

**PENGARUH KARAKTERISTIK BUDAYA ORGANISASI DAN
GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN**



**Disusun sebagai salah satu syarat menyelesaikan Program Studi Strata I
pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis**

**Oleh :
RADITYA AL FALAH HERLAMBA
B 100 160 036**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA
2020**

HALAMAN PERSETUJUAN

**PENGARUH KARAKTERISTIK BUDAYA ORGANISASI DAN GAYA
KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

PUBLIKASI ILMIAH

Oleh:

RADITYA AL FALAH HERLAMBAH
B 100 160 036

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji oleh:

Dosen Pembimbing



Drs. Sri Padmantyo, MBA

HALAMAN PENGESAHAN

PENGARUH KARAKTERISTIK BUDAYA ORGANISASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN

oleh:

RADITYA AL FALAH HERLAMBA
B 100 160 036

Telah Dipertahankan Didepan Dewan Penguji
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Surakarta
Pada Hari Kamis, 23 April 2020
Dan Dinyatakan Telah Memenuhi Syarat

Dewan Penguji:

1. **Drs. Sri Padmantyo, MBA**
(Ketua Dewan Penguji)
2. **Imron Rosyadi, S.E., M.Si.**
(Anggota I Dewan Penguji)
3. **Dr. Anton Agus Setyawan, M.Si.**
(Anggota II Dewan Penguji)

Sri Padmantyo
(*Imron Rosyadi*)
(*Dr. Anton Agus Setyawan*)

Dekan,



[Signature]
Dr. Syamsudin, M. M
NIK. 19570217 1986 031 001

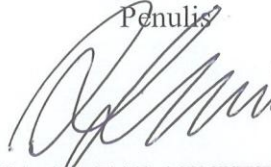
PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam naskah publikasi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila kelak terbukti ada ketidakbenaran dalam pernyataan saya di atas, maka akan saya pertanggungjawabkan sepenuhnya.

Surakarta, 20 Juli 2020

Penulis



RADITYA AL FALAH HERLAMBA
B 100 160 036

PENGARUH KARAKTERISTIK BUDAYA ORGANISASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada karyawan di wilayah Surakarta. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini ada 152 responden yaitu karyawan yang berada di Surakarta dengan menggunakan kuesioner untuk memperoleh data. Teknik pengambilan sampel adalah *purposive sampling* yaitu metode *sampling* dimana peneliti menentukan pengambilan sampel dengan cara menetapkan ciri-ciri khusus sesuai dengan tujuan penelitian. Teknik analisis data menggunakan uji validitas dan realibilitas, uji asumsi klasik menggunakan uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, uji regresi linier berganda, uji hipotesis menggunakan uji t, uji F, uji koefisien determinasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variable budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, variable gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci : budaya organisasi, gaya kepemimpinan, kinerja karyawan

Abstract

This study aims to determine the impact of organizational culture and leadership style on employee performance in employees in the Surakarta region. The sample used in this study were 152 respondents, namely employees who were in Surakarta using a questionnaire to obtain data. The sampling technique is purposive sampling, which is the sampling method in which the researcher determines the sampling by determining specific characteristics in accordance with the research objectives. Data analysis techniques using the validity and reliability test, the classic assumption test using the normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test, multiple linear regression test, hypothesis testing using t test, F test, test the coefficient of determination.

The results of this study indicate that organizational culture variables significantly influence employee performance, leadership style variables significantly influence employee performance.

Keywords: organizational culture, leadership style, employee performance

1. PENDAHULUAN

Tujuan penelitian adalah menganalisis pengaruh karakteristik budaya organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Tingginya tingkat kompetisi di era globalisasi mengharuskan setiap perusahaan untuk melakukan perbaikan demi perbaikan untuk menciptakan kondisi perusahaan yang efektif dan efisien. Gaya kepemimpinan yang diterapkan pada suatu perusahaan mempengaruhi kinerja karyawan pada sebuah perusahaan. Dalam perjalanannya seorang pemimpin harus bisa membaca watak dari setiap karyawan di dalam perusahaan agar terjalin komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan, komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan akan mengoptimalkan pekerjaan yang ditugaskan sehingga meningkatkan kinerja karyawan. Pemimpin

merupakan symbol, panutan, pendorong, sekaligus sumber pengaruh, yang dapat mengarahkan berbagai kegiatan dan sumber daya guna mencapai tujuan (Fahmi et al., 2018).

Tujuan perusahaan yang jelas, dapat meminimalisir adanya kesalahan persepsi pada setiap karyawan, kesalahan yang terjadi pada perusahaan biasanya berupa bagaimana seorang pemimpin dapat memaksimalkan kinerja karyawan sehingga dapat bekerja secara optimal agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Pemimpin yang baik adalah pemimpin yang dapat mempengaruhi karyawan agar diakui, karena sangatlah sulit mengarahkan karyawan tanpa adanya sifat kepemimpinan yang baik. Pemimpin adalah symbol bagi perusahaan, sehingga segala perbuatan, kebijakan yang diputuskan oleh pemimpin harus dipertimbangkan dengan matang. Pertimbangan tidak hanya dilakukan untuk meningkatkan profit perusahaan, namun juga mempertimbangkan kesejahteraan karyawan dan dampak perusahaan bagi lingkungan sekitar. Dengan kebijakan yang tepat perusahaan akan mendapatkan rasa loyalitas dari karyawan bahkan lingkungan sekitar, dengan adanya loyalitas maka setiap individu karyawan akan bekerja dengan maksimal dan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Untuk membentuk sumber daya manusia yang handal dibutuhkan pendidikan yang berkualitas, bimbingan mental, dan lapangan pekerjaan yang baik (Astutik, 2016). Semua aspek tersebut akan mendukung kinerja karyawan yang optimal, pemimpin perusahaan dapat melakukan observasi terhadap skill setiap karyawan. Sehingga tidak terjadi kesalahan pada saat menugaskan karyawan sesuai dengan kompetensi yang mereka miliki. Seorang pemimpin akan menjadi panutan bagi setiap karyawan, pembentukan pola kerja yang baik juga ditentukan pada keputusan standar operasional yang ditetapkan perusahaan. Kebijakan pemimpin juga harus mempertimbangkan faktor internal dan eksternal perusahaan, sehingga menghasilkan kebijakan yang tepat dan dapat mengoptimalkan kinerja karyawan. Budaya organisasi memiliki peran yang sangat penting bagi pembentukan sikap, karakter, dan perilaku karyawan pada perusahaan. Budaya organisasi juga dapat dijadikan sebagai symbol dari suatu perusahaan dalam bentuk identitas perusahaan, perusahaan dapat melakukan diferensiasi identitas melalui budaya organisasi. Budaya organisasi dapat berjalan dengan baik apabila setiap individu di dalam perusahaan dapat mengikuti aturan dengan baik.

Salah satu cara untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan menerapkan budaya organisasi. Budaya organisasi dapat berfungsi sebagai motivasi, pola kerja, dan kepedulian social sehingga karyawan dapat bekerja dengan loyalitas tinggi terhadap

perusahaan. Agar budaya organisasi berjalan dengan baik, maka setiap individu harus disiplin terhadap budaya organisasi yang diterapkan perusahaan. Kinerja sendiri adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu (Astutik, 2016). Tingkat pencapaian ditentukan oleh perusahaan, sehingga setiap individu karyawan memiliki tingkat pencapaian yang berbeda sesuai dengan jabatan yang diduduki. Untuk menjaga kinerja karyawan agar berjalan dengan baik maka perusahaan harus menerapkan system *reward* (penghargaan) dan *punishment* (hukuman). Apabila karyawan dapat bekerja dengan baik dan melampaui batas inimal kinerja maka karyawan akan mendapatkan *reward* (penghargaan). Sebaliknya, ketika karyawan tidak mampu mendapatkan kinerja sesuai dengan pencapaian hasil yang dtentukan oleh perusahaan maka diberlakukan *punishment* (hukuman). Seluruh kebijakan tersebut harus dijelaskan oleh perusahaan diawal kontrak kerja sehingga *job description* nya jelas.

2. METODE

Jenis penelitian kuantitatif. Populasinya karyawan di Surakarta. Jumlah sampel 152 responden. Cara pengumpulan sampel dengan *purposive sampling*. Variabel yang diteliti meliputi variabel bebas yaitu Budaya Organisasi (X_1), Gaya Kepemimpinan (X_2), variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y). Data yang digunakan adalah kuantitatif, sumber data diperoleh dari data primer yang dikumpulkan peneliti secara langsung dengan kuesioner. Metode analisis data meliputi Uji Instrumen (terdiri dari Uji Validitas, Uji Reliabilitas), Uji Asumsi Klasik (terdiri dari Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, Uji Heterokedastisitas), Analisis Regresi, Uji Statistik T (Uji T), Uji Statistik F (Uji F), Uji Koefisien Determinasi (R^2).

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Deskripsi Data Penelitian

Tabel 1. Karakteristik Jenis Kelamin Responden

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1.	Laki-laki	89	58,55 %
2.	Perempuan	63	41,45%
Jumlah		152	100 %

Sumber : Data primer diolah

Berdasarkan tabel 1 diketahui bahwa sebanyak 89 responden (58,55%) responden berjenis kelamin laki-laki dan 63 responden (41,45%) berjenis kelamin perempuan.

Tabel 2. Karakteristik Usia Responden

No	Usia	Jumlah	Persentase
1.	Antara 15 – 30 tahun	10	6,58 %
2.	Antara 31 – 40 tahun	71	46,71%
3.	Antara 41 – 50 tahun	45	29,61%
4.	Lebih dari 50 tahun	26	17,11%
Jumlah		152	100%

Sumber : Data primer diolah

Berdasarkan tabel 2 diketahui bahwa responden mayoritas berusia antara 31-40 tahun sebanyak 71 orang (46,71%).

Tabel 3. Karakteristik Pendidikan Responden

No	Pendidikan	Jumlah	Persentase
1.	SMP	36	23,68%
2.	SMA	71	46,71%
3.	DIII/Sarjana	45	29,61%
Jumlah		152	100%

Sumber : Data primer diolah, 2019

Berdasarkan tabel 3 diketahui bahwa sebanyak 71 orang (46,71%) lulusan SMA, dan responden lulusan SMP sebanyak 36 orang (23,68%) dan lulusan DIII/sarjana sebanyak 45 orang (29,61%).

3.2 Hasil Analisis

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Instrumen Budaya Organisasi

No	r_{hitung}	r_{tabel}	Keputusan
1.	0,519	0,159	Valid
2.	0,564	0,159	Valid
3.	0,676	0,159	Valid
4.	0,612	0,159	Valid
5.	0,711	0,159	Valid
6.	0,750	0,159	Valid
7.	0,616	0,159	Valid
8.	0,745	0,159	Valid
9.	0,642	0,159	Valid
10.	0,786	0,159	Valid

Sumber : Data primer diolah

Tabel 4 menunjukkan bahwa validitas instrumen variabel Budaya Organisasi sebanyak 10 butir pertanyaan dapat diperoleh $r_{hitung} > r_{tabel}$ sebesar 0,159, ini berarti variabel Budaya Organisasi valid.

Tabel 5. Hasil Uji Validitas Instrumen Gaya Kepemimpinan

No	r_{hitung}	r_{tabel}	Keputusan
1.	0,536	0,159	Valid
2.	0,617	0,159	Valid
3.	0,781	0,159	Valid
4.	0,583	0,159	Valid
5.	0,751	0,159	Valid
6.	0,790	0,159	Valid
7.	0,636	0,159	Valid
8.	0,746	0,159	Valid

Sumber : Data primer diolah, 2019

Tabel 5 menunjukkan bahwa validitas instrumen variabel Gaya Kepemimpinan sebanyak 8 butir pertanyaan dapat diperoleh $r_{hitung} > r_{tabel}$ sebesar 0,159, ini berarti variabel Gaya Kepemimpinan valid.

Tabel 6. Hasil Uji Validitas Instrumen Kinerja Karyawan

No	r_{hitung}	r_{tabel}	Keputusan
1.	0,575	0,159	Valid
2.	0,691	0,159	Valid
3.	0,789	0,159	Valid
4.	0,638	0,159	Valid
5.	0,457	0,159	Valid
6.	0,495	0,159	Valid
7.	0,669	0,159	Valid
8.	0,783	0,159	Valid
9.	0,625	0,159	Valid

Sumber : Data primer diolah

Tabel 6 menunjukkan bahwa validitas instrumen variabel Kinerja sebanyak 9 butir pertanyaan dapat diperoleh $r_{hitung} > r_{tabel}$ sebesar 0,159, ini berarti variabel Kinerja valid.

Tabel 7. Rangkuman Uji Reliabilitas Kuesioner

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Kriteria Nunnally	Status
Budaya Organisasi	0,853	0,60	Reliabel
Gaya Kepemimpinan	0,834	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,819	0,60	Reliabel

Sumber : Data primer diolah

Dari hasil tersebut menunjukkan koefisien reliabilitas (*Cronbach Alpha*) adalah reliabel, artinya untuk semua pertanyaan dapat diandalkan / *reliable* karena melebihi ambang batas lebih besar dari Nunnally 0,60.

Tabel 8. Hasil Pengujian Normalitas Masing-Masing Variabel

Keterangan	Asymp Sign (2-tailed P)	Keterangan	Distribusi
<i>Unstandardized Residual</i>	0,110	$P > 0,05$	Normal

Sumber : Data primer diolah

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa Unstandardized Residual sebesar 0,110 > 0,05 maka menunjukkan bahwa data berdistribusi normal, sehingga pengujian dapat dilanjutkan.

Tabel 9. Hasil Pengujian Multikolinieritas Masing-Masing

Variabel	Tolerance	VIF	α	Keterangan
Budaya Organisasi	0,933	1,072	10	Bebas multikolinieritas
Gaya Kepemimpinan	0,933	1,072	10	Bebas multikolinieritas

Sumber : Data primer diolah

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa $VIF < 10$, sehingga tidak terjadi multikolinieritas.

Tabel 10. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig	Taraf Signifikansi (α)	Kesimpulan
Budaya Organisasi	0,191	0,05	Bebas heteroskedastisitas
Gaya Kepemimpinan	0,452	0,05	Bebas heteroskedastisitas

Sumber : Data primer diolah

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa $\text{sig.} < \text{taraf signifikansi}$, sehingga H_0 diterima dan tidak terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 11. Rekapitulasi Regresi Linier Berganda

Variabel	B	t_{hitung}	Sig.	Keterangan
(constant)	11,537			
Budaya organisasi	0,514	0,748	0,000	H_1 diterima
Gaya kepemimpinan	0,197	3,392	0,001	H_2 diterima
F = 55,437	Sig = 0,000			
R = 0,653				
$R^2 = 0,429$				

Sumber : Hasil Analisis Data Primer

Berdasarkan tabel 19 diatas, dapat diambil persamaan regresi adalah $Y = 11,537 + 0,514X_1 - 0,197X_2 + e$

Dari persamaan regresi linier berganda di atas memberikan keterangan sebagai berikut: $a = 11,537$, Dari hasil tersebut menunjukkan Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja. $b_1 = 0,514$, koefisien regresi Budaya Organisasi (X_1) sebesar 0,514 yang berarti apabila Gaya Kepemimpinan (X_2) konstan, maka Budaya Organisasi semakin meningkat satu point maka kinerja karyawan sebesar 0,514. $b_2 = 0,197$, koefisien regresi Gaya Kepemimpinan (X_2) sebesar 0,197 yang berarti apabila Budaya Organisasi (X_1) konstan, maka Gaya Kepemimpinan semakin meningkat satu point maka kinerja karyawan meningkat sebesar 0,197.

Uji t yang berkaitan dengan Budaya Organisasi (X_1) terhadap Keputusan Karyawan (Y), diperoleh t_{hitung} 8,748 sehingga dari perhitungan tersebut diperoleh hasil dari $t_{hitung} = 8,748 > t_{tabel} = 1,976$, maka H_0 ditolak sehingga ada pengaruh yang

signifikan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. Dari hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis pertama yang menyatakan “Ada pengaruh signifikan antara Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan ” terbukti kebenarannya.

Uji t yang berkaitan dengan Gaya Kepemimpinan (X_2) terhadap Keputusan Karyawan (Y), diperoleh t_{hitung} 3,392. Dari perhitungan tersebut diperoleh hasil dari $t_{hitung} = 3,392 > t_{tabel} = 1,976$, maka H_0 ditolak sehingga ada pengaruh signifikan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan. Dari hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis kedua yang menyatakan “Ada pengaruh signifikan antara Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan ” terbukti kebenarannya.

Uji F diperoleh F_{hitung} 55,437 sehingga $F_{hitung} = 55,437 > F_{tabel} = 3,057$, maka H_0 ditolak sehingga secara bersama-sama ada pengaruh yang signifikan Budaya Organisasi (X_1), dan Gaya Kepemimpinan (X_2) terhadap Kinerja Karyawan. Dari hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis ketiga yang menyatakan “Ada pengaruh signifikan antara Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan” terbukti kebenarannya.

Dari hasil perhitungan komputer program SPSS versi 21.00 diperoleh $R^2 = 0,427$, ini dapat diartikan bahwa 42,7% perubahan/variasi Y (Kinerja Karyawan) dikarenakan oleh adanya perubahan/variasi variabel X (Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan) sedangkan 57,3% dikarenakan oleh adanya perubahan variabel lain yang tidak masuk dalam model misalnya upah, promosi jabatan dan sebagainya.

3.3 Pembahasan

a. Budaya Organisasi berpengaruh kinerja karyawan

Variabel Budaya Organisasi berpengaruh terhadap variabel Kinerja karyawan terbukti, ditunjukkan dengan hasil nilai uji t yaitu $t_{hitung} = 8,748 > t_{tabel} = 1,976$, maka nilai variabel Budaya Organisasi lebih besar. Dari hasil ini menunjukkan bahwa variabel Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja karyawan itu terbukti. Budaya organisasi seperti yang didefinisikan oleh Fred (Astutik, 2016; Fahmi et al., 2018; Taurisa & Ratnawati, 2012) adalah Pola asumsi dasar diciptakan atau dikembangkan oleh kelompok tertentu saat mereka menyesuaikan diri dengan masalah-masalah eksternal dan integrasi internal yang telah bekerja cukup baik serta dianggap berharga, dan karena itu diajarkan pada anggota baru sebagai cara yang benar untuk menyadari, berpikir dan merasakan hubungan dengan masalah tersebut.

b. Gaya Kepemimpinan berpengaruh kinerja karyawan

Variabel Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap variabel Kinerja karyawan terbukti, ditunjukkan dengan hasil nilai uji t yaitu $t_{hitung} = 3,392 > t_{tabel} = 1,976$. Dari hasil ini menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan paling berpengaruh terhadap Kinerja karyawan itu terbukti. Gaya kepemimpinan seperti yang didefinisikan oleh Tjiptono (2006:161) adalah pola tingkah laku yang dirancang sedemikian rupa untuk mempengaruhi bawahannya agar dapat memaksimalkan kinerja yang dimiliki bawahannya sehingga kinerja organisasi dan tujuan organisasi dapat dimaksimalkan (waliningsuci, 2016).

c. Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan karyawan desa

Berdasarkan hasil uji F dapat diperoleh $F_{hitung} = 55,437 > F_{tabel} = 3,057$, maka H_0 ditolak sehingga secara bersama-sama ada pengaruh yang signifikan Budaya Organisasi (X1), dan Gaya Kepemimpinan (X2) terhadap Kinerja Karyawan. Ini menunjukkan bahwa hipotesis ketiga yang menyatakan “Diduga budaya organisasi dan Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan” terbukti kebenarannya.

4. PENUTUP

4.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Hasil analisis data menunjukkan bahwa variabel Budaya Organisasi mempengaruhi secara signifikan terhadap kinerja karyawan.
- 2) Hasil analisis data menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan mempengaruhi secara signifikan terhadap kinerja karyawan.
- 3) Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan mempengaruhi kinerja karyawan.

4.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas peneliti memberikan beberapa saran sebagai berikut:

- 1) Diharapkan peneliti dengan cara mendampingi dan mengawasi responden dalam memilih jawaban agar responden fokus dalam menjawab pertanyaan agar konsisten.
- 2) Penelitian diharapkan menambah jumlah sampel lebih dari 152 responden obyek penelitian dan menambah waktu yang digunakan penelitian serta menambah jumlah peneliti dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Arianty, N. (2014). *PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI*. 14(02), 144–150.
- Astutik, M. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Jombang Mardi. *JBMP (Jurnal Bisnis, Manajemen Dan Perbankan)*, 2(2), 121–140. <https://doi.org/10.21070/jbmp.v2i2.1098>
- Fahmi, M., Agung, S., & Rachmatullailly, R. (2018). Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Inovator*, 7(1), 90. <https://doi.org/10.32832/inovator.v7i1.1462>
- Maloman, M., Lumanauw, B., & Trang, I. (2017). *KUALITAS PELAYANAN DAN SERVICESCAPE PENGARUHNYA TERHADAP KEPUASAN KONSUMEN PADA KENTUCKY FRIED CHICKEN MULTIMART RANOTANA MANADO*. 2(4), 589–601.
- Nur, Ismi Rija., Tetra Hidayati., S. M. (2016). Pengaruh Konflik Peran, Ambiguitas Peran Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 8(1), 1–18.
- Prastuti, N. K. R., & Sudiarta, I. G. M. (2016). *Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana , Bali , Indonesia PENDAHULUAN Tujuan perusahaan adalah mendapat keuntungan yang maksimal , memakmurkan para pemilik saham atau pemilik perusahaan , kemudian bertujuan menjadikan nilai perusahaan maksimal ya*. 5(3), 1572–1598.
- Pt, P., Negara, B., Manado, R. S., & Tampi, B. J. (2016). *PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK NEGARA INDONESIA,TBK (REGIONAL SALES MANADO*. III(4), 1–20.
- Taurisa, C. M., & Ratnawati, I. (2012). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional dalam meningkatkan Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis Dan Ekonomi (JBE)*, 19(2), 170–187. <https://doi.org/ISSN: 1412-3126>
- Waliningtuti, T., Musadieg, M. Al, & Hamid, D. (2016). *TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KINERJA KARYAWAN (Studi Pada Karyawan PT . Entrepreneur Independent Bank (EIB) Indonesia Surabaya)*. 1–11. [file:///C:/Users/asus/Downloads/528-2373-1-PB \(1\).pdf](file:///C:/Users/asus/Downloads/528-2373-1-PB (1).pdf)