



Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Radio Panjalu Raya

Ellen Erizka

Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Kediri

Email : erizkhaellen29@gmail.com

Ustadus Sholihin

Dosen, Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Kediri

Email: tadus72@gmail.com

Zulfia Rahmawati

Dosen, Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Kediri

Email: zulfiarahmawati@uniska-kediri.ac.id

Alamat: Jl. Sersan Suharmaji No.38, Manisrenggo, Kec. Kota, Kota Kediri, Jawa Timur 64128

Korespondensi penulis: erizkhaellen29@gmail.com

Abstract. *This research aims to determine the influence of leadership style variables (X1) and organizational culture (X2) on employee performance (Y) at PT Radio Panjalu Raya. This type of research is quantitative research which is used to test the relationship of a variable to other variables which emphasizes the analysis on numbers processed using statistical methods. The data collection techniques used are primary data and secondary data. Sample selection used the saturated sampling method, the number of samples in the study was 40 respondents at PT Radio Panjalu Raya. This research data was obtained through questionnaires, interviews and literature studies. The analysis techniques used are Validity Test, Reliability Test, Classical Assumption Test, Multiple Linear Regression Analysis, T Test, F Test and Coefficient of Determination Test. The research results showed that the multiple linear regression equation $Y = 10.743 + 0.269$ Organizational culture has a partially significant effect on employee performance with a sig result of $0.000 < 0.05$. The F test results obtained F count results with a significance value of $0.000 < 0.05$. From the results of the analysis it can be concluded that leadership style and organizational culture have a simultaneous and significant effect on the performance of PT Radio Panjalu Raya employees.*

Keywords: Leadership Style, Organizational Culture, Employee Performance

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara variabel gaya kepemimpinan (X1) dan budaya organisasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Radio Panjalu Raya. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang digunakan untuk menguji hubungan suatu variabel terhadap variabel lainnya yang menekankan analisisnya pada angka-angka yang diolah dengan metode statistik. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Pemilihan sampel menggunakan metode sampling jenuh, jumlah sampel dalam penelitian diperoleh sebanyak 40 responden pada PT Radio Panjalu Raya. Data penelitian ini diperoleh melalui kuesioner, wawancara, dan studi literatur. Teknik analisis yang digunakan yaitu Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik, Analisis regresi linier berganda, Uji t, Uji F dan Uji koefisien Determinasi. Hasil penelitian diperoleh persamaan regresi linier berganda $Y = 10,743 + 0,269X_1 + 1,037X_2$ dan hasil Uji t variabel gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan dengan hasil sig $0,029 < 0,05$. Budaya organisasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan dengan hasil sig $0,000 < 0,05$. Hasil uji F diperoleh hasil F hitung dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Dari hasil analisis dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Radio Panjalu Raya.

Kata kunci: Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan

LATAR BELAKANG

Dalam dunia usaha yang semakin maju mengikuti perkembangan zaman, setiap perusahaan dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumberdaya manusia dan mengelolah sumberdaya manusia itu dengan baik. Pengelolaan sumberdaya manusia tidak lepas dari faktor karyawan yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan perusahaan. Gaya seorang manajer dalam memimpin sebuah perusahaan mempunyai dampak yang sangat signifikan pada sikap dan kinerja karyawannya.

Menurut Sedarmayanti dalam Wijaya dan Irwansyah (2017:129) “Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika”.

Fungsi manajemen mempunyai peran terpenting pada suatu organisasi. Fungsi manajemen hal yang menjadi inti di dalam organisasi. Fungsi manajemen merupakan proses yang harus dilaksanakan oleh pihak yang terlibat dalam organisasi. Fungsi manajemen mempunyai empat peran yaitu perencanaan, pengorganisasian, penggerakan atau pengarahan dan pengawasan (*controlling*).

Selain gaya kepemimpinan, hal yang perlu diperhatikan yaitu menciptakan budaya organisasi. Budaya organisasi merupakan bagian dari manajemen sumber daya manusia dan teori organisasi. Keberhasilan suatu organisasi merupakan hal yang sangat diperhatikan dimana didalamnya terdapat faktor budaya organisasi seperti nilai-nilai, norma, moral, kepercayaan, yang dapat membentuk sikap karyawan dan kinerja dalam melakukan suatu pekerjaan dengan baik supaya dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh suatu perusahaan.

Penelitian dari Sasingkelo *et al.*, (2016) yang berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Horiguchi Sinar Insani (2016) mendapatkan hasil penelitian budaya organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin baik budaya organisasi, maka kinerja karyawan akan meningkat. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan artinya apabila gaya kepemimpinan semakin baik, maka kinerja karyawan akan meningkat.

KAJIAN TEORITIS

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Mangkunegara (2016:7) mengatakan bahwa : MSDM merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Sedangkan pendapat Kasmir (2016:25), menyatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah: “Proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan stakeholder.”

Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan pola yang terlihat maupun yang tidak terlihat oleh bawahannya. Gaya kepemimpinan menggambarkan sebuah keterampilan, sifat dan sikap yang mendasari perilaku seseorang. Gaya kepemimpinan akan menunjukkan langsung tentang keyakinan seorang pemimpin terhadap kemampuan bawahannya.

Sedangkan menurut Rivai (2014:42), “Gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pemimpin untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkam oleh seorang pemimpin”.

Budaya Organisasi

Budaya organisasi berkaitan dengan bagaimana karyawan mempersepsikan karakteristik dari budaya suatu organisasi, bukan dengan apa mereka menyukai budaya itu atau tidak. Artinya, budaya itu merupakan suatu istilah deskriptif. Budaya organisasi merupakan suatu persepsi bersama yang dianut oleh semua anggota organisasi.

Menurut Fauzan & Fathiyah (2017) “budaya organisasi itu cenderung untuk diwujudkan oleh anggota organisasi, sehingga orang yang hidup dalam lingkungan tersebut merasa lebih menjadi lebih baik. Selanjutnya menurut Edy (2019:1-2).

Kinerja Karyawan

Kinerja menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) adalah sesuatu yang ingin dicapai, prestasi yang dilihat, atau kemampuan kerja. Jadi, kinerja memang sangatdiperlukan perusahaan guna mencapai tujuan yang diinginkan dengan SDM yang berkualitas.

Menurut Fahmi (2017:188) “Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.”

METODE PENELITIAN

Penelitian yang akan dilakukan ini merupakan penelitian lapangan yakni dilakukan dengan melakukan survei kepada karyawan PT Radio Panjalu Raya Kediri. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini yaitu pendekatan kuantitatif. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Radio Panjalu Raya sebanyak 40 orang. Dan sampel dalam penelitian ini adalah sampling jenuh. (Sugiyono, 2019) sampel jenuh apabila dalam pengambilan sampel dengan jumlah populasi yang relative kecil. Sampel pada penelitian ini adalah seluruh karyawan sebanyak 40 orang.

Adapun teknik pengambilan data pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Observasi

Dasar dari sebuah ilmu adalah observasi, dengan melalui teknik observasi peneliti dapat belajar mengenai perilaku dan arti dari penelitian.

2. Wawancara/*Interview*

Interview merupakan pertemuan antar dua orang untuk saling bertukar suatu informasi dan ide melalui kegiatan tanya jawab.

3. Dokumentasi

Dokumen merupakan catatan jejak suatu peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen biasanya berbentuk gambar, tulisan, atau karya-karya dari seseorang.

4. Kuesioner

Menurut Sugiyono (2019:199), Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

5. Studi Pustaka

Studi kepustakaan merupakan kajian teoritis, referensi serta literatur ilmiah lainnya yang berkaitan dengan budaya, nilai dan norma yang berkembang pada situasi sosial yang diteliti.

HASIL DAN PEMBAHASAN**Analisis Regresi Linier Berganda****Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda**

Variabel	Regresi (B)	t hitung	Sig-t	Keterangan
X1 (Gaya Kepemimpinan)	0,269	2,266	0,029	Ha1 diterima
X2 (Budaya Organisasi)	1,037	9,862	0,000	Ha2 diterima
Konstanta (a)				10,743
Nilai Korelasi (R)				0,976
Nilai Koefisien Determinan (R ²)				0,952
Fhitung				367,048
Signifikansi F				0,000
Y				Kinerja karyawan

Sumber : Data diolah SPSS, 2023

Berdasarkan analisis hasil regresi linier berganda pada penelitian ini, maka dapat disusun persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 10,743 + 0,269X_1 + 1,037X_2$$

Persamaan regresi diatas menunjukkan bahwa :

- 1) Nilai Constant (α) = 10,743

Nilai konstanta sebesar 10,743 artinya apabila tidak ada pengaruh dari Gaya Kepemimpinan (X1) Dan Budaya Organisasi (X2) maka, Kinerja karyawan (Y) memiliki nilai sebesar 10,743.

- 2) Koefisien Regresi Gaya Kepemimpinan (b_1) = 0,269

Koefisien regresi gaya kepemimpinan (X1) sebesar 0,269 bernilai positif, hal ini berarti jika variabel gaya kepemimpinan (X1) bertambah satu satuan maka variabel kinerja karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,269 dengan asumsi variabel yang lain konstan.

- 3) Koefisien Regresi Budaya organisasi (b_2) = 1,039

Koefisien regresi budaya organisasi (X2) sebesar 1,039 bernilai positif, hal ini berarti jika variabel gaya budaya organisasi (X2) bertambah satu satuan maka variabel kinerja karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 1,039 dengan asumsi variabel yang lain konstan.

Uji Parsial (Uji t)

Tabel 2. Hasil Uji t

Variabel	t_{hitung}	Sig	Kesimpulan
Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)	$t_{hitung} 2,266 > t_{tabel} 2,026$	0,029	hipotesis 1 diterima
Pengaruh Budaya Organisasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)	$t_{hitung} 9,8662 > t_{tabel} 2,026$	0,000	hipotesis 2 diterima

Sumber : Data diolah SPSS, 2023

Berdasarkan tabel diatas untuk menguji pengujian hipotesis menggunakan uji t dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil pengujian uji t untuk variabel gaya kepemimpinan (X₁) memperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,266 dan nilai sig 0,029 nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 dari hasil tersebut memperlihatkan bahwa ada pengaruh parsial yang signifikan antara variabel Gaya kepemimpinan (X₁) terhadap kinerja karyawan PT. Panjalu Raya Kediri.
2. Berdasarkan hasil pengujian uji t untuk variabel budaya organisasi (X₂) dengan nilai t_{hitung} sebesar 9,862 dan nilai sig 0,000 nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 dari hasil tersebut memperlihatkan bahwa ada pengaruh parsial yang signifikan antara variabel Budaya organisasi (X₂) terhadap kinerja karyawan PT. Panjalu Raya Kediri.

Uji Simultan (Uji F)

Tabel 3. Hasil Uji F

Variabel	F	Sig	Kesimpulan
Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1) dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan	$F_{hitung} 367,048 > F_{tabel} 3,25$	0,000	hipotesis 3diterima

Sumber : Data diolah SPSS, 2023

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel diatas, menunjukkan bahwa hasil dari F_{hitung} sebesar dan nilai signifikansi F sebesar 0,000 < dari 0,05 Berdasarkan perhitungan tersebut, maka dapat dijelaskan bahwa Ha diterima dan Ho ditolak. Hal tersebut dapat dijelaskan bahwa gaya kepemimpinan (X₁) dan budaya organisasi (X₂) secara simultan

memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Panjalu Raya.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Nilai Korelasi (R)	Nilai Koefisien Determinan (R^2)
0,976	0.952

Sumber : Data diolah SPSS, 2023

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai korelasi atau (R) mendapatkan nilai 0,976 dan nilai koefisien determinan (R^2) atau sebesar 0,952. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan dan budaya organisasi mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 95,2% dan sisanya 4,8% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini seperti motivasi, disiplin kerja dan lain sebagainya.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT Panjalu Raya

Hasil dari hipotesis 1 yaitu H_a diterima dan H_0 ditolak yang artinya secara parsial ada pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT Panjalu Raya. Dengan adanya gaya kepemimpinan yang baik di suatu perusahaan maka mampu meningkatkan kinerja karyawan menjadi lebih baik.

Hal ini didukung juga oleh penelitian dari Kamal dan Abdillah (2018) yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan studi kasus PT Pandu Siwi Sentosa Jakarta”. Mendapatkan hasil penelitian bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan hasil t_{hitung} sebesar 4,468 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang artinya ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Panjalu Raya

Hasil dari hipotesis 2 yaitu H_a diterima dan H_0 ditolak yang artinya secara parsial ada pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT Panjalu Raya. Berdasarkan hasil penelitian menyimpulkan bahwa budaya organisasi mempengaruhi hasil kinerja karyawan, karyawan yang melaksanakan tugasnya sesuai dengan perencanaan yang ditetapkan sehingga mendorong gairah anggotanya agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan ketrampilannya untuk mewujudkan tujuan organisasi.

Hal ini didukung juga oleh penelitian dari Rijanto dan Mukram (2018) yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Studi di Divisi Account Exexutive PT Agrodana Futures. Mendapatkan hasil penelitian bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t_{hitung} 5,970 dengan sig 0,000 artinya ada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Panjalu Raya

Hasil dari hipotesis 3 yaitu H_a diterima dan H_0 ditolak yang artinya secara parsial ada pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT Panjalu Raya. Berdasarkan hasil penelitian menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan dan budaya organisasi yang baik akan mampu meningkatkan kinerja karyawan dan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya.

Hal ini didukung juga oleh penelitian dari Trang (2013) yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada Perwakilan BPKP Provinsi Sulawesi Utara. Mendapatkan hasil penelitian uji F_{hitung} 29,451 dengan nilai sig 0,000 sehingga dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Dari penelitian ini dapat diberikan beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Gaya Kepemimpinan berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Panjalu Raya. Dengan hasil analisis yang diperoleh dari uji t yang nilai signifikansinya sebesar 0,029 yang lebih kecil dari nilai titik kritisnya yaitu 0,05.
2. Budaya Organisasi berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Panjalu Raya. Dengan hasil analisis yang diperoleh dari uji t yang nilai signifikansinya sebesar 0,000 yang lebih kecil dari nilai titik kritisnya yaitu 0,05.
3. Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Panjalu Raya. Dengan hasil analisis yang diperoleh dari uji F yang nilai signifikansinya sebesar 0,000 yang lebih kecil dari nilai titik kritisnya yaitu 0,05.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah disampaikan, maka peneliti dapat menyampaikan beberapa saran sebagai berikut :

1. Perusahaan harus memperhatikan kembali hal-hal yang mempengaruhi kinerja karyawan meningkat melalui gaya kepemimpinan dan budaya organisasi agar perusahaan dapat mencapai tujuannya menjadi lebih baik lagi.
2. Peneliti diharapkan dapat mengembangkan penelitian variabel lain diluar variabel ini yang berkaitan dengan kinerja karyawan lebih jelas faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada PT Panjalu Raya.

DAFTAR REFERENSI

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing.
- Depitra, P. S. and Soegoto, H. (2018) 'Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan', *Majalah Ilmiah UNIKOM*, 16(2), pp. 185–188. doi: 10.34010/miu.v16i2.1361.
- Fauzan, M. O., & Fathiyah. (2017). *J-MAS* Vol.2 No.2, Oktober 2017, 2(2), 183–195.
- Ghozali, Imam. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23* (Edisi 8). Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hari sulaksono. (2019). *Budaya organisasi dan kinerja*. Sleman: Deepublish.
- Hasyim, W. (2020) 'Kinerja Karyawan: Gaya Kepemimpinan, Pengawasan Dan Disiplin Kerja', *IKRA-ITH Ekonomi*, 3(1), pp. 32–40.
- Hidayat, A. (2018). *Analisa Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Suku Dinas Kebersihan Kota Administrasi Jakarta Timur. Penelitian Ilmu Manajemen*, 1(1), 141–150
- Kartini Kartono. (2016). *Pemimpin dan Kepemimpinan: Apakah Kepemimpinan Abnormal itu*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Kartono. (2016). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Melisa, T. and Subarto, S. (2021) 'Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Syariah Mandiri Area Tangerang', *Jurnal Ilmiah PERKUSI*, 1(1), p. 22. doi: 10.32493/j.perkusi.v1i1.9974.
- Nursyaidah, (2014) *Manajemen dan Kepemimpinan*, *Jurnal Darul Ilmi*, IAIN Padangsidempuan, Vol. 02, No, 02, Juli,. Hal. 97.
- Prasada, D. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mandiri Konstruksi di Tangerang Selatan. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 3(2), 629–636. <https://doi.org/10.34007/jehss.v3i2.381>

- Sholihin, U., & Arida, R. W. (2021). Dampak Mediasi Loyalitas Kerja pada Lingkungan, Motivasi, Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jkbm (Jurnal Konsep Bisnis Dan Manajemen)*, 8(1), 47–57.
<https://doi.org/10.31289/jkbm.v8i1.5532>
- Sudaryono. (2017). *Pengantar Manajemen: Teori dan Kasus*. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, penerbit Alfabeta, Bandung
- Sugiyono (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabet.
- T. Hani Handoko, *Manajemen Edisi 2*, (Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta, 2015), hal.6.
- Wardani, R. K., Mukzam, D. M. and Mayowan, Y. (2016) '(Studi Pada Karyawan PT Karya Indah Buana Surabaya)', *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 31(1), pp. 58– 65.
Available at:
<http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/download/1213/1395>.