



PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI KECAMATAN DI PAMEKASAN

THE INFLUENCE OF LEADERSHIP STYLE AND ORGANIZATIONAL CULTURE ON THE PERFORMANCE OF SUB-DISTRICT EMPLOYEES IN PAMEKASAN

Mohammad Hamzah

Universitas Madura

ARTICLE INFO

Article history:

Received September 00, 2023

Revised November 00, 2023

Accepted December 00, 2023

Available online December 00, 2023

Kata Kunci: gaya kepemimpinan, insentif, kinerja guru

Keywords: leadership style, incentives, teacher performance



This is an open access article under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license. Copyright © 2023 by Author. Published by Universitas Pendidikan Ganesha.

ABSTRAK

Kepemimpinan mempunyai peranan sentral dalam kehidupan organisasi maupun kelompok. Untuk mencapai tujuan bersama, manusia di dalam organisasi perlu membina kebersamaan dengan mengikuti pengendalian dari pemimpinnya. Dengan pengendalian tersebut, perbedaan keinginan, kehendak, kemauan, perasaan, kebutuhan dan lain-lain dipertemukan untuk digerakkan ke arah yang sama. Dengan demikian berarti di dalam setiap organisasi perbedaan individual dimanfaatkan untuk mencapai tujuan yang sama sebagai kegiatan kepemimpinan.

Pemimpin adalah orang yang memimpin atau mempengaruhi orang lain dalam suatu perusahaan atau organisasi. Budaya organisasi adalah karakteristik yang ada di suatu kelompok dan digunakan sebagai tuntunan mereka dalam berperilaku serta membedakannya dengan kelompok lain. Atau budaya organisasi merupakan suatu norma dan nilai-nilai perilaku yang harus dipahami dan dipatuhi oleh kelompok orang yang mengikutinya. Sehingga, hal ini nantinya akan berdampak terhadap kinerja karyawan yang ada dalam suatu organisasi atau Perusahaan.

Kata Kunci: gaya kepemimpinan, insentif, kinerja guru

ABSTRACT

Leadership has a central role in organizational and group life. To achieve common goals, people in an organization need to build togetherness by following the control of their leader. With this control, differences in desires, wills, wishes, feelings, needs and so on are brought together to be moved in the same direction. This means that in every organization individual differences are utilized to achieve the same goals as leadership activities. A leader is a person who leads or influences other people in a company or organization. Organizational culture is a characteristic that exists in a group and is used as a guide for their behavior and differentiates them from other groups. Or organizational culture is a set of behavioral norms and values that must be understood and obeyed by the group of people who adhere to it. So, this will have an impact on the performance of employees in an organization or company..

Keywords: leadership style, incentives, teacher performance

PENDAHULUAN

Pada era globalisasi persaingan di dunia akan semakin ketat, karena globalisasi dan teknologi telah mendorong seleksi alamiah yang mengarah pada yang terkuat yang bertahan. Keberhasilan pasar akan di dapat oleh perusahaan yang mampu menyesuaikan diri dengan persyaratan, lingkungan saat ini mereka yang mampu memberikan apa yang siap di beli orang. baik individu, bisnis, kota, bahkan seluruh negara harus menemukan cara menghasilkan nilai yang dapat di pasarkan (market value) yaitu barang dan jasa yang menarik minat beli. Sehingga, perusahaan dengan ini dituntut untuk memperbaiki kekurangan-kekurangan di dalam suatu perusahaan, khususnya sumberdaya manusia (SDM) karena menjadi faktor penentu kemandirian suatu perusahaan.

Kemampuan suatu perusahaan untuk berkembang sangat bergantung pada kemampuan sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan aset penting untuk menunjang keberhasilan suatu organisasi. Sumber daya manusia adalah pelaksana seluruh kebijakan organisasi sehingga perlu dibekali dengan pengetahuan yang memadai. Pentingnya sumber daya manusia ini perlu disadari oleh semua tingkatan manajemen di perusahaan. Bagaimanapun majunya teknologi saat ini, namun faktor manusia tetap memegang peranan penting bagi keberhasilan suatu organisasi. Dengan dukungan sumber daya manusia yang berkualitas, tentunya diharapkan berperan aktif sebagai perencana, pelaksana sekaligus sebagai pengawas terhadap semua kegiatan manajemen perusahaan.

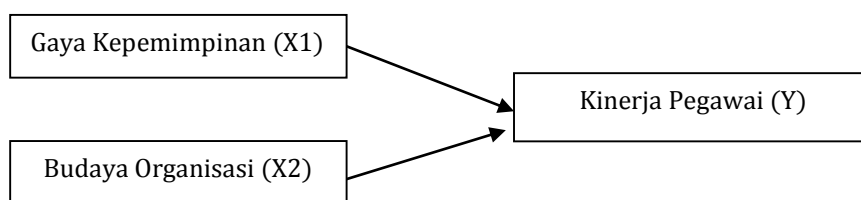
Menurut Afriati, M. J., & Ahmad, M. (2022) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah sebagai pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balasan jasa dan pengelolaan terhadap individu anggota organisasi atau kelompok bekerja. Manajemen Sumber Daya Manusia juga menyangkut desain dan implementasi system perencanaan, penyusunan personalia, pengembangan karyawan, pengelolaan karir, evaluasi kerja, kompensasi karyawan dan hubungan perburuhan yang mulus.

Luedi, M. M. (2022) menerangkan bahwa “Kepemimpinan merupakan kemampuan agar dapat mengatasi orang-orang sehingga mencapai hasil yang maksimal dengan kemungkinan gesekan adalah yang terkecil dan pembentukan kemungkinan terbesar dari kerjasama”. Jadi seorang pemimpin disini harus mampu mempengaruhi para bawahannya untuk bertindak sesuai dengan visi, misi dan tujuan perusahaan. Pemimpin harus bisa memberikan wawasan, membangkitkan kebanggaan, serta menumbuhkan sikap hormat dan kepercayaan dari bawahannya, dan setiap pemimpin mempunyai gaya kepemimpinannya yang berbeda-beda.

Selain gaya kepemimpinan, keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuannya dapat di pengaruhi juga oleh Budaya organisasi, dimana budaya organisasi merupakan suatu sistem nilai, kepercayaan dan kebiasaan dalam suatu organisasi yang saling berinteraksi dengan struktur sistem forma satu sama lain untuk menghasilkan norma-norma perilaku organisasi.

Menurut Paais, M., & Pattiruhu, J. R. (2020) budaya organisasi merupakan kumpulan nilai-nilai yang membantu anggota organisasi memahami tindakan yang dapat diterima dan mana yang tidak dapat diterima dalam organisasi. Nilai-nilai tersebut biasanya dikomunikasikan melalui cerita-cerita atau simbol-simbol lain yang mempunyai arti tertentu bagi organisasi.

Karyawan yang telah memahami nilai-nilai dalam suatu organisasi akan menjadikan nilai tersebut sebagai kepribadian organisasi. Nilai dan keyakinan tersebut akan di wujudkan menjadi perilaku keseharian mereka dalam bekerja, sehingga akan menjadi kinerja individu dan masing – masing kinerja individu yang baik akan menimbulkan kinerja organisasi atau karyawan yang baik pula.



Gambar 1.
Model Konseptual

LANDASAN TEORI UJI HIPOTESIS

Gaya Kepemimpinan

Bratton, J. (2023), menyatakan bahwa: “Gaya Kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan untuk mempengaruhi orang lain. Dengan tujuan agar bisa bekerjasama, dan melakukan hal yang produktif untuk mencapai tujuan sebuah organisasi”.

Kepemimpinan Menurut Stone, A. G., & Patterson, K. (2023) Kepemimpinan adalah kegiatan atau seni mempengaruhi orang lain agar mau bekerjasama yang didasarkan pada kemampuan orang tersebut untuk membimbing orang lain dalam mencapai tujuan-tujuan yang diinginkan kelompok. Suatu gaya kepemimpinan dapat dirumuskan sebagai suatu pola perilaku yang dibentuk untuk diselaraskan dengan kepentingan organisasi dan karyawan untuk dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Seorang pemimpin adalah orang yang memiliki posisi tertentu dalam hierarki organisasi. Ia harus dapat membuat perencanaan, pengorganisasian, dan pengawasan serta keputusan yang efektif. Setiap pemimpin selalu menginginkan hasil kerja yang baik dari anggotanya. Untuk mencapai hal tersebut diperlukan gaya kepemimpinan yang tepat.

Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah seperangkat asumsi dasar dan keyakinan yang dianut oleh anggota-anggota organisasi, kemudian dikembangkan dan diwariskan guna mengatasi masalah-masalah adaptasi. Budaya organisasi adalah pedoman berperilaku bagi orang-orang dalam perusahaan. Budaya organisasi menjadi sistem penyebaran kepercayaan dan nilai-nilai yang berkembang dalam suatu organisasi dan mengarahkan perilaku anggota-anggotanya.

“Budaya organisasi atau corporate culture sering diartikan sebagai “nilai-nilai, simbol-simbol yang dimengerti dan dipatuhi bersama, yang dimiliki suatu organisasi sehingga anggota organisasi merasa satu keluarga dan menciptakan suatu kondisi anggota organisasi tersebut merasa berbeda dengan organisasi lain. Budaya merupakan seperangkat nilai-nilai, keyakinan, dan sikap yang dapat menyesuaikan serta mendorong keterlibatan karyawan dapat memperjelas tujuan dan arah strategi organisasi serta yang selalu menguraikan dan mengajarkan nilai-nilai dan keyakinan organisasi, dapat membantu organisasi mencapai pertumbuhan yang lebih tinggi”. (Isensee, C., et al 2020)

Budaya secara formal didefinisikan sebagai “tatanan pengetahuan, pengalaman, kepercayaan, nilai, sikap, makna, hirarki, agama, waktu, peranan, hubungan ruang, konsep alam semesta, objek-objek materi dan milik yang diperoleh sekelompok besar orang dari generasi ke generasi melalui usaha individu dan kelompok”. (Pathiranage, Y. L. et al. 2020). Budaya organisasi adalah “satu wujud anggapan yang dimiliki, diterima secara implisit oleh kelompok dan menentukan bagaimana kelompok tersebut merasakan, pikirkan, dan bereaksi terhadap lingkungannya yang beraneka ragam”. (Khan, M. A. et al. 2020). Lam, L. et al (2021), secara sederhana mendefinisikan bahwa “budaya organisasi mengacu kepada suatu sistem makna bersama (merupakan seperangkat karakteristik utama yang dihargai oleh organisasi itu) yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi itu dari organisasi-organisasi lain.

Dari beberapa pengertian tentang budaya organisasi tersebut dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi merupakan suatu sistem yang berlaku umum pada suatu wilayah kerja, membentuk pola sistematis yang mempengaruhi cara kerja dan perilaku atas orang-orang yang terlibat dalam lingkungan pekerjaan tersebut.

Kinerja Pegawai

Pengertian kinerja menurut kamus umum, kinerja adalah hasil yang dicapai dari yang telah dilakukan, dikerjakan seseorang dalam melaksanakan kerja atau tugas. Kinerja merupakan prestasi kerja atau performance, yaitu hasil kerja selama periode tertentu dibanding dengan berbagai kemungkinan.

Istilah kinerja berasal dari kata Job Performance atau Actual Performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang).

Menurut Gilbert Kinerja adalah apa yang dapat dikerjakan oleh seseorang sesuai dengan tugas dan fungsinya. Bahwa kinerja (performance) merupakan hasil kerja yang ditampilkan atau penampilan kerja seorang karyawan. Dengan demikian kinerja seorang karyawan dapat diukur dari hasil kerja, hasil tugas atau hasil kegiatan dalam kurun waktu tertentu. Menurut Armstrong Kinerja merupakan pekerjaan yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Dan hal ini merupakan salah satu cara yang digunakan untuk melihat perkembangan perusahaan adalah dengan cara melihat hasil penilaian kinerja karyawan. Berdasarkan pengertian-pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai sesuai dengan standar dan kriteria yang telah ditetapkan dalam kurun waktu tertentu

Hubungan Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Stone, A. G., & Patterson, K. (2023) menyatakan bahwa kepemimpinan membawa keadaan menuju kinerja tinggi pada organisasi yang menghadapi tuntutan pembaharuan dan perubahan. Krijgsheld, M. et al (2022) menyampaikan bahwa kinerja (performance) mengacu kepada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan dan merefleksikan seberapa baik karyawan memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan, namun sering disalahtafsirkan sebagai upaya (effort) yang mencerminkan energi yang dikeluarkan, kinerja diukur dari segi hasil. Shields, C. M. (2020) menguatkan dengan kesimpulan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kecamatan Pamekasan.

Penjelasan menurut Kuswati, Y. (2020), pegawai atau karyawan adalah sebagai penggerak operasi organisasi, jika kinerja pegawai baik, maka kinerja organisasi juga akan meningkat. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai salah satunya budaya organisasi. Budaya organisasi sebagai persepsi umum yang dimiliki oleh seluruh anggota organisasi, sehingga setiap pegawai yang menjadi anggota organisasi akan mempunyai nilai, keyakinan dan perilaku sesuai dengan organisasi.

H1: Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai.

H2: Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai

METODOLOGI PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada KPP Pratama Pamekasan yang dianalisis berupa variabel bebas yaitu regulasi diri dan efikasi diri sedangkan variabel terikat berupa hasil belajar siswa. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Lokasi penelitian dilakukan pada Kantor KPP Pratama Pamekasan.

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai KPP Pratama Pamekasan. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah semua populasi, menggunakan teknik sampel jenuh. Hal ini dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, sehingga pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh yang artinya sebuah metode dimana seluruh populasi dijadikan sampel dalam penelitian. Dalam penelitian pengumpulan data menggunakan teknik observasi, wawancara, dokumentasi, dan kuisioner. Dalam mengukur tanggapan responden terhadap variabel yang diukur dengan skala Likert. Teknik analisis data penelitian ini diawali dengan pengujian validitas dan reliabilitas, kemudian dilakukan analisis regresi linier berganda untuk mengukur pengaruh variabel motivasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai KPP Pratama Pamekasan.

Dalam Penelitian ini jenis data yang dipergunakan pada penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif yang dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Sedangkan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data primer. Data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari sumbernya baik pimpinan maupun karyawan.

Analisis Data

Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda dengan menggunakan bantuan program SPSS untuk mengolah data. Teknik ini digunakan untuk mengetahui keterkaitan atau hubungan variabel bebas dengan variabel terikatnya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Analisis Regresi Linier Berganda.

Proses pengolahan data menggunakan analisis regresi linier berganda yang bertujuan untuk mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah gaya kepemimpinan (X1), budaya organisasi (X2) sebagai variabel bebas yang mempengaruhi kinerja pegawai (Y) sebagai variabel terikat. Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan SPSS, hasilnya seperti pada tabel 1 di bawah ini:

Tabel 1
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Regression Coefficient (b)	t-test	Sig	Keterangan
Constant	84,160			
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,570	4,850	0,000	Signifikan
Budaya Organisasi (X2)	0,340	3,640	0,000	Signifikan

Sumber: Data Diolah (2023)

Berdasarkan persamaan regresi berganda di atas, dapat diketahui bahwa kesimpulannya adalah sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 84,160 yang artinya apabila variabel gaya kepemimpinan dan budaya organisasi secara bersama-sama tidak berubah atau sama dengan nol, maka variabel sebesar 84,160 tidak dipengaruhi oleh variabel apapun.
2. Nilai koefisien regresi variabel gaya kepemimpinan sebesar 0,570 yang berarti variable gaya kepemimpinan (X1) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y). Artinya jika gaya kepemimpinan tinggi maka kinerja pegawai akan meningkat.
3. Nilai koefisien insentif sebesar 0,340 yang berarti budaya organisasi (X2) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y). Artinya budaya organisasi semakin tinggi. Jadi, tingkat kinerja pegawai juga akan semakin tinggi.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi merupakan nilai yang menunjukkan besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Nilai koefisien determinasi dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2

Koefisien Hasil Uji Determinasi

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
0,750	0,740	0,601	1,760

Sumber: Data Diolah (2023)

Tabel 2 menunjukkan nilai R Square sebesar 0,740 yang berarti bahwa kinerja guru ditentukan oleh variabel gaya kepemimpinan dan insentif sebesar 77%, sedangkan sisanya 23% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam variabel bebas penelitian ini. Artinya pemilihan variabel gaya kepemimpinan dan budaya organisasi adalah benar dalam memprediksi kinerja pegawai.

Pengujian hipotesis

Uji T (Uji Parsial)

Uji t digunakan untuk menguji variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen. Hasil uji-t untuk koefisien 1 dan 2 dapat dilihat pada Tabel 3.

Tabel 3
Rekapitulasi Hasil Uji Parsial

Variabel	Nilai		Sig	Keterangan
	t-test	t-table		
Gaya Kepemimpinan (X1)	5,850	1,99200	0,000	Signifikan
Budaya Organisasi (X2)	4,660		0,000	Signifikan

1. Variabel gaya kepemimpinan (X1) t hitung sebesar 5,850 > t tabel sebesar 1,99200 dengan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), dan koefisien regresi bernilai positif sehingga hipotesis pertama menyatakan bahwa “ gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai”.
2. Variabel insentif (X2) mempunyai nilai t hitung sebesar 4,660 > t tabel sebesar 1,99200 dengan nilai signifikansi 0,000 kurang dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), dan koefisien regresi bernilai positif, sehingga hipotesis kedua yang menyatakan bahwa “ budaya organisasi berpengaruh Positif terhadap kinerja pegawai ”.

Uji F (Pengujian Simultan)

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh secara simultan Gaya Kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja guru dengan membandingkan nilai F hitung dengan F tabel dengan kriteria uji jika F hitung > F tabel maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Perhitungan uji F dapat dilihat pada Tabel 4.

Tabel 4.
Hasil Uji Signifikansi F

Variable	Nilai		Sig.	Keterangan
	F-test	F-table		
Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi	64,450	3,10	0,000	Signifikan

Dari Tabel 4 diketahui hasil uji F Antara gaya kepemimpinan dn insentif secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dengan nilai kritis pada distribusi F pada taraf signifikansi 73%. Jadi derajat kebebasan/df = $(n-k-1) = 77 - 2 - 1 = 74$, maka F tabel 3,10 dan uji F 64,450 dengan tingkat signifikansi 0,000. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa gaya kepemimpinan dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pembahasan

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Insentif Terhadap Kinerja Guru

Gaya kepemimpinan mempengaruhi kinerja pegawai KPP Pratama Pamekasan secara positif dan signifikan. Pemimpin yang menunjukkan perhatian besar kepada kesejahteraan dan pemenuhan kebutuhan bawahan, lebih banyak mengkonsultasikan dan mendiskusikan pada bawahan sebelum membuat keputusan dan banyak berdiskusi dengan bawahan di tempat kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai KPP Pratama Pamekasan. Hasil tersebut dapat diartikan bahwa semakin tepat gaya kepemimpinan yang diterapkan, maka kinerja para pegawai akan semakin baik. Selanjutnya, budaya organisasi dapat mempengaruhi kinerja pegawai secara positif dan signifikan. Ini berarti budaya organisasi mampu mendorong individu atau pegawai dalam dunia kerja, jika budaya organisasi diperusahaan baik, maka kinerja pun akan meningkat.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Simpulan penelitian ini bahwa gaya kepemimpinan mempengaruhi kinerja pegawai KPP Pratama Pamekasan secara positif dan signifikan. Pemimpin yang menunjukkan perhatian besar kepada kesejahteraan dan pemenuhan kebutuhan bawahan, lebih banyak mengkonsultasikan dan mendiskusikan pada bawahan sebelum membuat keputusan dan banyak berdiskusi dengan bawahan di tempat kerja dapat

mempengaruhi kinerja pegawai KPP Pratama Pamekasan. Hasil tersebut dapat diartikan bahwa semakin tepat gaya kepemimpinan yang diterapkan, maka kinerja para pegawai akan semakin baik. Selanjutnya, budaya organisasi dapat mempengaruhi kinerja pegawai secara positif dan signifikan. Ini berarti budaya organisasi mampu mendorong pegawai untuk lebih baik dalam berbuat atau bekerja, jika budaya organisasi baik, maka kinerja pun akan meningkat.

Saran

Berdasarkan kesimpulan dalam penelitian ini maka penulis dapat memberikan saran yang mungkin dapat dijadikan bahan masukan bagi pimpinan. Adapun saran yang diberikan oleh penulis adalah sebagai berikut:

- a. Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai KPP Pratama Pamekasan. Agar kinerja pegawai bisa selalu stabil dan ditingkatkan maka disarankan agar pemimpin tetap selalau memperbaiki dan menjaga suasana kerja yang kondusif dengan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan kondisi yang ada di Perusahaan KPP Pratama Pamekasan.
- b. Budaya Organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai KPP Pratama Pamekasan. Agar budaya organisasi Perusahaan bisa selalu tetap stabil dan ditingkatkan menjadi lebih optimal maka disarankan agar pihak manajemen memperhatikan faktor-faktor yang bisa menjaga dan meningkatkan budaya organisasi.
- c. Penelitian menyarankan untuk penelitian selanjutnya agar menambahkan variabel lain yang mempengaruhi kinerja pegawai seperti, disiplin kerja, tingkat stress kerja, motivasi, pelatihan, lingkungan kerja, dan lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Afriati, M. J., & Ahmad, M. (2022). Quality management human resource training and development. *Journal of Curriculum Indonesia*, 5(1), 63-69.
- Luedi, M. M. (2022). Leadership in 2022: A perspective. *Best Practice & Research Clinical Anaesthesiology*, 36(2), 229-235.
- Paais, M., & Pattiruhu, J. R. (2020). Effect of motivation, leadership, and organizational culture on satisfaction and employee performance. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(8), 577-588.
- Bratton, J. (2023). *Organizational leadership*.
- Stone, A. G., & Patterson, K. (2023). *The history of leadership focus*. Springer Books, 689-715.
- Isensee, C., Teuteberg, F., Griesse, K. M., & Topi, C. (2020). The relationship between organizational culture, sustainability, and digitalization in SMEs: A systematic review. *Journal of Cleaner Production*, 275, 122944.
- Schmiedel, T., Müller, O., & Vom Brocke, J. (2019). Topic modeling as a strategy of inquiry in organizational research: A tutorial with an application example on organizational culture. *Organizational Research Methods*, 22(4), 941-968.
- Khan, M. A., Ismail, F. B., Hussain, A., & Alghazali, B. (2020). The interplay of leadership styles, innovative work behavior, organizational culture, and organizational citizenship behavior. *Sage Open*, 10(1), 2158244019898264.
- Lam, L., Nguyen, P., Le, N., & Tran, K. (2021). The relation among organizational culture, knowledge management, and innovation capability: Its implication for open innovation. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, 7(1), 66.
- Stone, A. G., & Patterson, K. (2023). *The history of leadership focus*. Springer Books, 689-715.
- Krijghsheld, M., Tummers, L. G., & Scheepers, F. E. (2022). Job performance in healthcare: a systematic review. *BMC Health Services Research*, 22(1), 149.
- Kuswati, Y. (2020). The effect of motivation on employee performance. *Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal)*, 3(2), 995-1002.
- Shields, C. M. (2020). Transformative leadership. In *Oxford Research Encyclopedia of Education*.
- Pathiranage, Y. L., Jayatilake, L. V., & Abeysekera, R. (2020). A Literature Review on Organizational Culture

towards Corporate Performance. *International Journal of Management, Accounting & Economics*, 7(9)..