₂ dan X₃ = Variabel independen (Kepemimpinan, Beban Kerja dan Budaya Organisasi)

a = Nilai konstan b₁, b₂ dan b₃ = Koefisien regresi

Setelah melakukan pengujian regresi linear berganda, maka peneliti melakukan uji t. Menurut Nurhamiden dan Trang (2015, p. 5) Uji t atau individual yaitu uji statistik bagi koefisien regresi berganda dengan satu koefisien regresi

(salah satu di antara variabel X₁, X₂ dan X₃) yang mempengaruhi variabel Y. Pengujian uji t dapat dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS dengan kriteria penilaian sebagai berikut,:

Apabila besarnya probabilitas signifikan lebih kecil dari 0,05 maka H_0 diterima.

Apabila besarnya probabilitas signifikansi lebih besar dari 0,05 maka H_0 ditolak. Selain itu ada uji f Menurut Nurhamiden dan Trang (2015, p. 5) Uji F atau uji serentak adalah uji statistik bagi koefisien regresi berganda (keseluruhan variabel bebas X_1 , X_2 dan X_3) yang secara serentak atau bersama-sama mempengaruhi variabel terikat (Y).

Terakhir dalam penelitian ini, peneliti akan melakukan uji koefisien determinasi. Koefisien Determinasi merupakan proporsi variabilitas dalam suatu data yang dihitung berdasarkan model statistic. Dengan kata lain, koefisien determinasi diartikan dengan seberapa besar variabel independen x menentukan tingkat variabel respon y dalam suatu model. Koefisien determinasi berganda dinotasikan dengan R^2 (R^2). (Kuriawan dan Yuniarto, 2016, p. 123).

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian pertama yang dilakukan adalah pengujian pre test dengan menyebarkan kuesioner ke 30 responden. Terdapat dua uji pre test yaitu uji validitas dan reliabilitas. Hasil pengujian validitas dengan diketahui, Nilai r tabel dalam penelitian ini adalah 0,361 dengan uji 2 sisi dan jumlah responden (n) $30-2=28$. Data dalam penelitian ini dapat dikatakan valid apabila nilai total Pearson Correlationnya lebih besar dari nilai r tabel dengan nilai 0,361.

Hasil uji validitas pre test yang dilakukan diketahui bahwa seluruh pernyataan yang ada di kuesioner memiliki r hitung lebih besar dari 0,361. Dengan demikian seluruh pernyataan dinyatakan

valid. Setelah data pre test di uji validitasnya, peneliti melakukan uji reliabilitas, uji ini dilakukan menggunakan metode Instrument akan dikatakan reliabel jika hasil Alpha Cronbach $> 0,60$ = reliabel, sebaliknya jika hasil Alpha Cronbach $< 0,60$ = tidak reliabel.

Berdasarkan uji reliabilitas yang dilakukan peneliti, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan memiliki tingkat reliabilitas yang melebihi 0,600 dengan nilai X_1 sebesar 0,881, X_2 sebesar 0,933, X_3 sebesar 0,678 dan variable Y sebesar 0,801. Dengan demikian seluruh pernyataan yang dituangkan ke dalam kuesioner dinyatakan reliabel.

Berdasarkan uji pre test diatas dengan jumlah responden 30 orang, diambil kesimpulan bahwa dinyatakan valid dan reliabel. Maka peneliti masuk ke dalam tahap uji main test. Yang pertama adalah uji validitas main test, Nilai r tabel dalam penelitian ini adalah 0,248 dengan uji 2 sisi dan jumlah responden (n) $63-2=61$. Data dalam penelitian ini dapat dikatakan valid apabila nilai total Pearson

Correlationnya lebih besar dari nilai r tabel dengan nilai 0,248. Berdasarkan hasil pengujian, dapat dilihat bahwa semua indikator tersebut valid karena nilai setiap Pearson Correlationnya lebih besar dari nilai r tabel dengan nilai 0,248. Kemudian peneliti melanjutkan ke uji reliabilitas dengan nilai Alpha Cronbach $> 0,60$ maka dinyatakan reliabel. Dengan nilai variable X_1 sebesar 0,856, X_2 sebesar 0,883, X_3 sebesar 0,662 dan variabel Y sebesar 0,789, dengan demikian dapat disimpulkan hasil uji reliabilitas dinyatakan reliabel.

Pengujian selanjutnya yaitu uji asumsi klasik, yang pertama adalah uji normalitas dengan menggunakan alat uji kenormalan distribusi data yaitu

Kolmogorov-smimov yaitu jika nilai signifikan atau Sig atau probabilitas < 0,05 maka distribusi data dikatakan tidak normal, sebaliknya jika nilai signifikan atau Sig atau probabilitas > 0,05 distribusi data dikatakan normal. Berdasarkan hasil uji dapat di simpulkan hasil uji normalitas terdistribusi normal karena sebesar 0,200 > 0,05. Selanjutnya uji multikolinearitas, Menurut Irmayanthi dan Surya (2020, p.11), Pengujian multikolinearitas dilakukan dengan menganalisis nilai tolerance dan nilai VIF. Nilai tolerance dan nilai VIF digunakan untuk mengukur variabilitas variabel independen atau hubungan antar variabel independen, jika nilai tolerance kurang dari 0,10 atau nilai VIF lebih dari 10 maka menunjukkan adanya multikolinearitas. Berdasarkan hasil dari penelitian maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak terjadi masalah multikolinearitas karena nilai Inflation Factor (VIF) kurang dari 10 dan Tolerance lebih dari 0,1.

Uji selanjutnya adalah heteroskedastis Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji Glejser, uji ini menghitung nilai F dan membandingkannya dengan Ftabel untuk mengetahui apakah ada pengaruh yang signifikan variabel bebas terhadap harga mutlak galatnya |e|. Jika variabel bebas (X) mempunyai pengaruh signifikan terhadap harga mutlak galatnya |e|, maka bisa dikatakan timbul gejala heteroskedastis. Hasil nilai sig pada variabel Kepemimpinan (X1) sebesar 0,071 dan pada variabel Beban Kerja (X2) nilai sig sebesar 0,318 dan variabel Budaya Organisasi (X3) sebesar 0,062. Karena hasil nilai sig kedua variabel menunjukkan > 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa kedua variabel tersebut tidak terjadi heteroskedastisitas.

Setelah uji asumsi klasik selesai, dilanjutkan dengan model regresi linear berganda, yakni :

$$Y = 9,543 + 0,136(X1) + 0,051(X2) + 0,919(X3)$$

Dimana berdasarkan model tersebut dapat dianalisa bahwa:

1. Konstanta sebesar 9,543 artinya Kepemimpinan, Beban Kerja dan Budaya Organisasi nilainya 0, maka Kinerja Karyawan nilainya sebesar 9,543.
2. Koefisien regresi variabel Kepemimpinan sebesar 0,136 artinya jika kepemimpinan mengalami kenaikan satu satuan, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,136 satuan dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai tetap.
3. Koefisien regresi variabel Beban Kerja sebesar 0,051 artinya jika Beban Kerja mengalami kenaikan satu satuan, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,051 satuan dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai tetap.
4. Koefisien regresi variabel Budaya Organisasi sebesar 0,919 artinya jika Budaya Organisasi mengalami kenaikan satu satuan, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,919 satuan dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai tetap.

Berikutnya adalah uji hipotesis, dalam uji ini menggunakan uji t. uji ini membandingkan antara nilai t hitung dengan t table. Dan apabila besarnya probabilitas signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka Ha diterima sebaliknya apabila besarnya probabilitas signifikansi lebih besar dari 0,05 maka Ha ditolak.

Berdasarkan hasil penelitian dapat dijelaskan bahwa :

Pada variabel kepemimpinan (X_1) menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar 1,631 lebih kecil dari t tabel yaitu 2,001. Selain itu nilai sig pada tabel menunjukkan nilai sebesar 0,108 yang lebih besar dari nilai t tabel sebesar 0,05. Hal tersebut mengindikasikan bahwa variabel kepemimpinan (X_1) tidak berpengaruh secara negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Maka, dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima.

Pada variabel Beban Kerja (X_2) menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar 0,347 lebih kecil dari nilai t tabel sebesar 2,001. Nilai sig didapatkan 0,730 lebih besar dari 0,05. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja (X_2) tidak berpengaruh secara negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Maka, dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima.

Pada variabel Budaya Organisasi (X_3) menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar 5,572 lebih besar dari nilai t tabel sebesar 2,001. Nilai sig didapatkan 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi (X_3) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Maka, dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak. Pengujian terakhir adalah koefisien determinasi, yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen yaitu kepemimpinan, beban kerja dan budaya organisasi terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan nilai R^2 sebesar 0,668 (66,8%). Hal ini menunjukkan presentase pengaruh variabel independen

kepemimpinan, Beban Kerja, Budaya Organisasi terhadap variabel dependen kinerja karyawan sebesar 66,8% dan sisanya sebesar 33,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

IV. SIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti mengenai pengaruh kepemimpinan, beban kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di kantor Pusat PT Manggala Gita Karya. Berdasarkan hasil penelitian maka dapat disimpulkan sebagai berikut

Variabel Kepemimpinan (X_1) berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan $T_{hitung} (1,631) \leq T_{tabel} (1,670)$ dan nilai signifikan $0,108 \geq 0,05$.

Variabel Beban Kerja (X_2) berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan $T_{hitung} (0,347) \leq T_{tabel} (1,670)$ dan nilai signifikan $0,730 \geq 0,05$.

Variabel Budaya Organisasi (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan $T_{hitung} (5,572) \geq T_{tabel} (1,670)$ dan nilai signifikan $0,00 \leq 0,05$.

Variabel Kepemimpinan dan Beban Kerja tidak berpengaruh secara positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan, sedangkan Budaya Organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Keterbatasan Penelitian

Dalam penelitian ini terdapat beberapa keterbatasan dalam

menyelesaikan penelitian yang sempurna, yaitu antara lain:

1. Konsep

Konsep yang digunakan dalam penelitian ini hanya pada variabel kepemimpinan, beban kerja, budaya organisasi dan kinerja karyawan. Sehingga penelitian ini tidak dapat menjadi patokan bahwa yang mempengaruhi kinerja hanyalah faktor kepemimpinan, beban kerja dan budaya organisasi tetapi terdapat banyak faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

2. Metodologi

Penelitian ini dilakukan pada saat masa covid-19 sehingga keterbatasan interaksi langsung kepada responden untuk menentukan fenomena, sehingga wawancara dilakukan melalui aplikasi chatting untuk mendapatkan informasi mengenai fenomena yang ada di perusahaan.

DAFTAR RUJUKAN

- Anggita, M. &. (2018). Metodologi Penelitian Kesehatan. Jakarta: Kementrian Kesehatan Republik Indonesia
- Sugianti. (Oktober 2017). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Room Attendant Di Hotel Grand Central Pekanbaru. JOM FISIP Vol. 4 No. 2, 3.
- Sudaryono. (2016). Metode Penelitian Pendidikan. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Sunyoto. (2012). Analisis Validitas & Asumsi Klasik . Yogyakarta : Penerbit Gava Media
- Surya, I. &. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Quality Of Work Life Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan. E-Jurnal Manajemen, Vol. 9, No. 4, 7