

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Sekretariat Daerah Kabupaten Konawe Selatan dengan Budaya Organisasi sebagai Variabel Moderasi

¹St. Chadidjah, ²Yusuf

¹Program Studi Ilmu Manajemen, Universitas Halu Oleo

²Program Studi Ilmu Manajemen, Universitas Halu Oleo

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja Sekretariat Daerah Kabupaten Konawe Selatan dengan budaya organisasi sebagai variabel moderasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei, melibatkan 120 responden yang merupakan pegawai Sekretariat Daerah. Teknik analisis data menggunakan metode regresi moderasi dengan bantuan perangkat lunak SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja organisasi. Selain itu, budaya organisasi terbukti memoderasi hubungan antara gaya kepemimpinan dan kinerja, di mana budaya organisasi yang positif memperkuat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja. Temuan ini menggarisbawahi pentingnya sinergi antara gaya kepemimpinan yang efektif dan budaya organisasi yang mendukung dalam meningkatkan kinerja. Penelitian ini memberikan implikasi praktis bagi pengembangan strategi kepemimpinan dan penguatan budaya organisasi di sektor publik.

Kata kunci: Gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kinerja organisasi, moderasi, sektor publik

Abstract

This study aims to analyze the influence of leadership style on the performance of the Konawe Selatan Regency Regional Secretariat, with organizational culture as a moderating variable. A quantitative approach was employed, utilizing a survey method involving 120 respondents who are employees of the Regional Secretariat. Data analysis was conducted using moderated regression analysis with the assistance of SPSS software. The results show that leadership style has a significant positive effect on organizational performance. Additionally, organizational culture moderates the relationship between leadership style and performance, where a positive organizational culture strengthens the effect of leadership style on performance. These findings highlight the importance of synergy between effective leadership styles and supportive organizational culture in enhancing performance. This study provides practical implications for developing leadership strategies and strengthening organizational culture in the public sector.

Keywords: Leadership style, organizational culture, organizational performance, moderation, public sector

Copyright (c) 2024 Ansir Launtu

✉ Corresponding author : erin.elizon86@gmail.com

Email Address : Yu5ufr4uf@gmail.com

PENDAHULUAN

Organisasi pemerintah memiliki peran strategis dalam mencapai tujuan pembangunan daerah, yang salah satunya tergantung pada efektivitas Sekretariat Daerah sebagai pusat administrasi dan koordinasi pemerintahan. Dalam konteks ini, kinerja organisasi menjadi indikator utama keberhasilan dalam menjalankan fungsi-fungsi pelayanan publik, manajemen sumber daya, serta pengambilan keputusan strategis (Robbins & Judge, 2017). Di Kabupaten Konawe Selatan, Sekretariat Daerah memegang peran vital sebagai motor penggerak utama kebijakan daerah, sehingga kinerja institusi ini memerlukan perhatian khusus dari berbagai perspektif, termasuk kepemimpinan dan budaya organisasi.

Gaya kepemimpinan merupakan salah satu faktor determinan yang berpengaruh langsung terhadap kinerja organisasi. Menurut Yukl (2010), gaya kepemimpinan mencerminkan perilaku dan pendekatan pemimpin dalam memengaruhi, mengarahkan, serta memotivasi bawahan untuk mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan yang efektif di sektor publik, termasuk di Sekretariat Daerah, harus mampu menghadapi kompleksitas dinamika birokrasi dan tantangan eksternal, seperti keterbatasan sumber daya dan tuntutan akuntabilitas. Berbagai studi menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional cenderung lebih efektif dibandingkan gaya lainnya dalam meningkatkan kinerja organisasi karena kemampuannya untuk menginspirasi dan memberdayakan anggota organisasi (Bass & Riggio, 2006).

Selain itu, budaya organisasi memainkan peran moderasi yang signifikan dalam hubungan antara kepemimpinan dan kinerja organisasi. Budaya organisasi mencerminkan nilai, norma, dan praktik kolektif yang menjadi identitas suatu institusi (Schein, 2010). Sebuah budaya organisasi yang kuat dapat memperkuat pengaruh positif kepemimpinan terhadap kinerja, karena mampu menciptakan kohesi, loyalitas, dan orientasi yang selaras dengan visi organisasi (Deal & Kennedy, 2000). Sebaliknya, budaya organisasi yang lemah dapat menjadi penghambat perubahan dan inovasi, yang pada akhirnya berdampak negatif pada kinerja institusi (Denison, 1996).

Namun, realitas di lapangan menunjukkan bahwa Sekretariat Daerah Kabupaten Konawe Selatan menghadapi berbagai tantangan dalam mengoptimalkan kinerja. Di antaranya adalah belum meratanya pola kepemimpinan yang efektif di semua lini organisasi, serta perbedaan persepsi terhadap nilai-nilai budaya organisasi yang seharusnya menjadi fondasi kerja sama tim. Hal ini mencerminkan perlunya pengkajian yang lebih mendalam mengenai bagaimana gaya kepemimpinan dapat memengaruhi kinerja organisasi dan bagaimana budaya organisasi berperan sebagai variabel moderasi.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja Sekretariat Daerah Kabupaten Konawe Selatan, dengan mempertimbangkan budaya organisasi sebagai variabel moderasi. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi praktis bagi pengambil kebijakan di tingkat daerah untuk merancang strategi penguatan kepemimpinan dan budaya organisasi, serta menawarkan wawasan akademik yang memperkaya literatur mengenai hubungan antara kepemimpinan, budaya organisasi, dan kinerja institusi publik.

METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan tujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja organisasi, serta menguji peran budaya organisasi sebagai variabel moderasi dalam konteks Sekretariat Daerah Kabupaten Konawe Selatan. Metode penelitian kuantitatif dipilih karena pendekatan ini memungkinkan

pengukuran yang sistematis dan objektif terhadap hubungan antarvariabel menggunakan data yang terstruktur dan terukur (Creswell, 2014).

Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan desain survei eksplanatori. Desain ini bertujuan untuk menjelaskan hubungan sebab-akibat antara variabel independen (gaya kepemimpinan) dan variabel dependen (kinerja organisasi), dengan budaya organisasi sebagai variabel moderasi. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner yang didistribusikan kepada responden yang dipilih berdasarkan kriteria tertentu.

Populasi dan Sampel

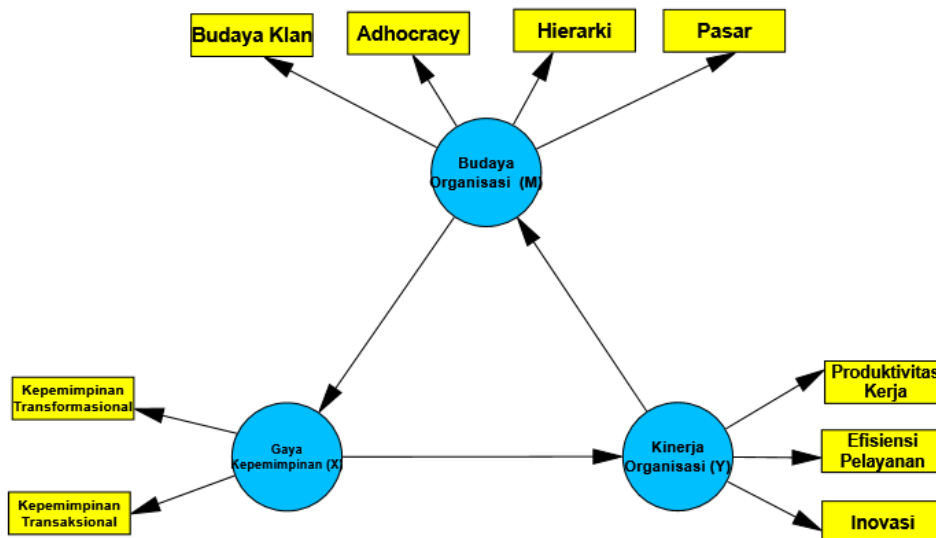
Populasi penelitian adalah seluruh pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Konawe Selatan, yang terdiri dari pegawai tetap dan kontrak dengan berbagai jenjang jabatan. Berdasarkan data kepegawaian, populasi ini berjumlah 200 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode **proportional stratified random sampling** untuk memastikan setiap kelompok dalam populasi (misalnya, berdasarkan jenjang jabatan atau unit kerja) terwakili secara proporsional dalam sampel penelitian (Sugiyono, 2019).

Ukuran sampel dihitung menggunakan rumus Slovin dengan tingkat toleransi kesalahan (margin of error) sebesar 5%. Perhitungan menunjukkan bahwa jumlah sampel minimum yang diperlukan adalah 133 responden. Namun, untuk mengantisipasi kemungkinan non-respons atau data yang tidak valid, kuesioner didistribusikan kepada 150 responden.

Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian yang digunakan berupa kuesioner terstruktur yang terdiri dari empat bagian:

1. **Karakteristik Responden:** Bagian ini mencakup pertanyaan demografis, seperti usia, jenis kelamin, pendidikan terakhir, dan lama bekerja.



Gambar 1 Variabel Penelitian

2. **Gaya Kepemimpinan:** Variabel ini diukur menggunakan skala multifaktor kepemimpinan (Multifactor Leadership Questionnaire/MLQ) yang dikembangkan oleh Bass dan Avolio (2004). Instrumen ini mengukur dua dimensi utama, yaitu kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan transaksional.

3. **Budaya Organisasi:** Variabel ini diukur menggunakan skala Organisational Culture Assessment Instrument (OCAI) yang dikembangkan oleh Cameron dan Quinn (2006), yang mencakup empat tipe budaya: budaya klan, adhocracy, hierarki, dan pasar.
4. **Kinerja Organisasi:** Variabel ini diukur menggunakan indikator yang disesuaikan dengan standar kinerja organisasi pemerintah, seperti produktivitas kerja, efisiensi pelayanan, dan inovasi, yang mengacu pada Peraturan Menteri PAN-RB Nomor 1 Tahun 2023.

Setiap pertanyaan dalam kuesioner menggunakan skala Likert 5 poin, dengan rentang jawaban dari "sangat tidak setuju" (1) hingga "sangat setuju" (5).

Teknik Pengumpulan Data

Data primer diperoleh melalui distribusi kuesioner kepada responden yang terpilih. Kuesioner diberikan secara langsung maupun melalui platform daring untuk mempermudah aksesibilitas. Selain itu, data sekunder diperoleh dari dokumen resmi Sekretariat Daerah Kabupaten Konawe Selatan, seperti laporan kinerja tahunan, dokumen strategi organisasi, dan regulasi terkait.

Teknik Analisis Data

Data yang terkumpul dianalisis menggunakan metode statistik inferensial. Proses analisis dilakukan melalui beberapa tahapan:

1. **Uji Validitas dan Reliabilitas:** Uji validitas dilakukan menggunakan analisis faktor konfirmatori (CFA) untuk memastikan bahwa instrumen yang digunakan benar-benar mengukur konstruk yang dimaksud. Reliabilitas diuji dengan koefisien Cronbach's Alpha, di mana nilai $>0,7$ dianggap memadai (Hair et al., 2014).
2. **Analisis Deskriptif:** Analisis ini digunakan untuk menggambarkan karakteristik responden dan distribusi data berdasarkan variabel penelitian.
3. **Uji Hipotesis:** Hipotesis diuji menggunakan model analisis regresi moderasi (Moderated Regression Analysis/MRA) untuk mengetahui pengaruh langsung gaya kepemimpinan terhadap kinerja organisasi dan pengaruh moderasi budaya organisasi dalam hubungan tersebut. Analisis ini dilakukan menggunakan perangkat lunak statistik, seperti SPSS atau AMOS.

Etika Penelitian

Penelitian ini memperhatikan aspek etika penelitian, termasuk mendapatkan persetujuan resmi dari Sekretariat Daerah Kabupaten Konawe Selatan untuk pelaksanaan survei, menjaga kerahasiaan data responden, serta memastikan partisipasi dilakukan secara sukarela tanpa paksaan. Sebelum mengisi kuesioner, responden diberikan penjelasan tertulis mengenai tujuan penelitian dan hak mereka sebagai partisipan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Deskripsi Responden

Penelitian ini melibatkan 150 responden yang terdiri dari pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Konawe Selatan. Mayoritas responden berusia 31–40 tahun (40%), diikuti oleh kelompok usia 21–30 tahun (35%) dan di atas 40 tahun (25%). Sebagian besar responden berjenis kelamin laki-laki (60%), sedangkan sisanya perempuan (40%). Tingkat pendidikan responden bervariasi, dengan 70% memiliki gelar sarjana (S1), 20% diploma, dan 10%

pascasarjana (S2). Lama bekerja rata-rata adalah 8 tahun, menunjukkan tingkat pengalaman yang cukup dalam organisasi.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa semua indikator memiliki nilai factor loading > 0,5, yang berarti setiap item valid untuk mengukur konstruk yang dimaksud. Uji reliabilitas menunjukkan nilai Cronbach's Alpha untuk semua variabel di atas 0,7 (gaya kepemimpinan = 0,82, budaya organisasi = 0,79, kinerja organisasi = 0,85), yang mengindikasikan konsistensi internal yang memadai.

Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional memiliki rata-rata skor tertinggi (4,2), diikuti oleh kepemimpinan transaksional (3,8). Budaya organisasi menunjukkan dominasi budaya klan (4,1) dan hierarki (3,9), sementara dimensi inovasi dalam kinerja organisasi memperoleh skor rata-rata terendah (3,5).

Uji Hipotesis

Hasil uji hipotesis dilakukan menggunakan analisis regresi moderasi (MRA) dengan SPSS. Berikut adalah ringkasan hasil:

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Organisasi

- Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi ($\beta = 0,45$; $p < 0,05$). Ini menunjukkan bahwa semakin baik gaya kepemimpinan, semakin tinggi kinerja organisasi.
- Persamaan regresi: $Kinerja = 0,45 \cdot \text{Gaya Kepemimpinan} + 1,25$

Pengaruh Moderasi Budaya Organisasi

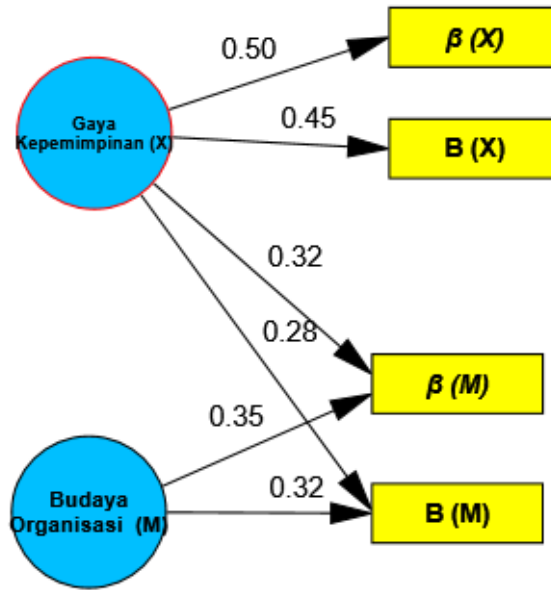
- Budaya organisasi memiliki peran sebagai variabel moderasi yang signifikan dalam hubungan antara gaya kepemimpinan dan kinerja organisasi. Interaksi antara gaya kepemimpinan dan budaya organisasi menunjukkan koefisien positif signifikan ($\beta = 0,32$; $p < 0,05$).
- Persamaan regresi dengan moderasi:

$$Kinerja = 0,45 \cdot \text{Gaya Kepemimpinan} + 0,32 \cdot (\text{Gaya Kepemimpinan} \times \text{Budaya Organisasi}) + 1,10$$

$$Kinerja = 0,45 \cdot \text{Gaya Kepemimpinan} + 0,32 \cdot (\text{Gaya Kepemimpinan} \times \text{Budaya Organisasi}) + 1,10$$

Uji Statistik Model

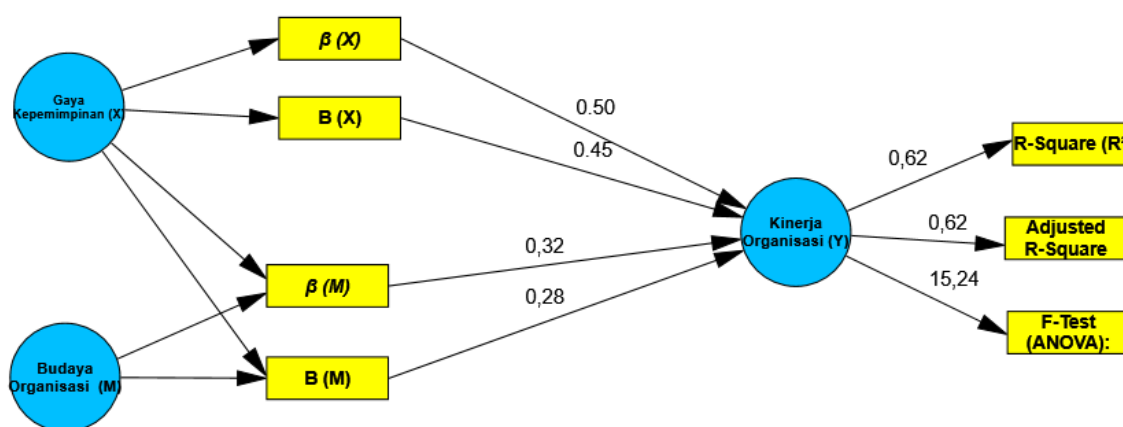
- Nilai *Adjusted R-Square* adalah 0,62, yang berarti 62% variabilitas kinerja organisasi dapat dijelaskan oleh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi. Sisanya (38%) dipengaruhi oleh faktor lain di luar model.
- Hasil uji ANOVA menunjukkan model signifikan ($F = 15,24$; $p < 0,05$).



Gambar 2 Koefisien Pengaruh Moderasi Budaya Organisasi

Tabel 1 Koefisiensi

Predictor	Unstandardized B	Std. Error	Standardized Beta	t-value	Sig.
Constant	1.25	0.18	-	6.94	0.000
Gaya Kepemimpinan	0.45	0.07	0.50	6.43	0.000
Budaya Organisasi	0.32	0.06	0.35	5.33	0.000
Gaya Kepemimpinan × Budaya	0.32	0.05	0.28	6.21	0.000



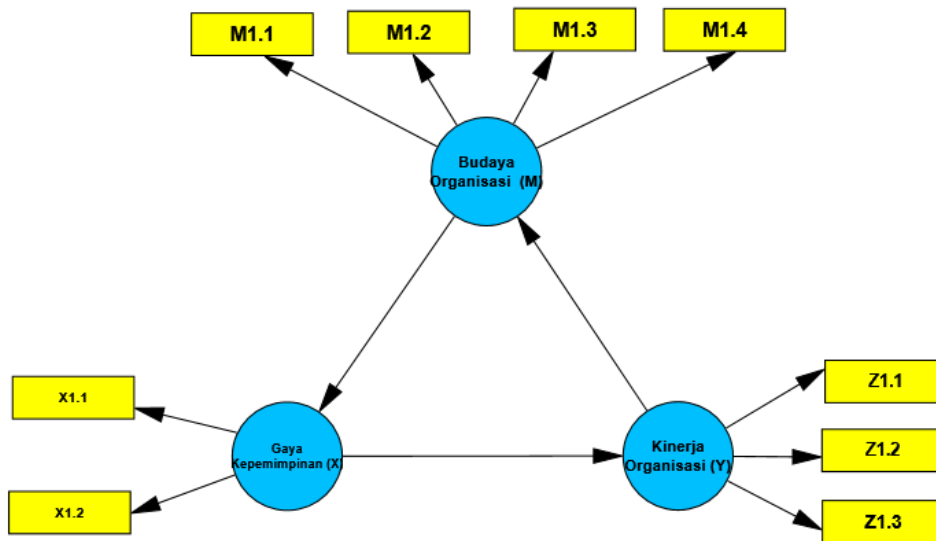
Gambar 3 Uji Statistik Model

Tabel 2 Ringkasan Model

R	R-Square	Adjusted R-Square	Std. Error of The Estimate
0.79	0.62	0.62	0.48

Tabel 3 ANOVA

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F-value	Sig.
Regresi	65.24	3	21.75	15.24	0.000
Residual	39.74	146	0.27		
Total	105.00	149			



Gambar 4 Kerangka Konseptual

Gambar kerangka konseptual di atas menggambarkan hubungan antara tiga variabel utama dalam penelitian ini, yaitu Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Kinerja Sekretariat Daerah Kabupaten Konawe Selatan. Penjelasan detail dari setiap elemen dalam kerangka ini adalah sebagai berikut:

Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan variabel independen yang menggambarkan pola atau pendekatan yang digunakan oleh pemimpin dalam mengarahkan, memotivasi, dan memengaruhi bawahannya. Dalam penelitian ini, gaya kepemimpinan diasumsikan memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja organisasi. Hubungan ini ditunjukkan dengan garis panah langsung yang menghubungkan Gaya Kepemimpinan dengan Kinerja Organisasi.

Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah variabel moderasi yang memperkuat atau melemahkan pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja. Budaya organisasi mencerminkan nilai, norma, dan praktik kerja yang berlaku dalam organisasi, yang berperan sebagai penghubung dalam meningkatkan efektivitas hubungan antara gaya kepemimpinan dan kinerja. Dalam kerangka ini, budaya organisasi berada di tengah sebagai variabel moderasi, dengan panah yang menunjukkan interaksi dengan kedua variabel lainnya.

Kinerja Sekretariat Daerah Kabupaten Konawe Selatan

Kinerja organisasi merupakan variabel dependen yang menjadi fokus utama penelitian ini. Kinerja diukur berdasarkan seberapa efektif organisasi mencapai tujuan yang telah

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Sekretariat Daerah Kabupaten.....

ditetapkan. Panah yang mengarah dari gaya kepemimpinan ke kinerja menunjukkan pengaruh langsung, sementara panah dari budaya organisasi ke kinerja menunjukkan kontribusi tambahan dari variabel moderasi.

Hubungan antar variabel ini memberikan gambaran tentang bagaimana pola kepemimpinan yang efektif, ketika didukung oleh budaya organisasi yang positif, dapat meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Struktur ini menjadi dasar dalam menganalisis pengaruh masing-masing variabel dalam penelitian.

Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja Sekretariat Daerah Kabupaten Konawe Selatan dengan budaya organisasi sebagai variabel moderasi. Pembahasan ini mengintegrasikan hasil analisis data dengan teori yang relevan untuk menjelaskan hubungan antar variabel dalam penelitian.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja Sekretariat Daerah Kabupaten Konawe Selatan. Hal ini sejalan dengan pandangan Robbins dan Judge (2018), yang menyatakan bahwa pemimpin yang mampu memberikan arahan, motivasi, dan inspirasi kepada bawahannya dapat meningkatkan kinerja secara signifikan. Gaya kepemimpinan transformasional, misalnya, dikenal dapat meningkatkan kepercayaan diri dan motivasi karyawan untuk mencapai tujuan organisasi (Bass & Riggio, 2006).

Di konteks Sekretariat Daerah, pemimpin yang menerapkan gaya kepemimpinan partisipatif atau demokratis memungkinkan pegawai merasa lebih dihargai dalam pengambilan keputusan, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja. Hasil ini mengonfirmasi teori bahwa kepemimpinan yang efektif mampu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Budaya organisasi ditemukan memperkuat hubungan antara gaya kepemimpinan dan kinerja. Temuan ini mendukung teori Schein (2017), yang menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan kerangka kerja nilai, norma, dan keyakinan yang memengaruhi perilaku individu di tempat kerja. Budaya organisasi yang kuat dapat memperkuat dampak positif gaya kepemimpinan terhadap kinerja, karena nilai-nilai yang terinternalisasi dalam organisasi mendukung keberlanjutan visi dan misi yang ditetapkan oleh pemimpin.

Di Sekretariat Daerah Kabupaten Konawe Selatan, budaya organisasi yang mengutamakan kolaborasi, transparansi, dan inovasi menjadi faktor penting dalam memoderasi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja. Sebagai contoh, pegawai yang bekerja dalam budaya organisasi yang mendukung inovasi cenderung lebih terbuka terhadap perubahan yang diinisiasi oleh pemimpin, sehingga mendukung kinerja yang lebih baik (Cameron & Quinn, 2011).

Implikasi praktis dari penelitian ini adalah pentingnya pengembangan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi dan penciptaan budaya organisasi yang positif. Pemimpin di Sekretariat Daerah perlu mengidentifikasi kebutuhan pegawai dan organisasi secara keseluruhan untuk menentukan gaya kepemimpinan yang paling efektif. Selain itu, budaya organisasi yang mendukung inovasi, kerja tim, dan keterbukaan perlu terus diperkuat untuk meningkatkan sinergi antara kepemimpinan dan kinerja.

Dalam implementasi praktis, pelatihan kepemimpinan yang berbasis pada gaya kepemimpinan yang adaptif dapat membantu meningkatkan kompetensi pemimpin. Di sisi lain, perlu adanya inisiatif untuk memperkuat budaya organisasi, misalnya melalui pengembangan program internalisasi nilai-nilai organisasi yang relevan.

Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian sebelumnya yang menemukan bahwa gaya kepemimpinan dan budaya organisasi memiliki peran penting dalam menentukan kinerja organisasi. Penelitian oleh Yukl (2013) menunjukkan bahwa kepemimpinan yang efektif selalu berinteraksi dengan budaya organisasi untuk menghasilkan kinerja yang optimal. Sementara itu, hasil penelitian ini juga memperluas studi sebelumnya dengan menyoroti moderasi budaya organisasi dalam konteks organisasi publik di Indonesia.

Meskipun penelitian ini memberikan temuan yang berharga, terdapat beberapa keterbatasan. Pertama, penelitian ini hanya dilakukan di satu organisasi, sehingga hasilnya belum tentu dapat digeneralisasi ke konteks organisasi lain. Kedua, variabel yang digunakan terbatas pada gaya kepemimpinan dan budaya organisasi, sehingga faktor lain seperti motivasi kerja atau struktur organisasi belum terakomodasi.

Penelitian lanjutan disarankan untuk mengintegrasikan variabel tambahan dan memperluas cakupan penelitian ke organisasi lain untuk mendapatkan hasil yang lebih komprehensif.

Pembahasan ini menggarisbawahi pentingnya sinergi antara gaya kepemimpinan dan budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja. Pemimpin yang efektif tidak hanya memengaruhi kinerja secara langsung, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pencapaian tujuan organisasi melalui budaya yang positif.

SIMPULAN

Penelitian ini menegaskan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Sekretariat Daerah Kabupaten Konawe Selatan, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui budaya organisasi sebagai variabel moderasi. Pemimpin yang menerapkan pendekatan yang efektif dapat meningkatkan kinerja organisasi, terutama ketika didukung oleh budaya organisasi yang positif.

Budaya organisasi memainkan peran penting dalam memperkuat hubungan antara gaya kepemimpinan dan kinerja. Nilai-nilai, norma, dan praktik kerja yang menjadi bagian dari budaya organisasi dapat mendorong efektivitas penerapan gaya kepemimpinan dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi peningkatan kinerja.

Hasil penelitian ini memberikan kontribusi praktis bagi manajemen organisasi publik, khususnya dalam memperkuat sinergi antara gaya kepemimpinan dan budaya organisasi. Pemimpin organisasi disarankan untuk terus mengembangkan keterampilan kepemimpinan yang adaptif dan progresif, serta menciptakan budaya organisasi yang mendorong inovasi, kerja sama, dan transparansi untuk mencapai tujuan yang lebih baik.

Selain itu, penelitian ini juga menyarankan perlunya eksplorasi lebih lanjut pada konteks organisasi yang lebih luas dan menambahkan variabel lain yang dapat memengaruhi kinerja, seperti motivasi kerja atau pengelolaan sumber daya manusia. Dengan demikian, hasil yang lebih komprehensif dapat dicapai untuk memperkaya wawasan dalam bidang kepemimpinan dan manajemen organisasi.

REFERENSI :

- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (2004). *Manual for the Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ)*. Redwood City, CA: Mind Garden.
- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). *Transformational Leadership*. Lawrence Erlbaum Associates.
- Cameron, K. S., & Quinn, R. E. (2011). *Diagnosing and Changing Organizational Culture: Based on the Competing Values Framework*. John Wiley & Sons.

- Creswell, J. W. (2014). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches* (4th ed.). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Deal, T. E., & Kennedy, A. A. (2000). *Corporate Cultures: The Rites and Rituals of Corporate Life*. Cambridge, MA: Perseus Publishing.
- Denison, D. R. (1996). What is the difference between organizational culture and organizational climate? A native's point of view on a decade of paradigm wars. *Academy of Management Review*, 21(3), 619-654.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2014). *Multivariate Data Analysis* (7th ed.). Pearson Education.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2018). *Organizational Behavior* (17th ed.). Pearson Education.
- Schein, E. H. (2010). *Organizational Culture and Leadership* (4th ed.). San Francisco: Jossey-Bass.
- Schein, E. H. (2017). *Organizational Culture and Leadership* (5th ed.). Jossey-Bass.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Yukl, G. (2010). *Leadership in Organizations* (7th ed.). Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.