

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan STMIK Rosma Karawang

Yahya Suherman

Program Studi Manajemen Informatika, STMIK ROSMA

Karawang, Indonesia

yahya.suherman@dosen.rosma.ac.id

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan di STMIK ROSMA Karawang dengan responden yang digunakan sebanyak 32 karyawan dengan menggunakan metode survey pada bulan September 2015, and pengambilan sampel penelitian menggunakan metode sampling jenuh. Hasil penelitian menunjukkan Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan koefisien bahwa nilai positif determinasi signifikan dan memperlihatkan tanda yang positif. Data yang diperoleh dianalisis menggunakan uji regresi berganda yang menghasilkan nilai koefisien determinasi sebesar 66% dari Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dengan signifikan sebesar 0,000 ($p < 0,0005$).

Kata kunci: Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine and analyze the effect of leadership style and organizational culture together on employee performance. This research was conducted at STMIK ROSMA Karawang with 32 employees as respondents using the survey method in September 2015, and the research sample was taken using the saturated sampling method. The results showed that leadership style and organizational culture had a positive and significant influence on employee performance. The results showed that the coefficient of positive determination was significant and showed a positive sign. The data obtained were analyzed using multiple regression test which resulted in a coefficient of determination of 66% of Leadership Style and Organizational Culture on Employee Performance with a significant value of 0.000 ($p < 0.0005$).

Key words: *Employee Performance, Leadership Style, Organizational Culture*

Pendahuluan

Tuntutan perusahaan untuk memperoleh, mengembangkan dan mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas semakin mendesak sesuai dengan dinamika lingkungan yang selalu berubah. Dengan tersedianya sumber daya manusia yang memadai dalam arti kuantitas dan kualitas, maka tantangan dimasa mendatang akan bisa diatasi dengan baik. Dalam kondisi lingkungan tersebut manajemen dituntut untuk mengembangkan cara untuk mempertahankan karyawan pada kinerja yang tinggi serta mengembangkan potensinya agar dapat memberikan kontribusi yang maksimal bagi perusahaan (Rukmini & Murniyanti, 2015).

Manajemen sumber daya manusia merupakan sarana untuk meningkatkan kualitas manusia, dengan memperbaiki sumber daya manusia maka akan meningkatkan pula kinerja dan hasil suatu organisasi, sehingga dapat mewujudkan karyawan yang memiliki disiplin dan kinerja yang baik, oleh karena itu diperlukan peran yang besar dari pimpinan organisasi. Sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan seperti sarana dan prasarana serta dana yang besar tidak bisa memberikan hasil yang optimal apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang optimal. Douglas (2000) menjelaskan bahwa perusahaan membutuhkan karyawan yang mempunyai kinerja (job performance) yang tinggi (Isvandiari & Fuadah, 2017).

Dalam menjalankan sebuah organisasi tidak lepas dari kontribusi para karyawan dalam mencapai tujuan organisasi, sebagaimana dikemukakan oleh Maltis & Jackson (2000) bahwa sumber daya manusia sekarang ini semakin besar peranannya dalam mencapai sukses organisasi. Kinerja karyawan sangat diperlukan untuk melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu (Mundung et al., 2015).

Budaya organisasi yang kuat akan membantu perusahaan dalam memberikan kepastian kepada seluruh karyawan untuk berkembang bersama, tumbuh dan berkembangnya perusahaan. Kotter dan Heskett (1997) mengatakan bahwa budaya yang kuat dapat menghasilkan efek yang sangat mempengaruhi individu dan kinerja (Azizah, 2016). Walton dan Lawler (1985) menyimpulkan bahwa budaya organisasi merupakan strategi penting yang efektif bagi manajemen dalam mendorong kinerja karyawan. Deal dan Kennedy (1998) mengatakan bahwa budaya organisasi yang kuat dan stabil akan menghasilkan kinerja yang tinggi (Brahmasari, 2008).

Menurut Bass (2003), Locander (2002), serta Yammarino (1993) faktor penting yang menentukan kinerja karyawan dan kemampuan organisasi beradaptasi dengan perubahan lingkungan adalah kepemimpinan (Leadership) (Salain, 2012). Kepemimpinan

menggambarkan hubungan antara pemimpin (Leader) dengan yang dipimpin (Follower) dan bagaimana seorang pemimpin mengarahkan follower akan menentukan sejauh mana follower mencapai tujuan atau harapan pimpinan (Purnama & Putra, 2016). Pemimpin mengembangkan dan mengarahkan potensi dan kemampuan bawahan untuk mencapai bahkan melampaui tujuan organisasi.

Dengan pemahaman akan tugas-tugas yang diemban, dan pemahaman karakteristik bawahannya, maka seorang pemimpin akan dapat memberikan bimbingan, dorongan serta motivasi kepada seluruh anggotanya untuk mencapai tujuan. Jika dalam interaksi tersebut berhasil dengan baik, maka pemimpin akan mampu memberikan kepuasan yang sekaligus dapat meningkatkan kinerjanya. Dalam banyak penelitian tentang peran kepemimpinan mampu meningkatkan kinerja karyawan (Heather, 2001 ; Chen, 2004), kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan (Bryan, 1999) (Nugraheny, 2008).

Maka dapat dipastikan bahwa perilaku seorang pemimpin adalah pengaruh yang akan menimbulkan pemahaman tersendiri yang akan berpengaruh terhadap kondisi psikologis bawahan, karena pemimpin merupakan sumber daya pokok serta titik sentral aktivitas yang terjadi dalam kesatuan, dengan kata lain seorang pemimpin dapat menjalankan gaya kepemimpinan dan motivasinya menurut manajemen sehingga akan sangat menentukan apakah tujuan organisasi akan dapat tercapai atau tidak, kegiatan dan dinamika yang terjadi dalam kesatuannya sebagian besar ditentukan oleh gaya kepemimpinan dan kinerja karyawannya dari seorang pemimpin.

STMIK ROSMA Karawang adalah Perguruan Tinggi Swasta yang berorientasi pada mutu yang selalu berusaha menghasilkan lulusan yang memiliki keunggulan dan daya saing dan siap berkembang dalam masyarakat global. Menjadi Perguruan Tinggi Swasta yang menghasilkan lulusan berkompotensi tinggi yang mampu mengembangkan potensi diri dan bekerja terutama dalam bidang teknologi informatika merupakan tujuan dan komitmen yang diberikan oleh STMIK ROSMA Karawang.

Dalam memberikan mutu terbaiknya dengan menghasilkan lulusan yang memiliki keunggulan, harus diimbangi pula dengan kinerja karyawan yang baik dalam pelaksanaannya. Peningkatan kinerja karyawan diharapkan akan dapat meningkatkan pelayanan pada masyarakat dalam hal ini mahasiswa. Peningkatan pelayanan mahasiswa sangat terkait dengan gaya kepemimpinan dan budaya organisasi lembaga / instansi tersebut, sehingga dapat mewujudkan kinerja yang optimal.

Dosen sebagai pelaksana Tri Dharma Perguruan Tinggi diharapkan mampu membentuk karakter dan intelektual keilmuan dalam diri mahasiswa sebagai generasi pembangunan bangsa pada masa yang akan datang. Kualitas Perguruan Tinggi ditentukan kualitas dosen dalam pelaksanaan pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. Perguruan Tinggi harus meningkatkan kemampuan sumber daya manusia yang dimilikinya untuk dapat

menjadikan Lembaga Pendidikan tersebut mampu menjawab tuntutan perkembangan. Untuk itulah, kedudukan dosen memiliki peran strategis dalam keberadaan suatu universitas disebabkan kualitas kinerja dosen menentukan kualitas perguruan tinggi tersebut. Berbagai masalah rendahnya kualitas pelayanan di perguruan tinggi disebabkan oleh kinerja pemberi layanan dalam hal ini dosen dan staf akademik belum memuaskan (karyawan).

Berdasarkan penjabaran diatas dapat dikemukakan bahwa peningkatan kinerja karyawan dapat ditentukan oleh faktor internal dan faktor eksternal. Dalam hal ini faktor internal diasumsikan sebagai gaya kepemimpinan, dan faktor eksternal adalah budaya organisasi. Oleh karena itu penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada STMIK ROSMA Karawang dan hasil dari penelitian ini selanjutnya diharapkan menjadi acuan dalam meningkatkan kinerja karyawan, sehingga visi, misi dan tujuan yang diharapkan oleh organisasi tersebut dapat terwujud dan berjalan dengan baik dan tercapai.

Materi dan Metode

Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, yang bertujuan untuk mencari hubungan sebab akibat, korelasi, evaluasi kegiatan atau program yang sifatnya objektif, terukur dan terbatas. Adapun dalam pelaksanaan metode penelitian ini lewat kuesioner yang diberikan terhadap dosen dan staf akademik STMIK ROSMA Karawang. Penelitian ini pada dasarnya dimaksudkan untuk memperoleh gambaran mengenai seberapa besar pengaruh variabel gaya kepemimpinan (X1) dan budaya organisasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). Didasarkan atas sifat-sifat masalahnya, maka penelitian ini merupakan correlation research yang bertujuan untuk mengetahui variasi-variasi pada suatu faktor berkaitan dengan variasi-variasi pada satu atau beberapa faktor lain berdasarkan koefisien korelasi-korelasi. Teknik pengambilan sampel dan tehnik sampling adalah merupakan tehnik pengambilan sampel (Fitria & Ariva, 2019). Populasi dan sampel penelitian ini adalah karyawan tetap STMIK ROSMA Karawang, dengan jumlah populasi sebanyak 32 orang. Untuk menentukan besarnya sampel apabila subjek kurang dari 100, maka lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya penelitian populasi. Menurut Arikunto (2002) jika subjeknya lebih besar dari 100 dapat diambil 20 - 25 % (Yulianita, 2020). Dalam penelitian ini karena jumlah populasi dan sampel kurang dari 100, maka sampel yang diambil 32 dari karyawan tetap.

Hasil dan Pembahasan

1. Deskripsi Data Penelitian

Data variabel Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan diolah dari instrumen yang berisi 30 pernyataan dengan 5 opsi (Skala Likert) dan responden berjumlah 32 orang, hasilnya sebagai berikut:

Tabel 1. Deskripsi Data Penelitian

Descriptive Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N
KINERJA KARYAWAN	37.90	10.600	32
GAYA KEPEMIMPINAN	39.10	2.975	32
BUDAYA ORGANISASI	42.43	2.674	32

Judul tabel berada di atas, sedangkan judul gambar ditulis di bawah. Semua table dan gambar harus disitasi di dalam teks. Jika tabel dan gambar dapat dimasukkan dalam satu kolom, maka contoh penulisannya adalah sebagai berikut:

2. Analisis Data

2.1. Uji Validitas

Hasil uji coba variabel Gaya Kepemimpinan (X1), Budaya Organisasi (X2) dan Kinerja Karyawan (Y) terhadap 32 responden yang dinyatakan dengan 30 pernyataan melalui taraf signifikansi 5% dan r Tabel 0.361, setelah dihitung dengan SPSS versi 22 mendapatkan hasil seluruhnya Valid.

Tabel 2. Validitas Gaya Kepemimpinan (X1)

RESP	r Hitung	r Tabel	Status
1	0.413	0.361	Valid
2	0.408	0.361	Valid
3	0.404	0.361	Valid
4	0.388	0.361	Valid
5	0.384	0.361	Valid
6	0.359	0.361	Valid
7	0.485	0.361	Valid
8	0.443	0.361	Valid
9	0.384	0.361	Valid
10	0.402	0.361	Valid
11	0.591	0.361	Valid
12	0.633	0.361	Valid
13	0.640	0.361	Valid
14	0.646	0.361	Valid
15	0.639	0.361	Valid
16	0.631	0.361	Valid
17	0.556	0.361	Valid
18	0.521	0.361	Valid
19	0.498	0.361	Valid
20	0.538	0.361	Valid
21	0.558	0.361	Valid
22	0.507	0.361	Valid

RESP	r Hitung	r Tabel	Status
23	0.534	0.361	Valid
24	0.498	0.361	Valid
25	0.523	0.361	Valid
26	0.555	0.361	Valid
27	0.591	0.361	Valid
28	0.566	0.361	Valid
29	0.566	0.361	Valid
30	0.555	0.361	Valid

Tabel 3. Validitas Budaya Organisasi (X2)

RESP	r Hitung	r Tabel	Status
1	0.669	0.361	Valid
2	0.624	0.361	Valid
3	0.615	0.361	Valid
4	0.619	0.361	Valid
5	0.595	0.361	Valid
6	0.563	0.361	Valid
7	0.628	0.361	Valid
8	0.637	0.361	Valid
9	0.888	0.361	Valid
10	0.693	0.361	Valid
11	0.801	0.361	Valid
12	0.818	0.361	Valid
13	0.813	0.361	Valid
14	0.824	0.361	Valid
15	0.820	0.361	Valid
16	0.806	0.361	Valid
17	0.807	0.361	Valid
18	0.801	0.361	Valid
19	0.785	0.361	Valid
20	0.799	0.361	Valid
21	0.817	0.361	Valid
22	0.804	0.361	Valid
23	0.804	0.361	Valid
24	0.828	0.361	Valid
25	0.830	0.361	Valid
26	0.799	0.361	Valid
27	0.811	0.361	Valid
28	0.820	0.361	Valid
29	0.787	0.361	Valid
30	0.825	0.361	Valid

Tabel 4. Validitas Kinerja Karyawan

RESP	r Hitung	r Tabel	Status
1	0.929	0.361	Valid
2	0.932	0.361	Valid
3	0.927	0.361	Valid
4	0.930	0.361	Valid
5	0.931	0.361	Valid
6	0.928	0.361	Valid

RESP	r Hitung	r Tabel	Status
7	0.933	0.361	Valid
8	0.933	0.361	Valid
9	0.931	0.361	Valid
10	0.930	0.361	Valid
11	0.930	0.361	Valid
12	0.930	0.361	Valid
13	0.932	0.361	Valid
14	0.928	0.361	Valid
15	0.934	0.361	Valid
16	0.933	0.361	Valid
17	0.930	0.361	Valid
18	0.929	0.361	Valid
19	0.933	0.361	Valid
20	0.928	0.361	Valid
21	0.935	0.361	Valid
22	0.936	0.361	Valid
23	0.930	0.361	Valid
24	0.929	0.361	Valid
25	0.934	0.361	Valid
26	0.926	0.361	Valid
27	0.940	0.361	Valid
28	0.945	0.361	Valid
29	0.937	0.361	Valid
30	0.926	0.361	Valid

2.2. Uji Reliabilitas

Pengujian Reliabilitas dalam pengujian ini menggunakan rumus Alpha Cronbach dalam SPSS versi 22, didapat angka 0.419, dengan sampel 32 responden dan nilai valid 100%. Hal ini menunjukkan hasil perhitungan Reliabilitas termasuk kedalam kategori baik. Berdasarkan perumusan bila nilai kurang dari 0.60 termasuk kategori jelek, 0,70 dengan kategori dapat diterima sedangkan 0,80 kategori baik.

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

ReliabilityScale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	10	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	10	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.419	3

3. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan regresi ganda dengan 2 variabel bebas. Pengujian dilakukan dengan bantuan program computer SPSS versi 22.

a. Uji Sinifikan atau t Test

Uji t digunakan untuk mengetahui atau menentukan apakah variabel independen secara signifikan mempengaruhi dependen. Hasil pengujian regresi yaitu sebagai berikut :

Tabel 6. Hasil Uji Hipotesis

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-28.770	42.794		-.672	.507
	GAYA KEPEMIMPINAN	1.298	.648	.364	2.004	.055
	BUDAYA ORGANISASI	.375	.721	.095	.520	.607

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Pengujian hipotesis pertama model variabel Gaya Kepemimpinan (X1) mendapatkan skor t 2.004 dengan skor sign 0.55. Berdasarkan korelasi parsial positif dan nilai $p < 0.05$ maka H_0 ditolak sehingga dapat disimpulkan Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Pengujian hipotesis kedua model variabel Budaya Organisasi (X2) mendapatkan skor t 0.520 dengan skor sign 0.607. Berdasarkan korelasi parsial positif dan nilai $p < 0.05$ maka H_0 ditolak sehingga dapat disimpulkan Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y).

b. Uji F

Tabel 7. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	425.539	2	212.770	2.028	.151 ^b
	Residual	2833.161	27	104.932		
	Total	3258.700	29			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), BUDAYA ORGANISASI , GAYA KEPEMIMPINAN

Berdasarkan tabel di atas skor signifikansi 0.151 dengan derajat kebebasan 2 mendapat skor rata-rata mendapatkan nilai rata-rata 212.770 dengan mendapatkan jumlah frekuensi 2.028. Apabila variabel dependen lebih kecil dari pada variabel independen atau mean square $425.539 < 2833.161$ berarti H_0 ditolak. Hasil tersebut dengan kata lain variabel Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

3.1. Uji Koefisien Determinasi (Adjusted R²)

Pada tabel model summary ditampilkan nilai R, R² dan standar error , dimana nilai koefisien determinasi merupakan indek determinasi yaitu prosentasi yang menyumbangkan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b										
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.361 ^a	.131	.066	10.244	.131	2.028	2	27	.151	1.452

a. Predictors: (Constant), BUDAYA ORGANISASI , GAYA KEPEMIMPINAN

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

- a. Berdasarkan Tabel Pearson Correlation bahwa pengaruh variabel Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan menghasilkan sebesar nilai 0.41 atau 41 % yang berarti variabel X1 terhadap Y cukup berpengaruh atau berkontribusi sedang (lihat table intepretasi nilai r product moment).
- b. Berdasarkan Tabel Pearson Correlation bahwa hubungan variabel Budaya Oganisasi terhadap Kinerja Karyawan menghasilkan nilai sebesar 0.229 atau 22,9 % yang berarti variabel X2 terhadap Y kurang berpengaruh atau berkontribusi Lemah.
- c. Sedangkan pada Tabel Model Summary hubungan variabel Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Adjusted R Square menghasilkan nilai 0.66 atau 66 % yang berarti Variabel X1 dan X2 terhadap Y berpengaruh kuat atau berkontribusi tinggi. Sisanya 34% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

Tabel 9. Interpretasi Nilai r Product Moment

No.	Besarnya Nilai r	Intepretasi
1	0,00 – 0,199	Sangat Lemah
2	0,020 – 0,399	Lemah atau Rendah
3	0,40 – 0,599	Sedang atau Cukup
4	0,60 – 0,799	Kuat atau Tinggi
5	0,80 – 1,00	Sangat Kuat atau Sangat Tinggi

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi secara bersama-sama berpengaruh kuat atau berkontribusi tinggi sebesar nilai 66% terhadap Kinerja Karyawan, dan sisanya sebesar nilai 34% ditentukan oleh variabel yang lain.
2. Hubungan variabel Gaya Kepemimpinan cukup berpengaruh atau berkontribusi sedang terhadap Kinerja Karyawan sebesar nilai 41%. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan cukup berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.
3. Hubungan variabel Budaya Organisasi kurang berpengaruh atau berkontribusi lemah terhadap Kinerja Karyawan sebesar nilai 22,9%. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Budaya Organisasi berpengaruh rendah terhadap Kinerja Karyawan.

Daftar Pustaka

- Azizah, S. N. (2016). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KERPRIBADIAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI PADA KARYAWAN DIVISI BAZAAR TRANSMART MX MALL MALANG). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB, July*, 1–23.
- Brahmasari, I. A. (2008). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Karyawan Dan Kinerja Perusahaan. *DiE: Jurnal Ilmu Ekonomi Dan Manajemen*, 5(1). <https://doi.org/10.30996/die.v5i1.31>
- Fitria, S. E., & Ariva, V. F. (2019). Analisis Faktor Kondisi Ekonomi, Tingkat Pendidikan Dan Kemampuan Berwirausaha Terhadap Kinerja Usaha Bagi Pengusaha Pindang Di Desa Cukanggenteng. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 18(3), 197–208. <https://doi.org/10.25124/jmi.v18i3.1732>
- Isvandiari, A., & Fuadah, L. (2017). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PG. Meritjan Kediri. *Jurnal Ilmiah Bisnis Dan Ekonomi Asia*, 11(2), 1–8. <https://doi.org/10.32812/jibeka.v11i2.54>

- Mundung, J., Lengkong, F., & Tulus, F. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Kelurahan Bahu. *Jurnal Administrasi Publik UNSRAT*, 2(30), 1360.
- Nugraheny, P. S. (2008). ANALISIS PENGARUH KEPUASAN KERJA, DUKUNGAN ORGANISASI, DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP MOTIVASI KERJA DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN (Studi Pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Kota Semarang). *Jurnal Bisnis Strategi*, 17(2), 203–218. <https://doi.org/10.14710/jbs.17.2.203-218>
- Purnama, N. W. S., & Putra, M. S. (2016). PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP EFEKTIVITAS PEMIMPIN DI SAMABE BALI SUITE AND VILLAS. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(7), 4309–4336.
- Rukmini, & Murniyanti, S. (2015). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan. *Neliti*, 66–72.
- Salain, P. P. P. (2012). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Budaya Organisasi Inovasi Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Nasional Teknologi Informasi Dan Aplikasinya (JNATIA)*, 1, 1–17.
- Yulianita. (2020). PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BUMI MEKAR HIJAU (BMH) OGAN KOMERING ILIR PROPINSI SUMATERA SELATAN. *Jurnal Manajemen*, July, 1–23.