



JIMT:
Jurnal Ilmu Manajemen Terapan

E-ISSN: 2686-4924
P-ISSN: 2686-5246

DINASTI
REVIEW

<https://dinastirev.org/JIMT> dinasti.info@gmail.com +62 811 7404 455

DOI: <https://doi.org/10.38035/jimt.v6i4>
<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

Pengaruh Kepemimpinan Strategis, Budaya Organisasi dan Inovasi terhadap Kinerja Organisasi

Ahmad Fahrizi¹, Hapzi Ali²

¹Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Jakarta, Indonesia, afahrizi33@gmail.com

²Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Jakarta, Indonesia, hapzi.ali@gmail.com

Corresponding author: <mailto:afahrizi33@gmail.com>¹

Abstract: *The effect of Kepemimpinan Strategis, Budaya Organisasi and Inovasi on Kinerja Organisasi is a scientific article in the literature study within the scope of the field of science. The purpose of this article is to build a hypothesis of the influence between variables that will be used in further research. Research objects in online libraries, Google Scholar, Mendeley and other academic online media. The research method with the research library comes from e-books and open access e-journals. The results of this article: 1) Kepemimpinan Strategis has an effect on Kinerja Organisasi; 2) Budaya Organisasi has an effect on Kinerja Organisasi; and 3) Inovasi has an effect on Kinerja Organisasi.*

Keywords: *Organizational Performance, Strategic Leadership, Organizational Culture, Innovation*

Abstrak: Pengaruh Kepemimpinan Strategis, Budaya Organisasi dan Inovasi terhadap Kinerja Organisasi adalah artikel ilmiah studi pustaka dalam ruang lingkup bidang ilmu. Tujuan artikel ini membangun hipotesis pengaruh antar variabel yang akan digunakan pada riset selanjutnya. Objek riset pada pustaka online, *Google Scholar, Mendeley* dan media *online* akademik lainnya. Metode riset dengan *library research* bersumber dari *e-book* dan *open access e-journal*. Analisis deskriptif kualitatif. Hasil artikel ini: 1) Kepemimpinan Strategis berpengaruh terhadap Kinerja Organisasi; 2) Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Organisasi; dan 3) Inovasi berpengaruh terhadap Kinerja Organisasi.

Kata Kunci: Kinerja Organisasi, Kepemimpinan Strategis, Budaya Organisasi, Inovasi

PENDAHULUAN

Mahasiswa di semua jenjang pendidikan tinggi—baik S1, S2, maupun S3—diwajibkan untuk menjalani proses penelitian yang hasil akhirnya berupa skripsi, tesis, atau disertasi. Tak hanya mahasiswa, para dosen, peneliti, serta tenaga fungsional lainnya juga dituntut untuk aktif melakukan penelitian dan menulis artikel ilmiah yang kemudian dipublikasikan di jurnal-jurnal akademik.

Penulisan karya ilmiah menjadi syarat utama dalam menyelesaikan studi di perguruan tinggi, dan ketentuan ini berlaku di seluruh level pendidikan tinggi. Skripsi berlaku untuk mahasiswa S1, tesis untuk S2, dan disertasi untuk S3.

Namun, dalam praktiknya banyak mahasiswa maupun penulis mengalami kendala dalam mencari referensi yang relevan. Artikel-artikel pendukung ini sangat penting untuk memperkuat teori yang diangkat dalam penelitian, memahami hubungan antar variabel, serta menyusun hipotesis yang tepat.

Artikel ini disusun sebagai kajian literatur yang mengulas hubungan antara kepemimpinan strategis, budaya organisasi, dan inovasi terhadap kinerja organisasi, yang merupakan bagian dari bidang ilmu manajemen dan organisasi.

Tujuan utama penulisan artikel ini adalah untuk menyusun dasar hipotesis yang akan digunakan dalam penelitian lanjutan. Adapun rumusan hipotesis yang diajukan adalah:

1. Kepemimpinan strategis berpengaruh terhadap kinerja organisasi.
2. Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja organisasi.
3. Inovasi berpengaruh terhadap kinerja organisasi.

METODE

Metode yang digunakan dalam penulisan artikel ini adalah kajian pustaka (library research) yang dipadukan dengan pendekatan Systematic Literature Review (SLR). Analisis dilakukan secara kualitatif dengan sumber data berasal dari berbagai platform akademik daring seperti Google Scholar, Mendeley, dan aplikasi pendukung lainnya yang menyediakan literatur ilmiah.

Pendekatan Systematic Literature Review (SLR) sendiri merupakan suatu proses sistematis yang bertujuan untuk mengidentifikasi, mengevaluasi, dan menafsirkan seluruh bukti penelitian yang relevan guna menjawab pertanyaan penelitian secara spesifik

Dalam konteks analisis kualitatif, penggunaan literatur harus disesuaikan secara konsisten dengan kerangka metodologis yang digunakan. Salah satu alasan utama diterapkannya analisis kualitatif adalah karena karakteristik penelitian ini yang bersifat eksploratif, seperti dijelaskan oleh Ali dan Limakrisna (2013).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Berdasarkan latar belakang, tujuan dan metode, maka hasil artikel ini adalah sebagai berikut:

Kinerja Organisasi

(Aima, 2017) berpendapat kinerja adalah hasil yang dicapai karena termotivasi oleh pekerjaan dan puas dengan pekerjaan yang mereka lakukan. Sedangkan (Anshori, 2015) menyatakan kinerja merupakan refleksi atas pencapaian kuantitas dan kualitas pekerjaan yang dihasilkan individu, kelompok, dan organisasi yang dapat diukur. Hasilnya dapat diukur dengan memberikan umpan balik berdasarkan standar ukuran kualitas dan mutu pada kinerja organisasi tersebut (Kumaat, 2015). Meningkatkan kinerja dilakukan dalam sebuah organisasi yang bertujuan agar targetnya bisa tercapai oleh organisasi tersebut.

1. Dimensi kinerja organisasi meliputi: produktivitas, kualitas, efisiensi, inovasi, kepuasan pelanggan, dan pertumbuhan organisasi.
2. Indikator kinerja organisasi antara lain: hasil kerja, kepuasan pelanggan, efisiensi waktu, peningkatan pendapatan, dan tingkat inovasi.
3. Faktor yang memengaruhi kinerja organisasi mencakup: kepemimpinan Strategis, budaya organisasi, inovasi, komunikasi internal, kompetensi sumber daya manusia, serta pemanfaatan teknologi.

Kinerja Organisasi ini sudah banyak di teliti oleh peneliti sebelumnya di antaranya oleh Maisharoh, T., & Ali, H. (2020) & Poernamasari, I. O., Muhajirin, A., & Ali, H. (2023).

Kepemimpinan Strategis

Kepemimpinan adalah suatu proses bagaimana menata dan mencapai kinerja untuk mencapai keputusan seperti bagaimana yang diinginkannya. Kepemimpinan diartikan sebagai proses mempengaruhi dan mengarahkan berbagai tugas yang berhubungan dengan aktivitas anggota kelompok. Kepemimpinan dalam pandangan Islam adalah amanah yang harus dijalankan dengan baik dan dipertanggungjawabkan bukan saja di dunia tapi juga di hadapan Allah nanti di akhirat. Kepemimpinan seharusnya tidak dicari apalagi diperebutkan, kecuali dalam kondisi tertentu dan untuk kemaslahatan yang lebih luas. Syahril, S. (2019).

Kepemimpinan Strategis dapat dipahami sebagai kemampuan seorang pemimpin untuk merancang, mengarahkan, dan menyesuaikan strategi yang efektif guna mencapai tujuan jangka panjang organisasi. Pemimpin Strategis tidak hanya fokus pada pencapaian tujuan jangka pendek, tetapi juga mampu melihat gambaran besar dan mengelola perubahan serta tantangan yang datang di masa depan. Mereka harus mampu mengintegrasikan visi, nilai, dan sumber daya organisasi untuk menciptakan arah yang jelas dan berkelanjutan. Dimensi Kepemimpinan Strategis: mencakup visi yang jelas, kemampuan pengambilan keputusan yang tepat, serta kemauan untuk beradaptasi dengan perubahan. Pemimpin Strategis juga harus memiliki keterampilan dalam komunikasi dan membangun tim yang efektif.

Indikator Kepemimpinan Strategis: meliputi pencapaian tujuan jangka panjang organisasi, kemajuan dalam mengelola perubahan, kepuasan karyawan terhadap kepemimpinan, serta kinerja keseluruhan dari organisasi yang dipimpin.

Faktor yang Mempengaruhi Kepemimpinan Strategis: termasuk kemampuan pemimpin dalam memahami dan menanggapi tantangan dan peluang, budaya organisasi yang mendukung inovasi, keterampilan komunikasi yang baik, serta dukungan dari tim dan stakeholder organisasi.

Kepemimpinan Strategis ini sudah banyak di teliti oleh peneliti sebelumnya di antaranya oleh Ali, M. M., & Ali, H. (2023).

Budaya Organisasi

Budaya (culture) adalah seluruh total pikiran, karya dan hasil karya manusia, yang tidak berakar pada nalurinya, dan karena itu hanya bisa dicetuskan manusia sesudah melalui suatu proses belajar. Kebudayaan merupakan inti dari apa yang penting dalam organisasi. Seperti aktivitas member perintah dan larangan serta menggambarkan sesuatu yang dilakukan dan tidak dilakukan yang mengatur perilaku anggota. Jadi budaya mengandung apa yang boleh dilakukan atau tidak boleh sehingga dapat dikatakan sebagai suatu pedoman yang dipakai untuk menjalankan aktivitas organisasi (Hastuti, Sinring, and Husein 2020).

Budaya organisasi adalah keyakinan, nilai, ritual, dan mitos kolektif yang menentukan cara orang dalam organisasi berperilaku. Ini memengaruhi segalanya mulai dari bagaimana mereka berinteraksi satu sama lain hingga bagaimana mereka mendekati pekerjaan mereka. Budaya organisasi dapat didefinisikan sebagai seperangkat nilai, keyakinan, sikap, dan perilaku yang telah dilembagakan dalam suatu organisasi. Budaya ini memanifestasikan dirinya dalam cara organisasi terlihat, bertindak, dan dirasakan oleh orang lain (Puspita and Putra 2023).

Dimensi Budaya Organisasi: mencakup nilai-nilai inti yang dianut bersama, norma kerja yang berlaku di lingkungan organisasi, simbol atau ritual khas organisasi, serta pola perilaku yang diulang dan diterima oleh anggota organisasi.

Indikator Budaya Organisasi: dapat dilihat dari seberapa kuat nilai dan norma diterapkan, sejauh mana karyawan merasa memiliki rasa kebersamaan, kepatuhan terhadap aturan internal, serta konsistensi dalam perilaku kerja sehari-hari.

Faktor yang Mempengaruhi Budaya Organisasi: meliputi gaya kepemimpinan, sejarah dan pengalaman organisasi, struktur organisasi, sistem penghargaan dan hukuman, serta interaksi antar individu atau tim di dalam organisasi.

Budaya Organisasi ini sudah banyak di teliti oleh peneliti sebelumnya di antaranya oleh Ali, M. M., & Ali, H. (2023), Febrianti, B., Sawitri, N. N., Navanti, D., Ali, H., & Khan, M. A. (2024), dan Prasetyo, I., Ali, H., & Rekarti, E. (2023).

Inovasi

Inovasi adalah “pemasukan atau pengenalan hal hal yang baru; pembaharuan” serta “penemuan baru yang berbeda dari yang sudah ada atau yang sudah atau yang sudah dikenal sebelumnya (gagasan, metode, atau alat)”. Inovasi sering dipahami sebagai penemuan, akan tetapi inovasi memiliki makna yang berbeda dari penemuan dalam arti discovery maupun invention. Penemuan dalam arti discovery bermakna penemuan sesuatu dimana sesuatu itu telah ada sebelumnya tetapi belum dapat diketahui orang, seperti penemuan benua Amerika. Faktanya sejak dahulu benua Amerika memang sudah ada, namun baru ditemukan oleh Columbus pada tahun 1492. Sedangkan penemuan dalam arti invention adalah penemuan yang benar-benar baru dari hasil kreasi manusia seperti teori demand supply, model busana dan lain sebagainya. Sementara itu inovasi adalah suatu ide, produk, metode, dan seterusnya yang dirasa sebagai sesuatu hal yang baru baik berupa hasil dari discovery maupun invention yang dipergunakan untuk tujuan-tujuan tertentu. Setijaningrum, E. (2017).

Inovasi ini sudah banyak di teliti oleh peneliti sebelumnya di antaranya Azhari, F., & Ali, H. (2024), Hia, A. M., Ali, H., & Sumartyo, F. D. S. (2022), dan Aryanti, S. P., & Ali, H. (2025).

Review Artikel Relevan

Mereview artikel yang relevan sebagai dasar dalam menetapkan hipotesis penelitian dengan menjelaskan hasil penelitian terdahulu, menjelaskan persamaan dan perbedaan dengan rencana penelitiannya, dari penelitian terdahulu yang relevan seperti tabel 1 dibawah ini.

Tabel 1: Hasil Penelitian Relevan

No	Author (Tahun)	Hasil Riset Terdahulu	Persamaan Dengan Artikel Ini	Perbedaan Dengan Artikel Ini	H
1	Afuan, M., Ali, H., & Zefriyenni, Z. (2023).	Kepemimpinan Strategis dan Budaya Organisasi berpegaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Organisasi	Kepemimpinan Strategis berpegaruh terhadap Kinerja Organisasi	Budaya Organisasi berpegaruh terhadap Kinerja Organisasi	H1
2	Alqawi, D., Ali, H., & Fauzi, A. (2024)	Kepemimpinan Strategis dan Inovasi berpegaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Organisasi	Kepemimpinan Strategis berpegaruh terhadap Kinerja Organisasi	Inovasi berpegaruh terhadap Kinerja Organisasi	H1
3	Kasra, E., & Ali, H. (2023).	Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Strategis berpegaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Organisasi	Budaya Organisasi berpegaruh terhadap Kinerja Organisasi	Kepemimpinan Strategis berpegaruh terhadap Kinerja Organisasi	H2
4	Puspita, N. D., & Putra, I. G. S. (2023)	Budaya Organisasi dan Inovasi berpegaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Organisasi	Budaya Organisasi berpegaruh terhadap Kinerja Organisasi	Inovasi berpegaruh terhadap Kinerja Organisasi	H2

5	Candana, D. M., Ali, H., & Zefriyenni, Z. (2023).	Inovasi dan Kepemimpinan Strategis berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Organisasi	Inovasi berpengaruh terhadap Kinerja Organisasi	Kepemimpinan Strategis berpengaruh terhadap Kinerja Organisasi	H3
6	Naufan Zakaria, A. Q., & Ali, H. (2024).	Inovasi dan Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Organisasi	Inovasi berpengaruh terhadap Kinerja Organisasi	Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Organisasi	H3

Pembahasan

Berdasarkan Kajian teori maka pembahasan artikel *literature review ini* adalah melakukan review artikel yang relevan, analisis pengaruh antar variabel dan membuat konseptual berfikir rencana penelitian:

Berdasarkan hasil penelitian maka pembahasan artikel *ini* adalah melakukan review artikel yang relevan, analisis pengaruh antar variabel dan membuat konseptual berfikir rencana penelitian:

Pengaruh Kepemimpinan Strategis terhadap Kinerja Organisasi.

Kepemimpinan Strategis adalah kemampuan seorang pemimpin dalam melihat masa depan organisasi secara menyeluruh, merumuskan arah yang jelas, dan menggerakkan seluruh bagian organisasi agar berjalan seirama menuju tujuan jangka panjang. Pemimpin Strategis tidak hanya mengatur apa yang harus dilakukan hari ini, tetapi juga mempersiapkan langkah-langkah untuk menghadapi perubahan, tantangan, dan peluang yang mungkin muncul di masa mendatang. Kepemimpinan ini menggabungkan pemikiran visioner, keberanian mengambil keputusan, serta kemampuan memberdayakan tim agar tetap selaras dengan arah strategi organisasi.

Prinsip-prinsip atau konsep Kepemimpinan Strategis meliputi: berpikir visioner, pengambilan keputusan strategis, fleksibilitas yang terarah, kolaborasi, pemanfaatan data dan informasi, serta penguatan nilai-nilai organisasi.

Kepemimpinan Strategis memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja organisasi. Ketika seorang pemimpin mampu menunjukkan arah yang jelas, mengambil keputusan yang tepat, dan menggerakkan seluruh elemen organisasi secara selaras, maka hal tersebut akan menciptakan persepsi positif terhadap efektivitas organisasi secara keseluruhan. Sebaliknya, jika kepemimpinan dinilai tidak mampu menghadapi tantangan atau gagal menyusun strategi yang adaptif, maka kinerja organisasi pun cenderung dipersepsikan rendah. Dengan kata lain, persepsi terhadap kualitas kepemimpinan Strategis berbanding lurus dengan persepsi terhadap pencapaian kinerja organisasi. Oleh karena itu, kepemimpinan yang kuat dan strategis menjadi salah satu kunci utama dalam menciptakan organisasi yang berkinerja tinggi dan berkelanjutan.

Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap Kepemimpinan Strategis meliputi kemampuan berpikir jangka panjang, pengalaman dan wawasan pemimpin, gaya komunikasi, dukungan dari tim, budaya organisasi yang terbuka terhadap perubahan, serta situasi internal dan eksternal yang dihadapi organisasi. Untuk meningkatkan

Kinerja organisasi dengan memperhatikan Kepemimpinan Strategis, maka yang harus dilakukan oleh manajemen adalah memastikan bahwa setiap pemimpin memiliki visi yang jelas, mampu mengambil keputusan strategis, dan mampu membangun kerja sama yang kuat di seluruh lini organisasi, dimana hal tersebut harus didukung oleh budaya organisasi yang adaptif, pelatihan kepemimpinan yang berkelanjutan, serta sistem evaluasi yang mendorong inovasi dan akuntabilitas.

Kepemimpinan Strategis berpengaruh terhadap Kinerja Organisasi, hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh: Poernamasari, I. O., Muhajirin, A., & Ali, H. (2023).

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Organisasi.

Budaya organisasi adalah cara berpikir, berperilaku, dan berinteraksi yang tumbuh dan berkembang dalam suatu organisasi, yang dianut secara bersama oleh seluruh anggotanya. Budaya ini mencerminkan nilai, norma, kebiasaan, serta keyakinan yang menjadi pedoman dalam bekerja dan mengambil keputusan di lingkungan organisasi.

Prinsip-prinsip atau konsep Budaya Organisasi meliputi: nilai bersama, norma sosial, komunikasi terbuka, kepercayaan dan kolaborasi, komitmen terhadap tujuan, inovasi dan adaptasi, pemberdayaan karyawan, serta penghargaan terhadap prestasi.

Budaya Organisasi memiliki dampak langsung terhadap Kinerja Organisasi. Jika budaya organisasi dipandang positif, maka kinerja organisasi juga akan terlihat baik, begitu pula sebaliknya. Hal ini menunjukkan bahwa persepsi terhadap budaya yang kuat dan sehat akan berpengaruh pada peningkatan kinerja di semua aspek organisasi.

Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap Budaya Organisasi adalah kepemimpinan, nilai-nilai yang dijunjung oleh anggota, sistem dan struktur organisasi, sejarah dan tradisi organisasi, serta pengaruh eksternal seperti kondisi pasar atau lingkungan industri.

Budaya Organisasi berperan terhadap Kinerja Organisasi, ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh: Ali, M. M., & Ali, H. (2023).

Pengaruh Inovasi terhadap Kinerja Organisasi.

Inovasi adalah proses menciptakan ide, produk, atau metode baru yang dapat memberikan solusi lebih baik atau efisiensi yang lebih tinggi dibandingkan dengan yang sudah ada sebelumnya. Inovasi melibatkan pemikiran kreatif dan penerapan perubahan untuk meningkatkan kualitas atau nilai dalam suatu organisasi atau masyarakat.

Prinsip-prinsip atau konsep Inovasi meliputi: kreativitas, pemecahan masalah, adaptasi terhadap perubahan, eksperimen, kolaborasi antar tim, dan penciptaan nilai baru.

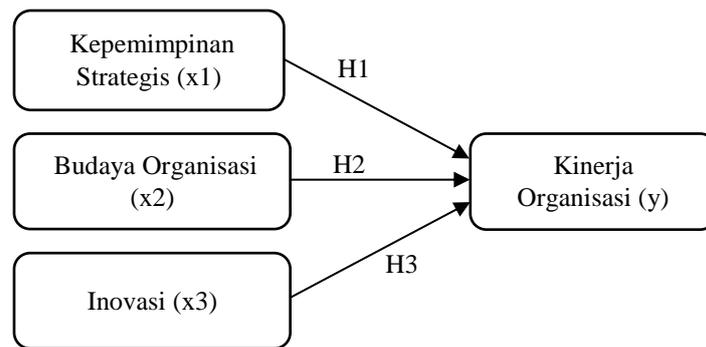
Inovasi berperan penting dalam mempengaruhi Kinerja Organisasi. Jika inovasi dianggap positif dan berhasil diterapkan, maka kinerja organisasi pun akan dipersepsikan lebih baik, begitu pula sebaliknya. Hal ini menunjukkan bahwa persepsi terhadap kemampuan organisasi dalam berinovasi akan sangat mempengaruhi bagaimana kinerja keseluruhan organisasi dinilai, dengan inovasi yang kuat mendorong kinerja yang lebih tinggi dan efisien.

Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap Inovasi adalah kepemimpinan yang mendukung, budaya organisasi yang terbuka terhadap perubahan, akses terhadap teknologi dan informasi, sumber daya yang memadai, serta kemampuan untuk berkolaborasi dan berbagi ide di antara anggota organisasi.

Inovasi berperan terhadap Kinerja Organisasi, ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Azhari, F., & Ali, H. (2024).

Kerangka konseptual Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, pembahasan dan penelitian relevan, maka di perolah kerangka konseptual artikel ini seperti gambar 1 di bawah ini.



Gambar 1: Kerangka Konseptual

Berdasarkan gambar kerangka konseptual di atas, maka: Kepemimpinan Strategis, Budaya Organisasi, dan Inovasi berpengaruh terhadap Kinerja Organisasi. Selain dari tiga variable exogen yang mempengaruhi Kinerja Organisasi, masih banyak variable lain, diantaranya adalah:

- 1) Sumber Daya Manusia: Candana, D. M., Ali, H., & Zefriyenni, Z. (2023) , Afuan, M., Ali, H., & Zefriyenni, Z. (2023), dan Ali, H., Susanto, P. C., & Saputra, F. (2024)
- 2) Pengetahuan Karyawan: Mulyana, A. P., & Ali, H. (2024), dan Naufan Zakaria, A. Q., & Ali, H. (2024).
- 3) Lingkungan Kerja: Alqawi, D., Ali, H., & Fauzi, A. (2024), Kasra, E., & Ali, H. (2023), dan Irawan, C. R., & Ali, H. (2024).

KESIMPULAN

Berdasarkan tujuan, hasil, dan pembahasan, maka kesimpulan artikel ini adalah untuk merumuskan hipotesis untuk riset selanjutnya, yaitu:

1. Kepemimpinan Strategis berpengaruh terhadap Kinerja Organisasi
2. Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Organisasi
3. Inovasi berpengaruh terhadap Kinerja Organisasi.

Kesimpulannya, dapat disimpulkan bahwa ketiga faktor tersebut—Kepemimpinan Strategis, Budaya Organisasi, dan Inovasi—memiliki kontribusi yang signifikan terhadap peningkatan kinerja organisasi. Penelitian lebih lanjut diperlukan untuk menguji lebih dalam hubungan antara faktor-faktor ini dengan kinerja organisasi dalam berbagai konteks.

REFERENSI

- Afuan, M., Ali, H., & Zefriyenni, Z. (2023). Peningkatan Kinerja dan Kepuasan Kerja: Motivasi, dan Komitmen Organisasi (Studi Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia). *JIMT Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 4(6).
- Ali, H., & Limakrisna, N. (2013). Metodologi Penelitian (Petunjuk Praktis Untuk Pemecahan Masalah Bisnis, Penyusunan Skripsi (Doctoral dissertation, Tesis, dan Disertasi. In *In Deppublish: Yogyakarta*.
- Ali, H., Evi, N., & Nurmahdi, A. (2018). The Influence of Service Quality , Brand Image and Promotion on Purchase Decision at MCU Eka Hospital. *Business and Management Studies*. <https://doi.org/10.21276/sjbms.2018.3.1.12>
- Ali, H., Limakrisna, N., & Jamaluddin, S. (2016). Model of customer satisfaction: The empirical study at Bri in Jambi. *International Journal of Applied Business and Economic Research*.
- Ali, H., & Mappesona, H. (2016). Build brand image: Analysis Service Quality and Product Quality (case study at Giant Citra Raya). *International Journal of Economic Research*.
- Ali, H., Narulita, E., & Nurmahdi, A. (2018). Saudi Journal of Business and Management

- Studies (SJBMS) The Influence of Service Quality , Brand Image and Promotion on Purchase Decision at MCU Eka Hospital. *Business and Management Studies*. <https://doi.org/10.21276/sjbms.2018.3.1.12>
- Ali, M. M., & Ali, H. (2023). Faktor-Faktor Pembentuk Budaya Organisasi: Kepemimpinan, Tata Nilai, dan Motivasi. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan (JIMT)*., 5(2).
- Ali, H., Susanto, P. C., & Saputra, F. (2024). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Manajemen Transportasi Udara: Teknologi Informasi, Infrastruktur dan Kompetensi Sumber Daya Manusia. *Jurnal Siber Transportasi Dan Logistik*, 1(4), 154-167.
- Ali, H., Zainal, V. R., & Ilhamalimy, R. R. (2022). Determination of Purchase Decisions and Customer Satisfaction: Analysis of Brand Image and Service Quality (Review Literature of Marketing Management). *Dinasti International Journal of Digital Business Management*, 3(1), 141–153. <https://doi.org/10.31933/dijdbm.v3i1.1100>
- Aima, H., Adam, R., & Ali, H. (2017). Model of Employee Performance: Competence Analysis and Motivation (Case Study atPT. Bank Bukopin, Tbk Center). *Leadership*, 5(5), 49-59.
- Alqawi, D., Ali, H., & Fauzi, A. (2024). Determinasi Produktivitas Kerja Melalui Motivasi: Analisis Lingkungan Kerja, Disiplin, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Tenaga Kesehatan RS. Satria Medika Bekasi. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi (JEMSI)*, 5(3).
- Anggita, R., & Ali, H. (2017). The Influence of Product Quality, Service Quality and Price to Purchase Decision of SGM Bunda Milk (Study on PT. Sarihusada Generasi Mahardika Region Jakarta, South Tangerang District). *Scholars Bulletin*. <https://doi.org/10.21276/sb>
- Aryanti, S. P., & Ali, H. (2025). Pengaruh Strategi Pemasaran, Inovasi Produk dan Pelatihan Karyawan terhadap Kepuasan Pelanggan. *Jurnal Kewirausahaan dan Multi Talenta*, 3(1), 1-10.
- Azhari, F., & Ali, H. (2024). Peran Inovasi Produk, Strategi Pemasaran, dan Kualitas Layanan terhadap Peningkatan Kinerja Perusahaan. *Jurnal Manajemen Dan Pemasaran Digital*, 2(2), 72-81
- Azhari, F., & Ali, H. (2024). Peran Inovasi Produk, Strategi Pemasaran, dan Kualitas Layanan terhadap Peningkatan Kinerja Perusahaan. *Jurnal Manajemen Dan Pemasaran Digital*, 2(2), 72-81.
- Candana, D. M., Ali, H., & Zefriyenni, Z. (2023). Determinasi Kinerja Karyawan dan Produktivitas Kerja: Analisis Profesionalisme dan Pelatihan (Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 4(2).
- Febrianti, B., Sawitri, N. N., Navanti, D., Ali, H., & Khan, M. A. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pengadilan Agama Bekasi Kelas 1A. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 2(8), 1028-1042.
- Hastuti, H., Sinring, B., & Husein, A. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Tata Kelola*, 10(2), 105-111.
- Hasyim, U., & Ali, H. (2022). Reuse Intention Models Through Customer Satisfaction During The Covid-19 Pandemic : Cashback Promotion And E-Service Quality Case Study : Ovo Electronic Money In. *Dinasti International Journal of Digital Business Management*, 3(3), 440–452.
- Hia, A. M., Ali, H., & Sumartyo, F. D. S. (2022). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Penjualan: Analisis Kualitas Pelayanan, Inovasi Produk dan Kepuasan Konsumen (Literature Review). *Jurnal Ilmu Multidisiplin*, 1(2), 368-379.
- Irawan, C. R., & Ali, H. (2024). Pengaruh Lokasi Bisnis, Kinerja Karyawan dan Lingkungan Kerja terhadap Strategi Bisnis Di Perkotaan. *Jurnal Kewirausahaan Dan Multi Talenta*, 2(2), 90-101.
- Kasra, E., & Ali, H. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kinerja

- Pegawai terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 2(3), 304-313.
- M, A., & Ali, H. (2017). Model Kepuasan Pelanggan: Analisis Kualitas Produk Dan Kualitas Layanan Terhadap Citra Merek Pada Giant Citra Raya Jakarta. *Jurnal Manajemen*. <https://doi.org/10.24912/jm.v2i1i3.254>
- Mulyana, A. P., & Ali, H. (2024). Pengaruh Faktor Lokasi, Keunikan Produk, dan Pengetahuan Karyawan Terhadap Kekuatan Strategis Perusahaan Dalam Manajemen Strategis. *Jurnal Kewirausahaan dan Multi Talenta*, 2(2), 102-111.
- Maisharoh, T., & Ali, H. (2020). Faktor-faktor yang mempengaruhi Infrastruktur Teknologi Informasi: Keuangan, Fleksibilitas TI, dan Kinerja Organisasi. *Universitas Mercu Bauna (UMB) Jakarta*, 1-9.
- Naufan Zakaria, A. Q., & Ali, H. (2024). Pengaruh Pengembangan Karir Beban Kerja dan Kinerja terhadap Turnover Intention Karyawan. *Jurnal Manajemen Pendidikan dan Ilmu Sosial (JMPIS)*, 5(4).
- Novansa, H., & Ali, H. (1926). Purchase Decision Model: Analysis of Brand Image, Brand Awareness and Price (Case Study SMECO Indonesia SME products). *Saudi Journal of Humanities and Social Sciences*. <https://doi.org/10.21276/sjhss>
- Poernamasari, I. O., Muhajirin, A., & Ali, H. (2023). Pengaruh Kepemimpinan, Keseimbangan kehidupan kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Organisasi. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan (JIMT)*., 5(1).
- Prasetyo, I., Ali, H., & Rekarti, E. (2023). Peran Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan (JIMT)*., 4(5).
- Puspita, N. D., & Putra, I. G. S. (2023). Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. *JIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 6(5), 3099-3105.
- Setijanigrum, E. (2017). Inovasi Kebijakan Pelayanan Publik: Best Practice di Indonesia.
- Sitio, T., & Ali, H. (2019). Patient Satisfaction Model and Patient Loyalty: Analysis of Service Quality and Facility (Case Study at Rawamangun Special Surgery Hospital). *Scholars Bulletin*. <https://doi.org/10.36348/sb.2019.v05i10.002>.
- Syahril, S. (2019). Teori-teori kepemimpinan. *Ri'ayah: Jurnal Sosial dan Keagamaan*, 4(02), 208-215.