

PENGARUH GAYA
KEPEMIMPINAN
TRANSFORMASIONAL, BUDAYA
KERJA, DAN STRES KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI
LEMBAGA PEMASYARAKATAN
KELAS II A KABUPATEN
SIDOARJO

Submission date: 25-Jul-2023 08:01AM (UTC+0700)

Submission ID: 2136345520

File name: Manajemen_1211900089_Loving_Alba.pdf (853.59K)

Word count: 5198

Character count: 33520

by Loving Alba Wardana Santoso

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, BUDAYA KERJA,
DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI LEMBAGA
PEMASYARAKATAN KELAS II A KABUPATEN SIDOARJO**

Loving Alba Wardana Santoso¹, Sumiati²

Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

e-mail : lovinga239@gmail.com¹, sumiatife@untag-sby.ac.id²

ABSTRACT

The research objectives to be achieved according to the formulation of the problem above are to find out, analyze and answer the influence of Transformational Leadership Style, Work Culture, and Work Stress on the Performance of Class II A Correctional Institution Employees in Sidoarjo Regency. This research uses quantitative methods. Sampling was carried out using saturated sampling technique with a total of 60 employees in the Class II A Penitentiary Security Unit. The data analysis technique used was multiple linear regression analysis. Meanwhile, the classical assumption tests used include the Normality Test, Multicollinearity Test, Autocorrelation Test, and Heteroscedasticity Test. The results of the research show that in the partial t-test that the Transformational Leadership Style variable has a significant positive effect on employee performance, the Work Culture variable has a significant positive effect on employee performance, the Job Stress variable has no significant effect on employee performance. And regarding the f test shows that the variables Transformational Leadership Style, Work Culture, and Work Stress simultaneously affect the performance of Class II A Correctional Institution employees in Sidoarjo Regency.

Keywords: *Transformational Leadership Style, Work Culture, Work Stress, Employee Performance.*

ABSTRAK

¹¹ Tujuan penelitian yang ingin dicapai sesuai dengan rumusan masalah di atas adalah untuk mengetahui, menganalisis, dan menjawab pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Kerja, dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai Lembaga Pemasyarakatan Kelas II A Kabupaten Sidoarjo. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Pengambilan sampel dilakukan dengan teknik sampling jenuh dengan jumlah responden sebanyak 60 pegawai pada bagian Kesatuan Pengamanan Lembaga Pemasyarakatan Kelas II A. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Sedangkan, uji asumsi klasik yang digunakan antara lain, Uji Normalitas, Uji Multikolinieritas, Uji Autokorelasi, dan Uji Heteroskedastisitas. Adapun hasil penelitian menunjukkan dalam uji t yang dilakukan secara parsial bahwa variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai, variabel Budaya Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai, variabel Stres Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dan mengenai uji f menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Kerja, dan Stres Kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Lembaga Pemasyarakatan Kelas II A Kabupaten Sidoarjo.

Kata Kunci: *Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Kerja, Stres Kerja, Kinerja Pegawai.*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan faktor utama dalam suatu organisasi. Apapun bentuk dan tujuannya suatu organisasi didirikan berdasarkan visi dan misi untuk kepentingan bersama. Tenaga kerja atau pegawai merupakan sumber daya manusia yang paling berharga dalam organisasi. Tanpa adanya tenaga kerja atau pegawai yang berkualitas maka tidak akan mungkin dapat meraih keberhasilan dalam mencapai tujuan. Oleh sebab itulah pentingnya peran sumber daya manusia dalam organisasi, dengan harapan apa yang menjadi tujuan organisasi akan tercapai.

Dalam meningkatkan kinerja pegawai, hendaknya manajemen mengetahui apa saja kebutuhan pegawainya. Maka sejatinya tujuan perusahaan akan sejalan dengan tujuan pegawainya. Kinerja pegawai merujuk pada kemampuan pegawai dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugasnya yang menjadi tanggung jawabnya. Kinerja pegawai yang ada pada suatu organisasi atau instansi harus dikelola dengan baik dan optimal serta mendapatkan kepuasan yang lebih untuk memenuhi haknya. Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dapat dicapai pegawai baik individu maupun kelompok dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan organisasi dalam mencapai visi dan misi serta tujuan organisasi dengan kemampuan menyelesaikan masalah sesuai dengan waktu yang ditentukan dan tidak melanggar hukum (Busro, 2018).

Hasil kerja karyawan dapat dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan. Hasil kerja karyawan dilihat dari kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerja sama dapat dilihat pada kinerja karyawan. Kinerja adalah hasil kerja yang

dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan norma dan etika (Jufrizen, 2017). Dalam upaya peningkatan kinerja karyawan, terdapat faktor-faktor yang berpengaruh penting diantaranya adalah gaya kepemimpinan transformasional, budaya kerja, dan stres kerja.

Kepemimpinan merupakan faktor yang sangat penting dalam menentukan langkah kedepan sebuah organisasi seperti memberikan instruksi, nasehat, dan dorongan secara efektif dalam membantu pegawai meningkatkan produktivitas kerja mereka. Tanpa kepemimpinan, hubungan antara tujuan perseorangan dan tujuan organisasi mungkin menjadi tidak searah. Situasi ini akan menimbulkan keadaan dimana seorang karyawan dalam bekerja hanya untuk mencapai tujuan pribadinya, sementara itu keseluruhan organisasi menjadi tidak efisien dalam pencapaian tujuannya. Kepemimpinan transformasional (transformational leadership) merupakan gaya kepemimpinan yang paling unggul (powerful) dan penting karena kepemimpinan transformasional menggunakan penalaran logis, aktif, efektif, berorientasi pada hasil dan mengarahkan karyawannya untuk memberikan nilai dan perilaku yang baru pada perusahaan (Chang et al, 2018:1797).

Dari beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai selain gaya kepemimpinan transformasional ada juga budaya kerja. Budaya kerja dapat diartikan sebagai suatu pola asumsi dasar, diciptakan, diketahui atau dikembangkan oleh suatu kelompok untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal sehingga dianggap perlu diajarkan kepada para

pegawai baru sebagai cara yang benar dalam memandang, berpikir, berperasaan mengenai masalah yang dihadapinya. Budaya kerja yaitu pemahaman cara bekerja, norma/ aturan, cara berfikir (mindset), dan perilaku (attitude) setiap individu atau sekelompok orang dalam menjalankan suatu pekerjaan (Enjang, 2018). Hal-hal tersebut diperoleh dan disesuaikan dengan nilai-nilai yang ada di masyarakat sekitarnya sebagai hasil interaksi dengan lingkungannya. Budaya kerja mengacu kepada pandangan hidup dalam suatu organisasi yang menjelaskan suatu mekanisme yang mengintegrasikan pegawai dalam suatu organisasi berdasarkan pengalaman, sejarah, keyakinan serta norma-norma bersama yang menjadi ciri dari organisasi.

Stres kerja merupakan aspek yang penting bagi perusahaan terutama berhubungan dengan kinerja pegawai. Suatu perusahaan harus memiliki kinerja yang baik untuk memperoleh keuntungan. Sebaliknya, bila kinerja perusahaan menurun maka tentunya perusahaan akan mengalami kerugian. Kinerja perusahaan yang meningkat, akan menghasilkan kinerja pegawai yang meningkat pula. Oleh karena itu, kinerja pegawai harus dijaga dan dipelihara dengan baik dari gejala stres kerja. Stres kerja adalah ketidakseimbangan antara kemampuan fisik dan psikis dalam mengemban pekerjaan yang diberikan oleh organisasi sehingga mempengaruhi berbagai aspek yang berkenaan dengan aspek emosi, berfikir, bertindak, dan lainnya dari individu pegawai. Ketidakseimbangan tersebut akan memberikan dampak yang beranekaragam bagi setiap individu, (Priansa, 2017:312). Untuk dapat mendefinisikan stres secara tepat, haruslah didasarkan pada studi kasus yang terjadi pada penderitanya. Dengan demikian, penanganan terhadap stres dapat dipilih sesuai karakteristik keadaan penderitanya. Seiring dengan meningkatnya

stres sampai pada suatu titik optimal, maka akan mempengaruhi kinerja yang baik. Kondisi ini disebut tingkat stres yang optimal.

Lembaga Pemasyarakatan atau biasa disingkat Lapas adalah tempat untuk melakukan pembinaan terhadap narapidana dan anak didik pemasyarakatan di Indonesia. Lembaga Pemasyarakatan ini melayani pembinaan kepada narapidana untuk daerah Kabupaten Sidoarjo dan narapidana dari daerah lain sesuai dengan kondisi kasus/perkaranya. Adapun fenomena yang terjadi di Lembaga Pemasyarakatan Kelas II A Kabupaten Sidoarjo berkaitan dengan gaya kepemimpinan transformasional yaitu kualitas penndelegasian tugas yang diberikan pegawai masih terbilang rendah sehingga tugas yang berikan oleh pimpinan tidak diselesaikan sebagaimana mestinya, kemudian ada karyawan yang tidak memahami instruksi pimpinan.

Lembaga Pemasyarakatan Kelas II A Kabupaten Sidoarjo selalu berusaha memperbaiki dan menetapkan arah berupa informasi bagi pegawai lembaga pemasyarakatan, sehingga budaya kerja, seperti ketepatan waktu absensi, waktu untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab dapat lebih di tingkatkan. Hal ini dibuktikan dengan data absensi kehadiran pegawai sebagai berikut :

Tabel 1.1

Data Absensi Pegawai Lembaga Pemasyarakatan Kelas II A Kabupaten Sidoarjo

No	Bulan	Absensi Pegawai			
		Cuti	Izin	Sakit	Total Ketidakhadiran
1	Januari	2	1	3	6
2	Februari	4	2	6	12

3	Maret	2	2	10	14
4	April	6	4	13	23
5	Mei	7	-	9	16

Sumber :Bag. Pengamanan Kelas II A Kabupaten Sidoarjo, 2023

Berdasarkan tabel di atas, absensi pegawai pada tahun 2023 menunjukkan bahwa terdapat banyaknya pegawai Lembaga Pemasarakatan yang tidak hadir untuk bekerja. Ketidakhadiran pegawai mengakibatkan kekurangan personil dalam menjaga dan mengawasi kegiatan para tahanan. Dan jika tingkat absensi tidak diatasi atau semakin bertambah tinggi setiap bulannya, maka hal tersebut mencerminkan kurangnya penerapan budaya kerja, yang mana nantinya akan berdampak atau berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Lembaga Pemasarakatan Kelas II A Kabupaten Sidoarjo.

Tingkat hunian yang melebihi daya tampung ini sangat menyulitkan baik dalam segi pembinaan, pengawasan, maupun pemeliharaan sanitasi para warga binaan itu sendiri. Permasalahan tersebut selain suasana kerja petugas pemsarakatan yang terkesan monoton, bergaul dengan penghuni lapas yang sulit dan bermasalah, bekerja dikelilingi oleh tembok yang tinggi dan tertutup merupakan situasi yang harus dihadapi oleh petugas lembaga pemsarakatan. Situasi ini berpengaruh terhadap kondisi fisik dan psikologis petugas lembaga pemsarakatan. Tugas kerja berdasarkan shift, kelebihan beban kerja, pekerjaan yang berisiko atau berbahaya cenderung akan menimbulkan stres kerja dibandingkan dengan pekerjaan-pekerjaan yang lain.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya

Kerja, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Lembaga Pemasarakatan Kelas II A Kabupaten Sidoarjo”

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka rumusan masalah yaitu sebagai berikut :

1. Apakah gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Lembaga Pemasarakatan Kelas II A Kabupaten Sidoarjo ?
2. Apakah budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Lembaga Pemasarakatan Kelas II A Kabupaten Sidoarjo ?
3. Apakah stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Lembaga Pemasarakatan Kelas II A Kabupaten Sidoarjo ?
4. Apakah gaya kepemimpinan transformasional, budaya kerja, dan stres kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai Lembaga Pemasarakatan Kelas II A Kabupaten Sidoarjo ?

Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk membuktikan dan menganalisis :

1. Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai Lembaga Pemasarakatan Kelas II A Kabupaten Sidoarjo.
2. Pengaruh budaya kerja terhadap kinerja pegawai Lembaga Pemasarakatan Kelas II A Kabupaten Sidoarjo.
3. Pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai Lembaga Pemasarakatan Kelas II A Kabupaten Sidoarjo.

4. Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, budaya kerja, dan stres kerja terhadap kinerja pegawai Lembaga Pemasarakatan Kelas II A Kabupaten Sidoarjo.

Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat teoritis dan manfaat praktis sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan untuk menambah wawasan berfikir dalam mengembangkan ilmu manajemen terutama dalam bidang sumber daya manusia yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan transformasional, budaya kerja, dan stres kerja.

2. Manfaat Praktis

Dengan diperolehnya hasil penelitian tentang pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, budaya kerja, dan stres kerja terhadap kinerja pegawai Lembaga Pemasarakatan Kelas II A Kabupaten Sidoarjo, data tersebut dapat dijadikan bahan evaluasi dalam peningkatan kinerja pegawai. Sehingga dalam kedepannya perusahaan dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia sebagai penunjang kemajuan perusahaan.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2016:10) manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Menurut Bintoro dan Daryanto (2017:15) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia, disingkat MSDM, adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan

sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan, dan masyarakat menjadi maksimal. Sedangkan, Menurut Prasadja Ricardianto (2018:15) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga (*goal*) bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat maksimal.

Dari pengertian tersebut dapat dikatakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu ilmu atau seni dalam pelaksanaannya melalui pengelolaan, perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia yang ada secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.

Gaya Kepemimpinan Transformasional

Menurut Umiarso (2018:75) Mengatakan kepemimpinan transformasional merupakan proses memimpin dengan mengambil sikap, perilaku, dan tindakan untuk meningkatkan kesadaran pengikut tentang sesuatu yang benar, mengembangkan kematangan motivasi kinerjanya, serta mendorong mengaktualisasikan dirinya melampaui minat pribadi demi kesejahteraan bersama. Menurut Suarga (2017) kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang mempunyai kekuatan untuk mempengaruhi bawahannya dengan cara tertentu. Yaitu dengan cara melakukan penerapan dalam kepemimpinan transformasional maka bawahan akan merasa dipercayai, dihargai, dan loyal serta respek terhadap pemimpinnya. Sedangkan, Menurut Suwatno (2019:107) memberikan pendapat

yakni kepemimpinan transformasional ialah kepemimpinan yang mempengaruhi pegawai hingga membuat pegawai merasa sebuah rasa percaya diri, bangga, loyalitas, dan rasa hormat kepada pimpinannya dan juga memiliki motivasi untuk melakukan lebih dari yang diharapkan.

Dari pengertian tersebut dapat dikatakan gaya kepemimpinan transformasional merupakan sebuah gaya kepemimpinan yang berusaha mempengaruhi atau memotivasi para pegawai dengan cara tertentu guna mencapai tujuan organisasi yang lebih baik.

7 **Budaya Kerja**

Menurut Robbins (2015:721) budaya kerja mengarah kepada kesatuan sistem makna bersama yang dianut oleh anggota organisasi yang membedakan organisasi itu dengan organisasi yang lain. Budaya kerja adalah perwujudan dari hidup kehidupan yang dijumpai di tempat kerja. Secara lebih khusus, budaya kerja merupakan suatu sistem makna yang terkait dengan kerja, pekerjaan dan interaksi kerja yang disepakati bersama dan digunakan dalam kehidupan sehari-hari. Menurut Ruliyansa (2018:83) Budaya kerja adalah cara kerja sehari-hari yang bermutu dan selalu mendasari nilai-nilai yang penuh makna, sehingga menjadi motivasi, memberi inspirasi, untuk senantiasa bekerja lebih baik, dan memuaskan bagi masyarakat yang dilayani. Sedangkan, Menurut Enjang (2018:4) Budaya kerja yaitu pemahaman cara bekerja, norma/ aturan, cara berfikir (*mindset*), dan perilaku (*attitude*) setiap individu atau sekelompok orang dalam menjalankan suatu pekerjaan.

Dari pengertian tersebut dapat dikatakan budaya kerja adalah kebiasaan dan pemahaman cara bekerja yang menjadi nilai dasar yang dianut oleh suatu organisasi demi tercapainya tujuan organisasi tersebut.

Stres Kerja

Menurut Vanchapo (2020:37) stres kerja adalah keadaan emosional yang timbul karena adanya ketidaksesuaian beban kerja dengan kemampuan individu untuk menghadapi tekanan-tekanan yang dihadapinya. Stres juga bisa diartikan sebagai suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis yang memengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seorang pegawai. Menurut Hasibuan (2017:204) mendefinisikan stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang. Sedangkan, Robbins dan Judge (2017:597) menyatakan stres kerja merupakan sebuah kondisi dinamis di mana seorang individu dihadapkan pada suatu peluang, tuntutan atau sumber daya yang terkait dengan kondisi lingkungan, kondisi organisasi dan pada diri seseorang.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa stres kerja adalah suatu keadaan ketegangan atau tertekan yang terjadi karena adanya beberapa masalah yang menyebabkan karyawan merasa kurang nyaman, cemas dan tidak bisa berfikir dengan baik.

Kinerja Pegawai

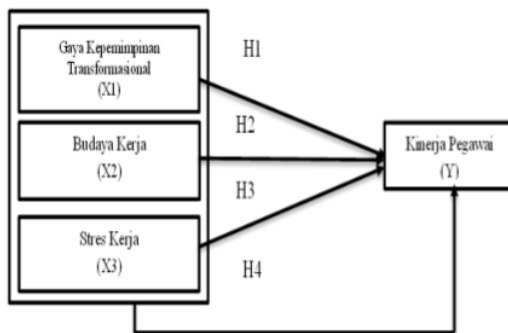
Menurut Fahmi (2017:188) kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Mangkunegara (2017:67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan, Menurut Rosento (2018:03) dalam menjelaskan bahwa kinerja adalah satu hal yang ditunjukkan oleh seseorang atau suatu proses dalam melakukan tugas kerja yang ditetapkan oleh suatu organisasi. Kinerja adalah suatu standar tolak ukur yang

sering digunakan oleh perusahaan dalam mengevaluasi performa karyawannya. Komponen yang juga digunakan dalam menilai kinerja karyawannya adalah tingkat kehadiran atau absensi, dedikasi terhadap tugas, loyalitas pada perusahaan dan pekerjaannya.

Dari beberapa pendapat diatas dapat diambil kesimpulan bahwa kinerja pegawai merupakan pencapaian hasil kerja karyawan dalam suatu proses melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Kerangka Konseptual

Berdasarkan pada latar belakang dan tinjauan pustaka yang dikemukakan di atas, maka kerangka pikir yang akan dijadikan pegangan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :



Hipotesis

Berdasarkan uraian dan hasil penelitian yang di kembangkan oleh para ahli dan penelitian terdahulu di atas, penulis mengambil hipotesis sebagai berikut :

H1 : Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Lembaga Pemasarakatan Kelas II A Kabupaten Sidoarjo.

H2 : Budaya Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Lembaga Pemasarakatan Kelas II A Kabupaten Sidoarjo.

H3 : Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Lembaga Pemasarakatan Kelas II A Kabupaten Sidoarjo.

H4 : Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Kerja, dan Stres Kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai Lembaga Pemasarakatan Kelas II A Kabupaten Sidoarjo.

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Dalam Desain penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian yang bersifat kuantitatif. Menurut Sugiyono (2017:14) metode penelitian kuantitatif diartikan sebagai metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif dan statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Dalam penelitian ini metode kuantitatif digunakan untuk mengukur Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Kerja, dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai Lembaga Pemasarakatan Kelas II A Kabupaten Sidoarjo.

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada Lembaga Pemasarakatan Kelas II A Kabupaten Sidoarjo yang berlokasi di Jl. Sultan Agung No.32, Gajah Timur, Magersari, Kec.

Sidoarjo, Kabupaten Sidoarjo, Jawa Timur. Waktu penelitian dimulai pada bulan Maret sampai dengan bulan Mei 2023.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Lembaga Pemasyarakatan Kelas II A Kabupaten Sidoarjo pada bagian Kesatuan Pengamanan Lembaga Pemasyarakatan yang berjumlah 60 orang pegawai. Dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik sampel jenuh.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Data

1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan menggunakan r tabel. Nilai r tabel dengan rumus $r \text{ tabel} = (n-2) = 58$ untuk sampel 60 tingkat signifikansi 5% menunjukkan r tabel sebesar 0,2542. Jika r hitung > dari r tabel maka pernyataan tersebut dikatakan valid dan jika r hitung < r tabel maka pernyataan tersebut dapat dikatakan tidak valid.

Berdasarkan hasil output SPSS menunjukkan bahwa masing-masing item pernyataan memiliki $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,2542) dan bernilai positif. Dengan demikian item pernyataan tersebut dinyatakan Valid.

2. Uji Realibilitas

Suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai Cronbach Alpha > 0,60. Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa masing-masing variabel adalah reliabel karena mempunyai nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Dasar pengambilan keputusan uji normalitas apabila nilai signifikansi > 0,05

maka distribusi residual normal dan jika nilai signifikansi < 0,05 maka distribusi residual tidak normal. Berikut ini adalah hasil uji normalitas :

Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,000000
	Std. Deviation	2,81935486
Most Extreme Differences	Absolute	,087
	Positive	,087
	Negative	-,049
Test Statistic		,087
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

Sumber : Hasil Pengolahan Data IBM SPSS
25

Hasil uji normalitas menggunakan metode *Kolmogorov – Smirnov* menunjukkan bahwa nilai Asymp. Sig (2-tailed) sebesar 0,200 > 0,05 maka dapat diambil kesimpulan bahwa data pada penelitian tersebut berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinearitas

Dari tabel di atas nilai pada variabel *independent* penelitian tersebut menunjukkan nilai dari *Variance Inflation Factor* (VIF) < 10.00 sedangkan untuk nilai Tolerance > 0,1 maka dapat diambil kesimpulan bahwa model regresi pada penelitian tersebut tidak terjadi multikolinieritas.

3. Uji Autokorelasi

Berikut ini merupakan hasil dari uji autokorelasi :

Hasil Uji Autokorelasi

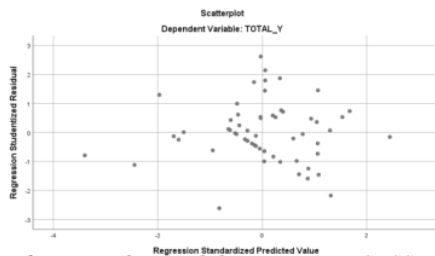
Runs Test	
Unstandardized Residual	
Test Value ^a	-,15822
Cases < Test Value	30
Cases >= Test Value	30
Total Cases	60
Number of Runs	26
Z	-1,302
Asymp. Sig. (2-tailed)	,193

Sumber : Hasil Pengolahan Data IBM SPSS 25

Jadi, dapat diketahui bahwa nilai Asymp. Sig (2-tailed) sebesar 0,193 > 0,05 yang berarti dapat diambil kesimpulan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak terdapat gejala autokorelasi.

4. Uji Heteroskedastisitas

Hasil Uji Heterokedastisitas Scatterplot



Sumber : Hasil Pengolahan Data IBM SPSS 25

Dari hasil di atas menggunakan SPSS 25 dalam penelitian ini bisa dilihat pada tampilan grafik yang menunjukkan bahwa penyebaran nilai prediksi variabel terikat dengan residualnya yang tidak membentuk suatu pola yang pasti atau terjadi penyebaran yang tidak

mengerombol membentuk suatu pola yang teratur yang berarti dapat disimpulkan bahwa data tersebut tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		T	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	,511	4,649			,110	,913
TOTAL_X1	,566	,129	,476		4,394	,000
TOTAL_X2	,509	,153	,362		3,333	,002
TOTAL_X3	,117	,073	,144		1,607	,114

Sumber : Hasil Pengolahan Data IBM SPSS 25

Persamaan regresi linier berganda yang terbentuk adalah sebagai berikut :

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

$$Y = 0,511 + 0,566 X_1 + 0,509 X_2 + 0,117 X_3 + e$$

Dari hasil pengujian regresi linier berganda dapat persamaan yang menjelaskan bahwa :

1. Nilai Konstanta (a) yang dihasilkan sebesar 0,511 bernilai positif menunjukkan terjadinya perubahan yang searah. Artinya, jika variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Kerja, dan Stres Kerja sama dengan nol satuan, maka kinerja adalah sebesar 0,511.
2. Nilai koefisien Gaya Kepemimpinan Transformasional (b₁) sebesar 0,566 bernilai positif. Hal ini menunjukkan bahwa jika variabel Lingkungan Kerja mengalami peningkatan 1%, maka akan mengakibatkan peningkatan kinerja sebesar 0,566 dengan asumsi variabel lainnya dianggap nol. Tanda positif artinya menunjukkan pengaruh

yang searah antara variabel independen dan variabel dependen.

3. Nilai Koefisien Budaya Kerja (b_2) sebesar 0,509 bernilai positif. Hal ini menunjukkan bahwa jika variabel Budaya Kerja mengalami peningkatan 1% maka akan mengakibatkan peningkatan kinerja sebesar 0,509 dengan asumsi variabel lainnya dianggap nol. Tanda positif artinya menunjukkan pengaruh yang searah antara variabel independen dan variabel dependen.
4. Nilai koefisien Stres Kerja (b_3) sebesar 0,117 bernilai positif. Hal ini menunjukkan bahwa jika variabel Stres Kerja mengalami peningkatan 1%, maka akan mengakibatkan peningkatan kinerja sebesar 0,117 dengan asumsi variabel lainnya dianggap nol. Tanda positif artinya menunjukkan pengaruh yang searah antara variabel independen dan variabel dependen.

Dari hasil analisis regresi linier berganda diatas menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Kerja, dan Stres Kerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja Pegawai Lembaga Pemasarakatan Kelas II A. Variabel paling dominan yang mempengaruhi kinerja pegawai Lembaga Pemasarakatan Kelas II A yang mana dibuktikan pada hasil analisis regresi linier berganda dengan hasil beta tertinggi yaitu 0,566.

Koefisien Determinasi (r^2)

Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,746 ^a	,556	,532	2,894

Sumber : Hasil Pengolahan Data IBM SPSS
25

Berdasarkan tabel di atas nilai koefisien determinan (*Adjusted R Square*) sebesar 0,532 itu berarti bahwa pengaruh variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (X_1), Budaya Kerja (X_2), dan Stres Kerja (X_3) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) Lembaga Pemasarakatan Kelas II A. Apabila dipersentasikan adalah sebesar 53,2% pengaruh variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Kerja, dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Dan untuk sisanya sebesar 46,8 % dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

Pengujian Hipotesis

1. Uji F (Simultan)

Uji simultan untuk menguji besarnya pengaruh dari seluruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Pengujian dengan menggunakan distribusi F, yang dihitung menggunakan program SPSS. Berikut hasil pengujian menggunakan SPSS :

Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	587,206	3	195,735	23,373	,000 ^b
Residual	468,977	56	8,375		
Total	1056,183	59			

Sumber : Hasil Pengolahan Data IBM SPSS
25

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa Nilai F hitung > F tabel yaitu 23.373 > 2,77 dengan signifikan 0,000 < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan Gaya Kepemimpinan Transformasional (X_1), Budaya Kerja (X_2), dan Stres Kerja (X_3) secara simultan berpengaruh positif dan

signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

2. Uji T (Parsial)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	,511	4,649		,110	,913
TOTAL_X1	,566	,129	,476	4,394	,000
TOTAL_X2	,509	,153	,362	3,333	,002
TOTAL_X3	,117	,073	,144	1,607	,114

Sumber : Hasil Pengolahan Data IBM SPSS
25

- Uji parsial antara Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Pegawai hasil pengolahan data t hitung 4,394 yang mana lebih besar dari t tabel 2,003 dengan nilai signifikan 0,000 pada tingkat signifikan < 5% sehingga kesimpulannya adalah variable Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.
- Uji parsial antara Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai hasil pengolahan data t hitung 3,333 yang mana lebih besar dari t tabel 2,003 dengan nilai signifikan 0,002 pada tingkat signifikan < 5% sehingga kesimpulannya adalah variabel Budaya Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.
- Uji parsial antara Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai hasil pengolahan data t hitung 1,607 yang mana lebih kecil dari t tabel 2,003 dengan nilai signifikan 0,114 pada tingkat signifikan > 5% sehingga kesimpulannya adalah variabel Stres Kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Pembahasan Hasil Temuan Penelitian

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji parsial untuk variable Gaya Kepemimpinan Transformasional diperoleh t hitung = 4,394 dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial hipotesis 1 (H_1) yang menyatakan bahwa ada pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Pegawai diterima. Dengan demikian berarti bahwa hipotesis 1 (H_1) Gaya Kepemimpinan Transformasional mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Hasil penelitian ini didukung oleh hasil penelitian terdahulu oleh Prastya, R. A. (2022) dengan judul penelitian “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Finfleet Teknologi Indonesia Surabaya”. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y).

2. Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji parsial untuk variabel Budaya Kerja diperoleh t hitung = 3,333 dengan nilai signifikansi sebesar $0,002 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial Hipotesis 2 (H_2) yang menyatakan bahwa ada pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai diterima.

Dengan demikian berarti bahwa Hipotesis 2 (H2) Budaya Kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Hasil penelitian ini didukung oleh hasil penelitian terdahulu oleh Dewi, N. T. C. et al. (2022) dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Kerja, Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Kredit Kubu Gunung Tegaljaya Badung”. Penelitian ini menunjukkan hasil bahwa Budaya Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

3. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji parsial untuk variabel Stres Kerja diperoleh t hitung = 1,607 dengan nilai signifikansi sebesar $0,114 > 0,05$ hal ini menyatakan sehingga H_0 diterima dan H_a ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel Stres Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini didukung hasil penelitian terdahulu oleh Ratnasari, S. L., et al. (2021). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Disiplin Kerja, Komitmen Organisasional, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara. Penelitian ini menunjukkan hasil bahwa Stres Kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

4. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Kerja, dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji simultan untuk variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Kerja, dan Stres Kerja diperoleh F hitung = 23.373 dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 <$

$0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan Hipotesis 4 (H4) yang menyatakan bahwa ada pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Kerja, dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai diterima. Dengan demikian bahwa hipotesis 4 (H4) Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Kerja, dan Stres Kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Penelitian ini dilakukan untuk menguji pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Kerja, dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Lembaga Pemasarakatan Kelas II A Kabupaten Sidoarjo. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil IBM SPSS 25 uji t bahwa secara parsial variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Lembaga Pemasarakatan Kelas II A Kabupaten Sidoarjo.
2. Berdasarkan hasil IBM SPSS 25 uji t bahwa secara parsial variabel Budaya Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Lembaga Pemasarakatan Kelas II A Kabupaten Sidoarjo.
3. Berdasarkan hasil IBM SPSS 25 uji t bahwa secara parsial variabel Stres Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Lembaga Pemasarakatan Kelas II A Kabupaten Sidoarjo.
4. Berdasarkan hasil uji f menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Kerja, dan Stres Kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai

Lembaga Masyarakat Kelas II A Kabupaten Sidoarjo.

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dipaparkan di atas, maka Peneliti memberikan saran yang diharapkan dapat membantu dan bermanfaat dikemudian hari. Adapun saran tersebut, sebagai berikut :

1. Diharapkan pada pegawai Lembaga Masyarakat Kelas II A untuk mempertahankan budaya kerja yang sudah cukup baik melalui penerapan gaya kepemimpinan transformasional lebih diefektifkan sehingga memberikan inspirasi bagi pegawai untuk meningkatkan kinerjanya dan pengelolaan stres kerja yang tepat.
2. Diharapkan setiap pegawai bisa mengurangi stres kerja di tempat kerjanya agar dapat menghasilkan kinerja terbaiknya.
3. Untuk penelitian selanjutnya dapat diperluas lagi tidak hanya meneliti variabel gaya kepemimpinan transformasional, budaya kerja, stres kerja, dan kinerja pegawai saja, tetapi dapat juga meneliti variabel yang lain pada pegawai Lembaga Masyarakat Kelas II A.

DAFTAR PUSTAKA

- Asyarifah, E. R., & Kusmiyanti, K., 2021.* Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Petugas Lembaga Masyarakat Kelas IIB Klaten. *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan*, 9(3), 521-532.
- Aprilinda, D., & Budiman, A. P., 2021.* Konsep kepemimpinan transformasional. *Cerdika: Jurnal Ilmiah Indonesia*, 1(7), 840-846.
- Anshori, R. F., & Afriani, Y., 2023.* Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja dan Pemberian Reward Achievement Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Grab Teknologi Indonesia Provinsi Jawa Barat. *Journal on Education*, 5(3), 6347-6352.
- Barlian, B., Habe, H., & Pradana, M. R. A., 2022.* Pengaruh Budaya Kerja Dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Tanggamus. In *Prosiding Seminar Nasional Ekonomi dan Bisnis* (Vol. 2, No. 1, pp. 95-101.
- Dewi, N. T. C., Suryani, N. N., & Mustika, I. N., 2022.* Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Kredit Kubu Gunung Tegaljaya Badung. *EMAS*, 3(3), 231-242.
- Ghozali, I. 2018.* *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25* (9th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Idris, M., & Asri, A., 2023.* Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Gendhera Buana Jurnal (GBJ)*, 2(1), 41-50.
- Kalbadri, M., & Karyaningsing, K., 2021.* Pengaruh Budaya Organisasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kawasan Berikat Nusantara (Persero) Jakarta Utara. *Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING)*, 4(2), 680-689.
- Kurniawan, I. S., & Al Rizki, F., 2022.* Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Perkebunan Mitra Ogan. *Jurnal Sosial Sains*, 2(1), 104-110.
- Malayu S.P Hasibuan, 2017.* *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Prasty, R. A., 2022.* Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Stres

- Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Finfleet Teknologi Indonesia Surabaya (The Influence of Transformational Leadership Style, Organizational Culture, Work Environment, and Work Stress on Employee Performance at PT. Finfleet Technology Indonesia Surabaya). (Doctoral dissertation, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya).
- Pioni, K., Wimba, I. G. A., & Puja, I. M. S., 2023.* Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Gianyar. *WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 3(1), 22-31.
- Qoyyimah, M., Abrianto, T. H., & Chamidah, S., 2020.* Pengaruh beban kerja, stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT INKA Multi Solusi Madiun. *ASSET: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 2(1).
- Ratnasari, S. L., Sinaga, E. P., & Hadi, M. A., 2021.* Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Disiplin Kerja, Komitmen Organisasional, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara. *Jurnal Trias Politika*, 5(2), 128-140.
- Sugiyono.* 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D.* Bandung: Alfabeta.
- Sitorus, J. N., & Arwiyah, M. Y., 2019.* Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Cantika Puspa Pesona Di Jakarta. *eProceedings of Management*, 6(1).
- Sembiring, R., & Winarto, W., 2020.* Pengaruh Budaya Kerja dan Komitmen terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Perawat Di Rumah Sakit Milik Pemerintah). *Jurnal Ilmiah METHONOMI*, 6(1), 21-30.
- Siregar, A. R., Marbun, P., & Syaputri, Y., 2020.* Pengaruh Budaya Kerja Dan Jam Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Latexindo Toba Perkasa Binjai. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (Jimbi)*, 1(1), 101-110.
- Sumiati., 2020.* Quality of Work Life and Work Stress on Employee Performance. In: *The 2nd International Conference on Business and Banking Innovations (ICOBBI) 2020*, 14 - 15 Agustus 2020, STIE Perbanas Surabaya.
- Siregar, E., 2021.* Analisis 4k Karyawan Tenaga Pendidik. *Jurnal Manajemen*, 5(2), 1-11.

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, BUDAYA KERJA, DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI LEMBAGA PEMASYARAKATAN KELAS II A KABUPATEN SIDOARJO

ORIGINALITY REPORT

18%

SIMILARITY INDEX

18%

INTERNET SOURCES

10%

PUBLICATIONS

11%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	download.garuda.kemdikbud.go.id Internet Source	2%
2	stiealwashliyahsibolga.ac.id Internet Source	2%
3	www.jurnal.syntaxliterate.co.id Internet Source	2%
4	journal.iaisambas.ac.id Internet Source	1%
5	Dody Dody, Luh Eka Susanti, Bondan Pambudi. "Adaptasi new normal: pengaruh kualitas produk, fasilitas, dan harga terhadap kepuasan konsumen", Jurnal Ilmiah Pariwisata dan Bisnis, 2022 Publication	1%
6	Submitted to UIN Raden Intan Lampung Student Paper	1%

repository.ar-raniry.ac.id

7	Internet Source	1 %
8	repository.bsi.ac.id Internet Source	1 %
9	journal.feb.unmul.ac.id Internet Source	1 %
10	Submitted to British College of Applied Studies Student Paper	1 %
11	repository.univ-tridinanti.ac.id Internet Source	1 %
12	repository.stei.ac.id Internet Source	1 %
13	Seni, Achmad Fauzi. "STRATEGI PEMASARAN YANG DITERAPKAN DI HOTEL SANTIKA KEPULAUAN BANGKA BELITUNG DALAM MENINGKATKAN KUALITAS PELAYANAN DAN KEPUASAN KONSUMEN", Jurnal Akuntansi dan Manajemen Bisnis, 2022 Publication	1 %

Exclude quotes On

Exclude matches < 50 words

Exclude bibliography On