



Analisis Peranan Servant Leadership, Pemberdayaan Manusia Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Siti Rahmawati¹, Dheo Rimbano² Nina Oktarika³, Ahmad Basri⁴ M. Ifantri⁵, Ferdi Hidayat⁶, Melistina⁷

¹Program Studi Manajemen, Universitas Bina Insan, Lubuklinggau

e-mail: ^{1*}rahmapasaribu9@gmail.com, ²drdheo60@gmail.com ,

³ninaoktarika@gmail.com, ⁴hidayatperdy841@gmail.com, ⁵Mhmdifan2461@gmail.com,

⁶melistinavirdayanti@gmail.com

*corresponding Author

Abstrak

Kinerja karyawan memiliki peran yang penting untuk mencapai keberhasilan disuatu perusahaan atau organisasi, karena kinerja karyawan merupakan hasil akhir dari proses penyelesaian tugas yang diberikan oleh pemimpin terhadap karyawannya. Maka dari itu kepemimpinan dalam suatu perusahaan atau organisasi haruslah dilakukan secara efektif dan efisien guna mendorong peningkatan dalam kinerja karyawan. Namun tentunya hal ini harus didukung oleh beberapa faktor seperti gaya kepemimpinan melayani atau *servant leadership*, pemberdayaan manusia, serta budaya organisasi didalam perusahaan atau organisasi tersebut. Maka dari itu penelitian ini yang menggunakan studi *Meta Analysis* bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dari *Servant Leadership*, pemberdayaan Manusia, dan Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan data dari 20 Jurnal Nasional yang di dapat oleh peneliti dari media online atau internet. Data jurnal yang diambil berkaitan dengan ketiga variabel yang digunakan didalam penelitian ini yaitu *Servant Leadership*, Pemberdayaan Manusia, dan Budaya Organisasi dengan jumlah total responden atau sampel yang diperoleh sebanyak 1300. Dan dari penelitian ini dapat diketahui hasil dari penelitian ini adalah 86,9% hal ini meunjukkan bahwa hasil dari nilai inkonsistensi lebih dari 80% maka artinya *Random Effects size* yang digunakan dalam penelitian ini lalu diperoleh juga nilai *r* dari *Random Effects size* yaitu sebesar 0,66 (86% CI= 0.56,0.74). dari hasil tersebut dapat dilihat bahwa *Sevant Leadership*, Pemberdayaan Manusia, dan Budaya Organisasi berpengaruh positif secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Kata kunci: *Meta-Analysis*; *Servant Leadership*; Pemberdayaan Manusia; Budaya Organisasi; Kinerja Karyawan.



Abstract

Employee performance has an important role to achieve success in a company or organization, because employee performance is the end result of the process of completing tasks assigned by leaders to their employees. Therefore, leadership in a company or organization must be carried out effectively and efficiently in order to encourage improvements in employee performance. But of course this must be supported by several factors such as servant leadership style, human empowerment, and organizational culture within the company or organization. Therefore, this study using Meta Analysis study aims to determine how much influence Servant Leadership, Human Empowerment, and Organizational Culture have on employee performance. This study uses data from 20 National Journals obtained by researchers from online media or the internet. Journal data taken relates to the three variables used in this study, namely Servant Leadership, Human Empowerment, and Organizational Culture with a total number of respondents or samples obtained as many as 1300. And from this study it can be seen that the results of this study are 86.9%. This shows that the result of the inconsistency value is more than 80%, which means that the Random Effects size used in this study also obtained the value of the Random Effects size, which is 0.66 (86% CI = 0.56.0.74). from these results it can be seen that Sevant Leadership, Human Empowerment, and Organizational Culture have a significant positive effect on employee performance.

Keywords: *Meta-Analysis; Servant Leadership; Human Empowerment; Organizational culture; Employee performance.*



I. PENDAHULUAN

Dunia kerja merupakan dunia tempat sekumpulan individu dalam melakukan suatu aktivitas kerja, baik didalam perusahaan maupun organisasi. Masyarakat menyadari bahwa sumber daya manusia adalah salah satu unsur dalam organisasi yang mempunyai peranan penting bagi kelangsungan organisasi tersebut, sehingga maju mundurnya suatu organisasi tergantung pada peran yang dilakukan oleh orang-orang yang berada didalamnya. Setiap perusahaan pada dasarnya menginginkan dan menuntut agar seluruh karyawan selalu menyelesaikan pekerjaannya dengan sebaik mungkin. Karyawan merupakan salah satu aset utama dalam suatu perusahaan yang saat ini semakin diakui keberadaannya. Hal ini dikarenakan, penentu dari keberhasilan

Servant leadership Merupakan suatu tipe atau model kepemimpinan yang dikembangkan untuk mengatasi krisis kepemimpinan yang dialami oleh suatu masyarakat atau bangsa. Para pemimpin pelayan (*Servant leadership*) mempunyai kecendrungan lebih mengutamakan kebutuhan, kepentingan dan aspirasi orang-orang yang dipimpinnya di atas dirinya. Seperti yang ditulis oleh Robert Greenleaf, *servant leadership* adalah seorang yang menjadi pelayan lebih dahulu. Dimulai dari perasaan alami bahwa seseorang yang ingin melayani, harus terlebih dulu melayani. Kemudian pilihan secara sadar membawa seseorang untuk memimpin dengan cara mendapatkan kebutuhan karyawan sebagai prioritas, mengenal kehormatan dan pentingnya nilai bagi setiap individu, dan membantu orang lain dalam mencapai suatu tujuan bersama.

Pemberdayaan manusia adalah suatu upaya yang dilakukan oleh seseorang maupun kelompok melalui berbagai

kerja dalam pencapaian suatu tujuan perusahaan salah satunya adalah perusahaan yang memiliki karyawan yang produktif.

Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Sutrisno (2016:172) “Kinerja adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.”

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.”

Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

kegiatan pemberian keterampilan, pengembangan pengetahuan, penguatan kemampuan atau potensi yang mendukung agar dapat terciptanya kemandirian, dan keberdayaan pada masyarakat baik itu dari segi ekonomi, sosial, budaya maupun

Budaya Organisasi pada dasarnya adalah suatu karakteristik yang terdapat pada suatu organisasi dan dijadikan sebagai tuntunan organisasi atau perusahaan sehingga mampu membedakan dengan organisasi lain. Itu artinya hal tersebut adalah suatu norma dan juga nilai-nilai perilaku yang dipahami serta diterima oleh seluruh anggota organisasi dan juga digunakan sebagai dasar dalam aturan perilaku didalam organisasi atau perusahaan tersebut. Menurut Deal dan Kenedy mengatakan bahwa hal ini juga bisa diartikan sebagai seluruh hal yang mampu diselesaikan di tempat organisasi tersebut bernaung. fungsi dari interaksi antara kemampuan dan motivasi.

Berdasarkan latar belakang permasalahan diatas, tujuan penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah berpengaruh atau tidaknya dampak dari *servant leadership* terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk mengetahui apakah berpengaruh atau tidaknya dampak dari pemberdayaan manusia terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk mengetahui apakah berpengaruh atau tidaknya dampak dari Budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

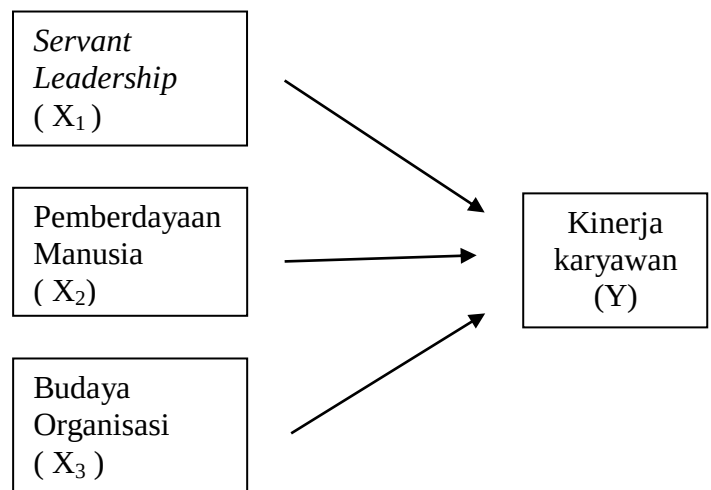
Fenomena gab yang terjadi pada penelitian ini kurangnya sosok pemimpin yang memberikan perhatian lebih atau pemimpin yang melayani karyawannya. Kurang adanya kesempatan karyawan untuk memberdayakan kemampuan yang dimilikinya. Hal ini menyebabkan penurunan kinerja karyawan. Sering terjadinya kesalah pahaman antar karyawan terhadap budaya organisasi sehingga membuat ketidaknyamanan lingkungan kerja karyawan.

II. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan studi literatur dengan metode penelitian kuantitatif dan meta analisis. Metode penelitian kuantitatif ini merupakan bagian dari serangkaian investigasi sistematis terhadap fenomena dengan mengumpulkan data untuk kemudian diukur dengan teknik statistik matematika atau komputasi. Riset ini sebagian besar dilakukan dengan menggunakan metode statistik dalam pengumpulan data kuantitatif lewat studi penelitian. Seperti yang dikemukakan oleh Punch penelitian kuantitatif adalah penelitian yang berdasarkan pengalaman empiris dengan mengumpulkan data

berbentuk angka yang bisa dihitung dan berbentuk *numeric*.

Meta analisis merupakan suatu bentuk penelitian kuantitatif karena menggunakan angka-angka dan metode statistik dari beberapa hasil penelitian untuk mengorganisasikan dan menggali informasi sebanyak mungkin dari data yang diperoleh sehingga mendekati ke *komprehensifan* (Candra 2011).



Gambar 1: kerangka berfikir

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan 20 referensi jurnal nasional dengan total jumlah responden atau sampel sebanyak 1300. Seluruh referensi jurnal yang digunakan sebagai data pada penelitian ini didapat dari medi elektronik, *google scholar* atau *google cendikia*. Jumlah sampel ang didapat dai seluruh jurnal sangat bervariasi dimulai dari 30 sampel hingga yang tebanyak 244 sampel dan hasil koefisien korelasi pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini :



NO	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Sampel (N)	Korelasi (R)
1	Anna Tri Yulastuti Wulandari (2014)	Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinrja Guru di SMK N 2 Ngawi	40	0,834
2	Delila Rambe, Ahmad Nurdin Hasibuan, Chaerunnisa (2020)	Analisis Kinerja Guru Dipengaruhi <i>Servant Leadership</i> dan Komitmen Organisasi	34	0,942
3	Muji Rahayu (2019)	Pengaruh <i>Servant Leadership</i> Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Prosesing di Kantor Mail <i>Processing Center</i> Bandung	50	0,918
4	Fatimah Pohan (2021)	Pengaruh <i>Servant Leadership</i> dan <i>Reward</i> Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan PT. General Indah Mustika	50	0,279
5	Retmita Tata Elsa Manora, Purnamie Titisari, Mochammad Syahrudin (2021).	Pengaruh <i>Servant Leadership</i> , <i>Empowerment</i> dan Komitmen Organisasi Terhadap <i>Organizational C.Tizenship Behavior</i> <i>N'lounge Jember</i>	45	0,371
6	Natalia, Dylmoon Hidayat (2021)	Pengaruh <i>Servant Leadership</i> , Iklim Organisasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kepercayaan Organisasi Guru	50	0,379
7	Alvin Yuwono Pala'langan (2021)	Pengaruh <i>Servant Leadership</i> , Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru	41	0,607
8	Y. Yakub (2017)	Pengaruh Keterlibatan Kerja Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai	53	0,833
9	Dewi Sandy Trang (2013)	Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi	92	0,621



		Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan		
10	Ni Made Ria Satyawati, I Wayan Suartana (2014).	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja yang Berdampak Pada Kinerja Keuangan	244	0,551
11	Elok Rosyidah, Isti Fadah, Diana Sulianti K Tobing (2018)	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi Di Unit Pelayanan Publik Kabupaten Jember	116	0,684
12	Deni Sulistiawan, Sukisno Selamat Riadi, Siti Maria (2018).	Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	52	0,784
13	Mada Adi Wibowo, Yanuar Surya Putra (2016).	Pengaruh Motivasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasi Karyawan Pada Rumah Sakit Umum (RSU) Salatiga	86	0,484
14	I Gede Sudha Cahyana, I Ketut Jati (2017)	Pengaruh Budaya Organisasi, Stress kerja dan kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	70	0,379
15	Fimce Masambe, Agus Supandi Soegoto, Jacky Sumarauw (2015).	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Budaya Organisasi dan Inovasi pemimpin terhadap Kinerja Karyawan Daihatsu Kharisma Manado	37	0,472



16	Najmy Haqq (2016)	Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi sebagai Variabel Intervening studi pada PT Rahman jaya perkasa Sidoarjo	42	0,475
17	Taufan Pradana, Siti Rokhmi Fuadati (2016).	Pengaruh gaya kepemimpinan Transaksional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan	48	0,827
18	Eduard Ricardo Hasudungan Sinaga, Sri Langgeng Ratnasari, Zulkifli Zulkifli (2020).	Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan kerja, Transfer Ilmu dan Penerapan Teknologi Informasi terhadap kinerja Manajerial	60	0,369
19	Mulyadi, Prayogo Wicaksono (2019)	Pengaruh Motivasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Fenixindo Global Mandiri (<i>vaneta system</i>)	50	0,744
20	Calvin A Tangkudung, Rita N Taroreh (2021).	Pengaruh Gaya Kepemimpinan <i>Transformasional</i> , Etos Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Grand Central Manado	40	0,615

Sumber data : Data yang diolah oleh peneliti, 2022

Berdasarkan data diatas yang diteleti menggunakan teknik statistik di

website online Meta-mar (*Free online Meta-Analysis Service*). Dalam website online Meta-mar ini peneliti menginput seluruh data berdasarkan Nama Penulis Jurnal, jumlah sampel pada seluruh jurnal, dan Nilai Koefisien Korelasi yang terdapat didalam jurnal. Hasil yang didapat dalam pengujian di website online Meta-mar adalah untuk mengetahui bagian yang menunjukkan hasil yang didapat, yaitu : *Inconsistency (I^2)*, *Hedgesolkin random* atau *fixed effects* dan *foresplot* dan untuk mengetahui bagian yang menunjukkan hasil besaran efek dapat dilihat dari hasil *hedgesolkin fixed* atau *random effects*.

Untuk menentukan keberhasilan antara *Fixed* atau *random effects size* dapat dilihat dari berapa besarnya presentase *inkonsistensi (I^2)* dapat dikatakan berhasil apabila hasil *inkonsistensi* memiliki persentase lebih dari 80% maka yang digunakan adalah *random effects* dan apabila sebaliknya nilai yang didapat kurang dari 80% maka yang digunakan adalah *fixed effects*.

Berdasarkan data diatas yang sudah peneliti uji menggunakan website meta-mar online hasil yang didapat oleh penguji adalah :

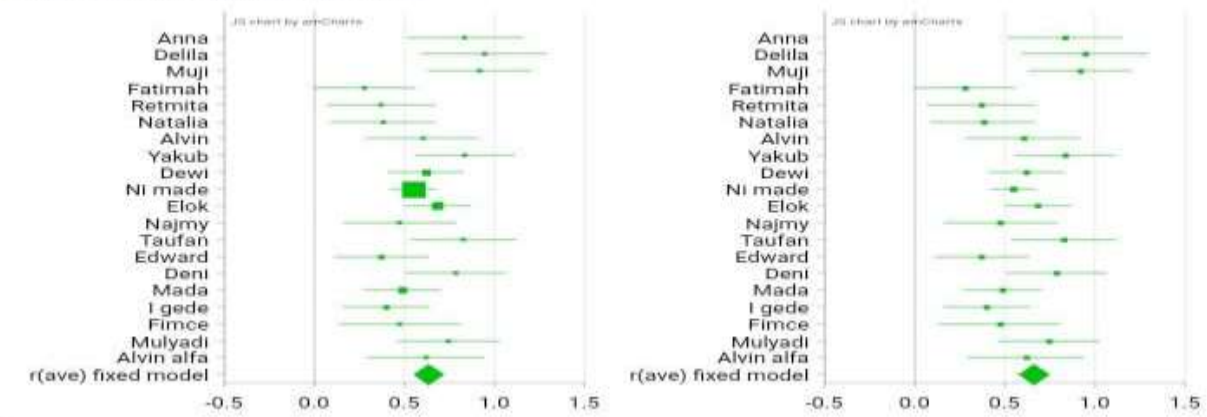
Table.2 Summary of results - fixed and random effect models

	Fisher Z	r	SE	95%CI	z score	p value	Heterogeneity
Fixed Effect Model	0.75	0.63	0.028	[0.598,0.665]	26.251	0.0	$I^2=86.9\%$, $\text{Chi}^2=145.257$, $\text{df}=19$
Random Effect Model	0.79	0.66	0.081	[0.56,0.74]	9.806	0.0	$I^2=86.9\%$, $\text{Tau}^2=0.11$

Gambar 2 : Hasil Fixed dan Random Effects Models

Sumber: Meta-mar2022

Fig.1 Forestplot - fixed and random effect models



Gambar 3 : Hasil Forestplot-Fixed dan Random Effects Models

Sumber: Meta-mar 2022

Berdasarkan gambar diatas hasil dari pengujian yang dilakukan oleh peneliti di website online *meta-mar* adalah menunjukkan inkonsistensi sebesar 86,9% , hasil ini menunjukkan bahwa data inkonsistensi yang dihasilkan lebih dari 80% yang artinya *Random Effects size* yang digunakan dalam penelitian ini lalu diperoleh juga nilai *r* dari *Random Effects size* yaitu sebesar 0,66 (86% CI= 0.56,0.74) Dari hasil yang didapat maka terdapat *large effects size* antara *Servant leadership*, Pemberdayaan Manusia dan Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan. Dari hasil ini maka dapat diartikan bahwa *servant leadership*, pemberdayaan manusia dan budaya organisasi banyak berdampak pada kinerja karyawan.

Hasil yang didapat oleh peneliti melalui meta-analisis ini sejalan dengan penelitian terdahulu dari Delila rambe dkk (2020) bahwa *Servant Leadership* mempunyai hubungan atau berpengaruh sangat kuat dan positif terhadap kinerja karyawan seperti yang dikemukakan oleh Robert greenleaf (2019) *Servant leadership* adalah seseorang yang menjadi pelayan lebih dahulu. Dimulai dari perasaan alami bahwa seseorang yang ingin melayani, harus terlebih dahulu melayani. Jadi seorang pemimpin harus mengutamakan

kepentingan karyawan dan harus bisa melayani karyawan sebagaimana mestinya.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Anna tri Yuliastuti Ulan Dari (2014) Budaya Organisasi cukup berpengaruh secara efektif dan efisien hal ini dapat dilihat dari tingkat budaya organisasi yang cukup tinggi berdasarkan hasil yang peneliti uji budaya organisasi ini mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya hal ini akan mendorong gairah kerja semangat kerja dan terwujudnya tujuan organisasi.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Retmita Tata Elsa Manora(2021) bahwa pemberdayaan manusia mempunyai hubungan yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan artinya pemberdayaan manusia terhadap karyawan berdampak baik pada perusahaan maka kinerja karyawan juga akan meningkat.

Dengan demikian pada penelitian ini dapat diketahui bahwa hasil penelitian menggunakan studi meta analisis antara *Servant leadership*,Pemberdayaan manusia dan Budaya organisasi terhadap kinerja karyawan memberikan pengaruh yang signifikan atau berpengaruh sangat kuat terhadap kinerja karyawan disuatu perusahaan.



IV. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diteliti oleh penulis menggunakan data yang didapat dari 20 jurnal artikel nasional yang ada di website online *google scholar* dan telah diuji oleh peneliti menggunakan website online *Meta Analysis* dapat disimpulkan bahwa hasil yang didapat adalah *Servant Leadership*, Pemberdayaan Manusia, dan Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di suatu perusahaan, hal ini dapat dilihat dari hasil uji peneliti yang menghasilkan nilai Inkonsistensi lebih dari 80% yaitu sebesar 86,9% maka dari itu nilai yang digunakan adalah nilai r dari *Random Effects Size*.

V. SARAN

Saran yang dapat diberikan oleh penulis bagi peneliti yang akan menggunakan studi *meta analysis* data untuk penelitian selanjutnya adalah diharapkan agar selalu mencari informasi yg berkenaan dengan Variabel yang berkaitan dengan *Servant Leadership*, Pemberdayaan Manusia dan Budaya Organisasi agar bisa lebih mengembangkan Jurnal yg akan diteliti sehingga menjadi sebuah penelitian yg bisa menjadi acuan untuk penelitian-penelitian selanjutnya.

VI. DAFTAR PUSTAKA

- Anna Tri Yulianti. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru di SMK N 2 Ngawi. *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Pembelajarannya* 4 (2), 144-155.
- Delila Rambe, Ahmad Nurdin Hasibuan, Chaerunnisa (2020). Analisis Kinerja Guru Dipengaruhi *Servant Leadership* dan Komitmen Organisasi *Mediastima* 26 (2), 203-222.
- Muji Rahayu (2019). Pengaruh *Servant Leadership* Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Prosesing di Kantor Mail Processing Center Bandung. *Jurnal Sains Manajemen dan Akuntansi*, XI, 99-108.
- Fatimah Pohan (2021). Pengaruh *Servant Leadership* dan *Reward Kerja* Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan PT. General Indah Mustika. *Journal Of Business and Economic Research (JBE)* 2 (2), 47-53.
- Retmita Tata Elsa Manora, Purnamie Titisari, Mochammad Syahrudin (2021). Pengaruh *Servant Leadership*, *Empowerment* dan Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* N'lounge Jember. *e-Journal Ekonomi Bisnis dan Akuntansi* 8 (1), 97-101.
- Natalia, Dylmoon Hidayat (2021). Pengaruh *Servant Leadership*, Iklim Organisasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kepercayaan Organisasi Guru. *Jurnal Ilmiah* 17 (2), 232-250.
- Alvin Yuwono Pala'ngan (2021). Pengaruh *Servant Leadership*, Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan* 9 (2), 223-231.
- Y. Yakub (2017). Pengaruh Keterlibatan Kerja Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Islamic Banking and Finance Journal* 1 (3), 273-290.



- Dewi Sandy Trang (2013). Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis, dan Akuntansi* 1 (3).
- Elok Rosyidah, Isti Fadah, Diana Sulianti K Tobing (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi Di Unit Pelayanan Publik Kabupaten Jember. *Jurnal Ekonomi* 14 (1), 1-16.
- Ni Made Ria Satyawati, I Wayan Suartana (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja yang Berdampak Pada Kinerja Keuangan. *E-Jurnal Akuntansi* 6 (1), 17-32.
- Deni Sulistiawan, Sukisno Selamat Riadi, Siti Maria (2018). Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *KINERJA* 14 (2), 61-69.
- Mada Adi Wibowo, Yanuar Surya Putra (2016). Pengaruh Motivasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasi Karyawan Pada Rumah Sakit Umum (RSU) Salatiga. *Among Makarti* 9 (1),
- I Gede Sudha Cahyana, I Ketut Jati (2017). Pengaruh Budaya Organisasi, Stress kerja dan kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *E-Jurnal Akuntansi* 18 (2) 1314-1342.
- Fimce Masambe, Agus Supandi Soegoto, Jacky Sumarauw (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Budaya Organisasi dan Inovasi pemimpin terhadap Kinerja Karyawan Daihatsu Kharisma Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi* 3 (3).
- Najmy Haqq (2016). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi sebagai Variabel Intervening studi pada PT Rahman jaya perkasa Sidoarjo. *Bisnis dan Manajemen* 9 (1), 56-68.
- Taufan Pradana, Siti Rokhmi Fuadati (2016). Pengaruh gaya kepemimpinan Transaksional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)* 5 (3).
- Eduard Ricardo Hasudungan Sinaga, Sri Langgeng Ratnasari, Zulkifli Zulkifli (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan kerja, Transfer Ilmu dan Penerapan Teknologi Informasi terhadap kinerja Manajerial. *Jurnal Dimensi* 9 (3), 412-443.
- Mulyadi, Prayogo Wicaksono (2019). Pengaruh Motivasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Fenixindo Global Mandiri (*vaneta system*). *Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia* 3 (1), 86-98.
- Calvin A Tangkudung, Rita N Taroreh (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Etos Kerja dan



Budaya Organisasi Terhadap
Kinerja Karyawan pada Hotel
Grand Central Manado. *Jurnal
Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis
dan Akuntansi* 9 (1).