

## PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN STRATEGI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA COFFEE SHOP DI KOTA MADIUN

Ganang Giffari Caesar Hidayatullah<sup>1)</sup>, Apriyanti<sup>2)</sup>

<sup>1</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas PGRI Madiun

email: [kelip.apriyanti94@gmail.com](mailto:kelip.apriyanti94@gmail.com)

---

### Abstract

*This study aims to determine the effect of strategic leadership style (X1) and organizational culture (X2) towards employee performance (Y) at the Coffee Shop in Madiun City. The type of research used in this study was a quantitative approach. In this study, the research model used observation, interviews and questionnaires with 38 respondents. Based on the results of data analysis and discussion, several conclusions can be drawn in research towards Coffee Shop employees in Madiun City as follows: (1) strategic leadership style has a positive and significant effect towards employee performance; (2) Organizational culture has a positive and significant effect towards employee performance (3) Strategic leadership style and organizational culture have a positive and significant effect towards employee performance.*

*Keywords: Strategic Leadership Style, Organizational Culture, Employee Performance, Coffee Shop.*

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan strategi (X<sub>1</sub>) dan budaya organisasi (X<sub>2</sub>) terhadap kinerja karyawan (Y) pada *Coffee Shop* di Kota Madiun. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Pada penelitian digunakan model penelitian observasi, wawancara dan angket kuisioner dengan responden 38 orang. Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan dapat ditarik beberapa kesimpulan dalam penelitian pada karyawan *Coffee Shop* di Kota Madiun sebagai berikut: (1) gaya kepemimpinan strategi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (2) Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (3) Gaya kepemimpinan strategi dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Kata Kunci :** Gaya Kepemimpinan Strategi, Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan, *Coffee Shop*

### PENDAHULUAN

Kopi menjadi minuman yang terkenal di seluruh dunia. Dari sinilah muncul istilah kafe yang mengacu kepada kedai kopi/*Cafe/Coffee Shop*. Istilah kata *cafe* berasal dari bahasa Perancis yang berarti kopi. Pengertian *Coffee Shop* sendiri adalah suatu tempat yang identik dengan meja-meja dan kursi yang tertata rapi dan juga sofa yang nyaman, menjual aneka varian kopi dan makanan kecil sebagai penunjang disertai alunan music dan suasana nyaman yang dapat dirasakan oleh konsumen. *Coffee Shop* dikategorikan kedalam restoran yang

informal dan biasanya buka untuk 24 jam dan itu sering di temui di hotel, tetapi karena perkembangan dan kebutuhan pelanggan yang sangat komplek dan tidak ada habisnya, perkembangan *coffee shop* seperti sekarang ini yaitu suatu restoran informal yang menyediakan beberapa makanan ringan, minuman dan menyediakan tempat untuk bersantai dan belum tentu berlokasi di hotel, tetapi bisa di ruko atau *mall*. Konsep tersebut sudah berbeda dengan *coffee shop* yang dahulu yaitu yang mempunyai tujuan utama untuk menjual kopi dan bisa dibilang *coffee shop* yang sekarang hampir sama konsepnya dengan kafe.

Berdasarkan data dari FAO (2019), Indonesia tercatat sebagai produsen kopi terbesar ketiga di dunia setelah Brazil dan Vietnam. Meskipun demikian, ekspor kopi dari Indonesia diperkirakan tidak lebih banyak daripada ekspor kopi Brazil, Vietnam dan Kolombia. Di dunia, Indonesia dikenal dengan *specialty coffee* melalui berbagai varian kopi dan kopi luwak. Kopi arabika yang dikenal dari Indonesia diantaranya kopi Lintong dan kopi Toraja, sehingga keunikan cita rasa dan aroma kopi asal Indonesia tercipta. Indonesia juga memiliki peluang besar untuk meningkatkan perdagangan kopinya di dunia.

Di Indonesia kebanyakan orang pergi ke kedai kopi atau *coffee shop* hanya untuk menghabiskan waktu dan ada juga konsumen yang mengadakan pertemuan di kedai kopi untuk dijadikan tempat *meeting point*. Kedai kopi telah banyak memiliki manfaat tersendiri bagi berbagai tipe konsumen. Banyaknya konsumen membuat persaingan usaha menjadi sesuatu hal yang harus diperhatikan untuk para pengusaha dalam menjalankan dan mempertahankan usahanya. Segala usaha memiliki persaingan masing-masing, sehingga hal tersebut membuat perusahaan harus memiliki strategi untuk dapat menjadi unggul dalam persaingan. Perusahaan harus dapat mengetahui cara untuk mempertahankan konsumennya agar tidak berpaling kepada pesaingnya. Khususnya dalam bidang usaha kedai kopi atau *coffee shop* yang memang saat ini sedang marak di Indonesia, khususnya di Madiun. Data *Coffee Shop* yang ada di Kota Madiun didapat dari Dinas Kebudayaan Pariwisata Kepemudaan dan Olahraga Kota Madiun yang berjumlah 38 *Coffee Shop*. Inilah beberapa sebagian data *Coffee Shop* yang ada di Kota

Madiun, Ueno yang berada di jl. Pahlawan No. 42, Paratamu Coffee yang berada di jl. Karta wijaya No. 17, Okui Coffee yang berada di jl. S Parman No. 37, Coffee Toffee yang berada di jl. Oro-Oro ombo, dan Sekala Coffee yang berada di jl. Ahmad Yani No. 45.

Persaingan usaha kedai kopi atau *Coffee Shop* tidak terlepas dari Sumber Daya Manusia atau bisa juga disebut dengan tenaga kerja yang ada yang terdapat didalam perusahaan. Berkembang atau tidaknya sebuah perusahaan sangat tergantung pada kinerja atau produktivitas karyawannya. Hal ini dikarenakan ada timbal balik yang menguntungkan antara karyawan yang bekerja dan perusahaan. Oleh karena itu, pimpinan atau yang berwenang di suatu perusahaan harus bisa menjaga karyawannya secara baik dan memberikan fasilitas-fasilitas yang dibutuhkan sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Banyak faktor yang mempengaruhi atas tercapainya suatu keberhasilan di perusahaan, contohnya adalah kinerja karyawan, gaya kepemimpinan yang diterapkan dan budaya organisasi yang terdapat di perusahaan tersebut.

Karyawan *Coffee Shop* biasanya dituntut lebih ramah dan memiliki skill *millenial* yang lebih dari pada karyawan lain pada umumnya, seperti memiliki sosial media yang aktif dan juga memiliki *followers* yang banyak. Hal ini dikarenakan untuk mempromosikan produk-produk *coffee shop* di dunia maya, berbeda dengan karyawan lain pada umumnya yang tidak di tuntutan dengan kelebihan sosial media. Dikarenakan banyaknya konsumen *coffee shop* saat ini banyak dipenuhi dengan anak-anak *millenial* yang mengunjungi *coffee shop* hanya untuk update di *story* sosial media. Bukan hanya ramah dan cekatan karyawan *coffee shop* juga harus bersikap *friendship* kepada konsumen. Jika pada umumnya karyawan hanya di tuntutan untuk melayani konsumen dengan baik dan benar, tetapi karyawan *coffee shop* harus lebih dari itu semua.

Kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian suatu pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang di tuangkan melalui perencanaan suatu strategi organisasi. Kinerja merupakan salah satu faktor

capaian yang sesuai dengan apa yang menjadi peningkatan pada suatu instansi, usaha, perusahaan (Apriyanti, 2020). Kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2009:18). Sedangkan menurut Sisdyani (2012), adalah hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan.

Kepemimpinan merupakan suatu kemampuan yang melekat pada diri seorang yang dapat memimpin, yang tergantung dari berbagai macam faktor, baik faktor internal maupun faktor eksternal. Kepemimpinan juga dapat berpengaruh atas keberhasilan sebuah organisasi maupun perusahaan dalam mencapai tujuannya. Sedangkan Gaya Kepemimpinan adalah dimana seorang pemimpin dapat menggunakan cara atau strategi yang diterapkan dalam sebuah organisasi maupun perusahaan yang dapat memberikan motivasi kepada bawahannya agar dapat bekerja lebih keras dan memberikan loyalitasnya sebagai karyawan terhadap organisasi atau perusahaannya. Gaya Kepemimpinan menurut Suwatno dan Priansa (2011:155), adalah pola perilaku yang disukai oleh pemimpin dalam proses mengarahkan dan mempengaruhi pengikut. Pemimpin yang baik bisa memberikan contoh yang baik bagi para bawahannya dalam melakukan semua pekerjaannya

## **KAJIAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESA**

### **Kajian Teori**

#### **Gaya Kepemimpinan Strategis**

Untuk bisa bersaing didalam "*Market Place*" secara global, perusahaan atau sebuah organisasi membutuhkan kepemimpinan yang kuat dan efektif. Menurut Rothaerment (2015) mengatakan bahwa Kepemimpinan Strategi adalah perilaku dan gaya eksekutif yang mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan Strategi lebih jauh berarti kemampuan yang dimiliki pemimpin untuk mengelola, mengkoordinasikan, mempengaruhi serta memotivasi dan meningkatkan kinerja orang-orang yang dipimpinnya untuk mencapai tujuan organisasi. Sedangkan menurut Finkelstein dan Hambrick (1996) mengartikan kepemimpinan strategis adalah kemampuan para eksekutif yang

memiliki tanggungjawab penuh terhadap karakteristik setiap individu, aktivitas setiap individu dan cara setiap individu melakukan aktivitas serta dampak yang ditimbulkan dari aktivitas itu memengaruhi hasil dan cara setiap individu melakukan aktivitas serta dampak yang ditimbulkan dari aktivitas itu mempengaruhi hasil dan tujuan organisasi.

### **Budaya Organisasi**

Budaya organisasi merupakan keunggulan kompetitif dari organisasi, mendukung dalam menghadapi tantangan perubahan lingkungan organisasi dengan tepat. Kreitner dan Kinicki (2007), menyatakan bahwa budaya organisasi dapat menjadi keunggulan kompetitif. Selanjutnya dikatakan bahwa budaya organisasi dapat kuat atau lemah tergantung pada beberapa variabel, seperti keterpaduan, konsensus nilai, dan komitmen individu terhadap tujuan bersama.

### **METODE PENELITIAN**

Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah metode survey, observasi dan wawancara. Dalam penelitian ini, sumber informasi yang diperoleh melalui responden dengan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data yang dibuat dengan memaparkan beberapa pertanyaan, yang kemudian diolah melalui *IBM SPSS Statistics 18*

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Data penelitian tentang pengaruh gaya kepemimpinan strategis dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan *coffee shop* di Madiun ini dikumpulkan menggunakan kuesioner. Selanjutnya, data yaitu skor jawaban kuesioner yang disampaikan responden yang sudah terkumpul, dianalisis untuk menguji hipotesis. Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, maka dilakukan uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, dan uji koefisien determinasi. Berikut ini beberapa uraian tentang uji-uji yang dilakukan hingga pengujian hipotesis penelitian..

Berdasarkan nilai  $r_{hitung}$  yang diperoleh dapat diketahui bahwa keseluruhan butir pernyataan untuk variabel gaya kepemimpinan strategi ( $X_1$ ), yaitu *item* 1 sampai *item* 6 memiliki nilai  $r_{hitung}$  yang lebih besar daripada nilai  $r_{tabel}$  (0,268), maka semua butir pernyataan yang digunakan adalah valid. Berdasarkan nilai  $r_{hitung}$  yang diperoleh dapat diketahui bahwa keseluruhan butir pernyataan untuk

variabel budaya organisasi ( $X_2$ ), yaitu *item* 1 sampai *item* 6 memiliki nilai  $r_{hitung}$  yang lebih besar daripada nilai  $r_{tabel}$  (0,268), maka semua butir pernyataan yang digunakan adalah valid. nilai  $r_{hitung}$  dari seluruh *item* kinerja karyawan ( $Y$ ), yaitu *item* ke-1 sampai dengan *item* ke-6 memiliki nilai  $r_{hitung}$  yang lebih besar daripada nilai  $r_{tabel}$  (0,268), maka semua butir pernyataan yang digunakan adalah valid.

Berdasarkan uji validitas dan reliabilitas yang dilakukan, dapat diketahui bahwa keseluruhan butir item/faktor untuk masing-masing variabel penelitian adalah memenuhi syarat validitas. Dengan demikian, keseluruhan butir pernyataan kuesioner ini adalah valid dan dapat digunakan untuk mengumpulkan data penelitian.

Berdasarkan Dari Tabel 4.11 di atas dapat dilihat bahwa nilai *Variance Influence Factor (VIF)* kedua variabel lebih kecil dari 10. Variabel gaya kepemimpinan strategis ( $X_1$ ) memiliki nilai *VIF* sebesar 1,001 dan nilai *VIF* budaya organisasi ( $X_2$ ) sebesar 1,001,. Dari kedua variable tersebut berarti tidak terdapat korelasi yang kuat di antara salah satu variabel bebas dengan variabel bebas lainnya. Artinya, persoalan multikolinearitas di antara semua variabel bebas masih dapat ditolerir. Sedangkan nilai *tolerance* variabel gaya kepemimpinan strategis ( $X_1$ ) sebesar 0,999 dan budaya organisasi ( $X_2$ ) sebesar 0,999. Nilai *tolerance* keempat variabel menunjukkan lebih besar dari 0,1. Artinya, di antara variable bebas tidak terjadi multikolinieritas. Dengan demikian, dapat dilakukan uji regresi dengan hasil yang signifikan

Berdasarkan *output SPSS* di atas, nilai *Durbin-Watson (DW)* adalah 2,188. Nilai *DW* sebesar 2,188 ini selanjutnya dibandingkan nilai tabel *DW*. Dengan  $\alpha = 5\%$ , jumlah sampel ( $n$ ) = 38, dan jumlah variabel bebas ( $k$ ) = 1, maka didapat nilai  $d_l = 1,5230$ ;  $d_u = 1,5983$ ; dan  $4-d_u = 2,4017$ . Nilai *DW* sebesar 2,188 terletak di antara  $d_u$  (1,5983) dan  $4-d_u$  (2,4017), hal tersebut menjelaskan bahwa tidak ada autokorelasi, positif atau negatif. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi yang dihasilkan tidak terdapat autokorelasi, positif atau negatif.

Dari semua uji asumsi klasik yang dilakukan untuk dapat melanjutkan ke model regresi linier, tidak ada satupun uji asumsi yang bermasalah dan hal ini menunjukkan bahwa variabel-variabel yang ada layak dan dapat diuji ke dalam model regresi linier

Dari hasil uji regresi linier berganda pada Tabel 4.10 dapat diformulasikan persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 28,151 + 0,424X_1 + 0,332X_2$$

- a. Nilai konstanta ( $a$ ) bernilai 28,151; menunjukkan bahwa kinerja karyawan akan konstan apabila variabel komitmen kerja, insentif, dan kepuasan kerja, sama dengan nol atau tidak ada, dengan asumsi faktor-faktor lain tetap atau tidak berubah nilainya.
- b. Variabel gaya kepemimpinan strategi ( $X_1$ ) yang bernilai sebesar 0,424 (positif) menunjukkan adanya pengaruh positif variabel kinerja karyawan. Jika gaya kepemimpinan strategi ( $X_1$ ) meningkat sebesar satu satuan, maka kinerja karyawan juga akan meningkat sebesar 0,424 kali.
- c. Variabel budaya organisasi ( $X_2$ ) yang bernilai sebesar 0,332 (positif) menunjukkan adanya pengaruh positif variabel kinerja karyawan. Jika budaya organisasi ( $X_2$ ) meningkat sebesar satu satuan, maka kinerja karyawan juga akan meningkat sebesar 0,332 kali

Berdasarkan hasil uji F menggunakan program SPSS, diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 5,660 lebih besar dari  $F_{tabel}$  2,42 dan nilai  $Sig.$  (0,011) < 0,05 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini berarti hipotesis diterima. Artinya, gaya kepemimpinan strategi dan budaya organisasi, berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada karyawan *coffee shop* di Kota Madiun.

### **Pembahasan**

#### **1. Pengaruh Kompensasi Langsung Terhadap Produktifitas**

Berdasarkan hasil pengujian secara statistik menunjukkan bahwa secara parsial ada pengaruh yang signifikan secara parsial antara pengaruh gaya

epemimpinan strategi terhadap kinerja karyawan pada karyawan *Coffee Shop* di Kota Madiun. Penjelasan dari pengaruh variabel sebagai berikut :

Hasil penelitian ini mendukung penelitian dari I Kadek & Sagung Kartika (2013) yang mengatakan bahwa gaya kepemimpinan strategi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Ester Dwi & Warni (2014) juga mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan strategi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti semakin tinggi gaya kepemimpinan strategi dapat mengakibatkan tingginya kinerja karyawan begitu sebaliknya semakin rendah gaya kepemimpinan strategis dapat menurunkan kinerja karyawan pada karyawan.

Untuk bisa bersaing didalam "*Market Place*" secara global, perusahaan atau sebuah organisasi membutuhkan kepemimpinan yang kuat dan efektif. Menurut Rothaerment (2015) mengatakan bahwa Kepemimpinan Strategi adalah perilaku dan gaya eksekutif yang mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan Strategi lebih jauh berarti kemampuan yang dimiliki pemimpin untuk mengelola, mengkoordinasikan, mempengaruhi serta memotivasi dan meningkatkan kinerja orang-orang yang dipimpinnya untuk mencapai tujuan organisasi. Sedangkan menurut Finkelstein dan Hambrick (1996) mengartikan kepemimpinan strategis adalah kemampuan para eksekutif yang memiliki tanggungjawab penuh terhadap karakteristik setiap individu, aktivitas setiap individu dan cara setiap individu melakukan aktivitas serta dampak yang ditimbulkan dari aktivitas itu memengaruhi hasil dan cara setiap individu melakukan aktivitas serta dampak yang ditimbulkan dari aktivitas itu mempengaruhi hasil dan tujuan organisasi.

Gaya kepemimpinan strategi diatas yang dikemukakan oleh para penulis berbeda, akan tetapi makna dan hakikatnya bertujuan untuk mendorong semangat kerja agar produktivitas kerja karyawan tercapai serta kinerja karyawan akan meningkat. Oleh karena itu, kepemimpinan yang dibutuhkan adalah kepemimpinan yang mempunyai pengetahuan khusus, dapat berfikir secara kritis, mempunyai pengalaman dan nilai-nilai serta kemampuan pemimpin yang dapat



melihat kedepan untuk mempengaruhi orang lain atau bawahannya untuk bisa mencapai tujuan serta terlibat di dalam perubahan sehingga perusahaan atau organisasi dapat bertahan di dalam persaingan.

## 1. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Rumusan hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut: Diduga budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada karyawan *coffee shop* di Kota Madiun. Hasil pengujian menunjukkan bahwa hipotesis diterima. Artinya, budaya organisasi dapat menaikkan kinerja karyawan pada karyawan *coffee shop* di Kota Madiun jika budaya organisasi meningkat, maka kinerja karyawan pada karyawan *coffee shop* di Kota Madiun juga akan naik.

Penelitian ini relevan dengan penelitian yang dilakukan oleh Heri Herdiana (2016) yang mengatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Reni, Kojo & Farlane (2016) juga mengatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan semakin tinggi budaya organisasi maka semakin tinggi kinerja karyawan, begitu sebaliknya, semakin rendah budaya organisasi maka semakin menurunnya kinerja karyawan.

Budaya organisasi merupakan keunggulan kompetitif dari organisasi, mendukung dalam menghadapi tantangan perubahan lingkungan organisasi dengan tepat. Kreitner dan Kinicki (2007), menyatakan bahwa budaya organisasi dapat menjadi keunggulan kompetitif. Selanjutnya dikatakan bahwa budaya organisasi dapat kuat atau lemah tergantung pada beberapa variabel, seperti keterpaduan, konsensus nilai, dan komitmen individu terhadap tujuan bersama.

Budaya organisasi juga didefinisikan sebagai suatu nilai-nilai yang memedomani sumber daya manusia dalam menghadapi permasalahan eksternal dan internal dengan usaha penyesuaian integrasi ke dalam perusahaan, sehingga masing-masing anggota organisasi harus memahami nilai-nilai yang ada serta mengerti bagaimana mereka harus bertindak dan bertingkah laku. Semua sumber daya manusia harus dapat memahami dengan benar budaya organisasinya, karena

pemahaman ini sangat berkaitan dengan setiap langkah ataupun kegiatan yang dilakukan, baik perencanaan yang bersifat strategis dan taktikal, maupun kegiatan implementasi perencanaan, dimana setiap kegiatan tersebut harus berdasar pada budaya organisasi

## **2. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Strategi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Rumusan hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut: Diduga gaya kepemimpinan strategi dan budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada karyawan *coffee shop* di Kota Madiun. Hasil pengujian menunjukkan bahwa hipotesis diterima. Artinya, gaya kepemimpinan strategi dan budaya organisasi dapat menaikkan kinerja karyawan pada karyawan *coffee shop* di Kota Madiun. Jika gaya kepemimpinan strategi dan budaya organisasi meningkat, maka kinerja karyawan pada karyawan *coffee shop* di Kota Madiun akan naik, begitu sebaliknya jika gaya kepemimpinan strategi dan budaya organisasi menurun, maka karyawan pada karyawan *coffee shop* di Kota Madiun akan turun

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan dapat ditarik beberapa kesimpulan dalam penelitian pada karyawan *Coffee Shop* di Kota Madiun sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan strategi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
2. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
3. Gaya kepemimpinan strategi dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

## **DAFTAR PUSTAKA**

Zakiul, A. (2017). Pengaruh Budaya Kerja, Kemampuan, Dan Komitmen Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Badan Pengusahaan Kawasan Perdagangan Bebas Dan Pelabuhan

- Bebas Sabang (Bpks). *Jurnal Magister Manajemen*.
- Hasyim, A. (2016). *Metode Penelitian Dan Pengembangan Di Sekolah (Pertama)*. Media Akademi.
- I Komang Sudarma, S. (2018). Pengembangan Media Interaktif Matematika Untuk Siswa Kelas Vii Di Slb Negeri Singaraja. *Jurnal Edutech Undiksha*, 6(1), 89–98.
- Khairani, M. (2016). Pengembangan Media Pembelajaran Dalam Bentuk Macromedia Flash Materi Tabung Untuk Smp Kelas Ix. *Jurnal Iptek Terapan*, 10(2), 95–102.
- Lusiana, R. (2017). Profil Berpikir Kreatif Mahasiswa dalam Memecahkan Masalah Sistem Persamaan Linier Berbasis Kontekstual Ditinjau dari Kecerdasan Matematika Logis. *JIPM (Jurnal Ilmiah Pendidikan Matematika)*, 5(2), 100.
- Mandalika, & Syahril. (2020). *Pengembangan Media Pembelajaran Berbasis Video Tutorial untuk Meningkatkan Efektifitas Pembelajaran Pada Mata Kuliah Tata Rias Pengantin Indonesia Mandalika 1\* dan Syahril 2 1,2*. 20(1), 2020.
- Pane, A., & Darwis Dasopang, M. (2017). Belajar Dan Pembelajaran. *FITRAH:Jurnal Kajian Ilmu-Ilmu Keislaman*, 3(2), 333.
- Pinunggul, R. I., Darmadi, & Apriandi, D. (2018). *Pengembangan Media Pembelajaran Interaktif Dengan Visualisasi Menggunakan Adobe Flash Professional Pada Materi Segiempat Dan Segitiga Untuk Meningkatkan Prestasi Belajar Siswa*. 3, 152–158.
- Pratiwi, E. Y. (2017). *Pengembangan Video Sebagai Visual Aid Siswa Tunarungu Pada Materi*.
- Purwanti. (2017). *pengembangan media pembelajaran matematika berbasis multimedia interaktif pada materi fungsi untuk meningkatkan kemandirian*

*belajar siswa kelas X multimedia SMK Negeri 1 Wonoasri.*

Rizal Farista, I. A. M. (2018). Pengembangan Video Pembelajaran. *Universitas Muhammadiyah Sidoarjo*, 69–73.

Rochman, A., Sidik, A., & Nazahah, N. (2018). Perancangan Sistem Informasi Administrasi Pembayaran SPP Siswa Berbasis Web di SMK Al-Amanah. *Jurnal Sisfotek Global*, 8(1), 51–56.

Romdoni, M. F. (2017). *Pengaruh Model Project Based Learning*. X(2), 112–128.

Saputo, A. T. (2011). *Pengembangan Perangkat Pembelajaran Matematika dengan Media Visual Basic. Net 2008 pada Materi Lingkaran di Kelas VIIIB MTs. Negeri Krian Sidoarjo. Gambar 4*, 22–34.

Siagian, M. D. (2016). Kemampuan koneksi matematik dalam pembelajaran matematika. *MES: Journal of Matematics Education and Science*2, 2(1), 58–67.

Sinta, I. M. (2019). Manajemen Sarana Dan Prasarana. *Jurnal Isema :Islamic Educational Management*, 4(1), 77–92.

PERBEDAAN ABNORMAL RETURN DAN VOLUME PERDAGANGAN SAHAM SEBELUM DAN SETELAH PENGUMUMAN PEMENANG AWARD TAHUN 2014 PADA PERUSAHAAN YANG LISTING DI BURSA EFEK INDONESIA2020*Ekulibrium: Jurnal Ilmiah Bidang Ilmu Ekonomi* 50-62