

Peran Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Perubahan Organisasi, Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia (Studi Kasus pada Lembaga Ilmu Pengetahuan Indonesia)

The Role of Leadership Style, Organizational Culture, and Organizational Change on Human Resource (HR) Performance

Yogtavia Indah Kurniadewi^{1*}, Musa Hubeis², dan Alim Setiawan Slamet²

¹Program Magister Ilmu Manajemen, Sekolah Pascasarjana IPB

²Departemen Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Manajemen, IPB
Jl. Agatis Kampus IPB Dramaga, Bogor 16680

ABSTRAK

Lembaga Ilmu Pengetahuan Indonesia (LIPI) merupakan lembaga pemerintah non-kementerian yang berfungsi dalam mengembangkan ilmu pengetahuan dan teknologi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peran gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan perubahan organisasi terhadap kinerja sumber daya manusia (SDM). Sample dalam penelitian ini adalah SDM di lingkungan LIPI dimana penentuan sampelnya menggunakan *purposive sampling method*. Pengumpulan data diperoleh dengan menyebarkan kuesioner kepada 356 orang responden. Metode analisis data menggunakan analisis deskriptif dan pengujian hipotesis menggunakan IBM SEM Amos. Peubah eksogen dalam penelitian ini adalah gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan perubahan organisasi. Sedangkan peubah endogennya adalah perubahan organisasi dan kinerja SDM. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja SDM. Gaya kepemimpinan dan perubahan organisasi tidak mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja SDM. Gaya kepemimpinan dan budaya organisasi memengaruhi secara signifikan dan positif terhadap perubahan organisasi.

Kata kunci: budaya organisasi, gaya kepemimpinan, kinerja SDM, perubahan organisasi

ABSTRACT

The Indonesian Institute of Sciences (LIPI) is a non-ministerial government agency that functions in developing science and technology. This research aims to determine the role of leadership styles, organizational culture, and organizational change to human resource (HR) performance. The sample in this study is HR in the LIPI which the determination of the sample is using *purposive sampling method*. The data collection obtained by distributing questionnaires to 356 respondents. Data analysis methods use descriptive analysis and hypothesis testing using IBM SEM Amos. The exogenous variables in this study are leadership style, organizational culture, and organizational change. While the endogenous variables are organizational change and HR performance. Leadership styles and organizational change do not have a positive and significant influence on HR performance. The organization's leadership style and culture influence positively and significantly on organizational change.

Key words: HR performance, leadership style, organizational change, organizational culture

*) Korespondensi:

Direktorat Pengembangan Kompetensi, Deputi Bidang Sumber Daya Manusia Ilmu Pengetahuan dan Teknologi. Gedung B.J. Habibie, Jalan M.H. Thamrin Nomor 8, Jakarta Pusa; email: yogtavia@gmail.com

PENDAHULUAN

Era global mempunyai ciri khas adanya pergerakan dinamis mengikuti perkembangan kebutuhan masyarakat. Pergerakan yang dinamis menyebabkan organisasi dapat mengalami perubahan-perubahan. Organisasi dapat melihat bahwa perubahan-perubahan tersebut terjadi secara konstan di sekeliling lingkungan organisasi, dengan konsekuensi yang harus diterimanya. Konsekuensi pertama, perubahan tersebut dapat menciptakan kesempatan-kesempatan untuk peningkatan ke arah lebih baik. Konsekuensi kedua, perubahan mempunyai risiko yang harus dihadapi seperti risiko penolakan, maupun ketidaksiapan organisasi dalam menerima perubahan. Oleh karena itu, organisasi perlu untuk memikirkan kembali konsepnya, mematahkan paradigma dan mempromosikan sebuah perubahan (Gonçalves and Gonçalves, 2012).

Disatu sisi perubahan organisasi merupakan salah satu cara untuk mencapai kesuksesan menghadapi tantangan, baik dari eksternal maupun internal organisasi. Kesuksesan organisasi dalam menghadapi perubahan, salah satunya ditentukan oleh seorang pemimpin. Salah satu pengertian dari kepemimpinan adalah proses sosial di mana misi, nilai-nilai dan arah organisasi ditentukan. Pemimpin yang membawa perubahan organisasi disebut kepemimpinan transformasional, di mana para pemimpin mampu menghasilkan kesadaran dan penerimaan di antara karyawan (Nordin, 2012). Budaya organisasi menyediakan peubah-peubah yang penting untuk menciptakan iklim organisasi yang sehat dalam menghadapi perubahan organisasi. Dalam hal penciptaan iklim perubahan yang disediakan oleh budaya organisasi adalah perilaku adaptasi, konsistensi, kepuasan dan kenyamanan bekerja, keterlibatan pekerja dan misi organisasi. Untuk mengarahkan formasi dari budaya organisasi dibutuhkan agen perubahan. Agen perubahan adalah agen yang merubah struktur organisasi untuk meningkatkan *output* dan efektivitas (Iljins, Skvarciany, Sarkane *et al.* 2015).

Selain faktor kepemimpinan, perubahan organisasi dan budaya organisasi, faktor sumber daya manusia (SDM) juga memegang peranan penting dalam organisasi. SDM merupakan salah satu faktor vital dalam organisasi. Dalam SDM pengelolaan dilakukan oleh manajemen sumber daya manusia (MSDM). Didalamnya dibutuhkan penilaian kinerja untuk mengetahui tujuan

organisasi terpenuhi atau tidak. Kinerja didefinisikan sebagai laporan dari *outcome* yang dihasilkan dari spesifikasi pekerjaan atau selama periode waktu aktivitas tertentu (Zainal *et al.* 2015).

Kepemimpinan merupakan hal penting dalam perilaku organisasi. Perilaku organisasi sebagai dampak dinamika selama terjadinya interaksi individu-individu dalam organisasi. Kepemimpinan memegang peran utama dalam *outcome* dari organisasi, setiap gaya kepemimpinan mempunyai peubah-peubah untuk situasi yang berbeda. Kepemimpinan memegang alat strategik untuk memotivasi, menumbuhkan potensi dan pengembangan karyawannya. Dengan kata lain, kinerja SDM dalam mencapai targetnya dipengaruhi oleh kepemimpinan (Wahab *et al.* 2016).

Perubahan dalam organisasi ditengarai mempunyai hubungan dengan kinerja SDM organisasi. Sikap karyawan dalam menghadapi perubahan akan memengaruhi kinerjanya. Ketidaksiapan dalam menghadapi perubahan akan menimbulkan sikap apatis dalam bekerja. Menurut Sadeghi (2011), terdapat hubungan yang nyata dan positif antara peubah-peubah dari perubahan terhadap kinerja. Peubah perubahan mempunyai hubungan nyata dan positif adalah peubah struktur, sumber daya organisasi, teknologi, budaya dan tujuan terhadap kinerja. Untuk meningkatkan kinerja diperlukan kejelasan dari strategi perubahan, yang akan diluruskan oleh manajemen puncak dan kemudian akan bersama-sama diluruskan oleh semua pihak dalam organisasi.

Budaya organisasi dapat didefinisikan sebagai asumsi dasar tentang bagaimana sesuatu bekerja, nilai-nilai yang dirasakan organisasi, apa yang diyakini oleh karyawan untuk bertindak dan berperilaku (Roughton *et al.* 2019). Budaya organisasi mempunyai komponen dan fungsi berikut:

1. Pemecahan masalah untuk tugas sehari-hari dan masalah penting untuk penyelesaian pekerjaan yang ditentukan.
2. Perilaku dan kegiatan yang dianggap bermanfaat bagi organisasi.
3. Pendidikan dan pelatihan tentang perilaku yang diharapkan selama beraktivitas dan interaksi secara personal.
4. Wawasan ke dalam tradisi dan kebiasaan organisasi tentang cara yang tepat untuk memahami, berpikir, dan merasakan tentang tugas dan tindakan.

Tugas dan fungsi LIPI sebagai lembaga penelitian di Indonesia ditetapkan sesuai perkembangan kemampuan nasional dalam bidang ilmu pengetahuan dan teknologi (iptek), yang mengalami pertumbuhan dan perkembangan. Menyikapi hal tersebut, peninjauan dan penyesuaian tugas pokok dan fungsi serta susunan organisasi LIPI terus dilakukan (LIPI, 2019). Visi LIPI adalah menjadi lembaga ilmu pengetahuan berkelas dunia dalam penelitian, pengembangan dan pemanfaatan ilmu pengetahuan untuk meningkatkan daya saing bangsa. Dengan visi tersebut memungkinkan organisasi bergerak dinamis dengan tetap berkinerja.

Berdasarkan uraian yang dikemukakan pada latar belakang tersebut, maka penelitian ini menjawab beberapa permasalahan, yaitu (1) Bagaimana peran gaya kepemimpinan terhadap kinerja SDM, (2) Bagaimana peran perubahan organisasi terhadap kinerja SDM, (3) Bagaimana peran budaya organisasi terhadap kinerja SDM, dan (4) Bagaimana hubungan antara gaya kepemimpinan, perubahan organisasi dan budaya organisasi.

METODE PENELITIAN

Penelitian dilakukan di satuan kerja (satker) LIPI selama 4 bulan. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder. Data primer diperoleh dari identifikasi dan jawaban individual responden terkait dengan penelitian yang dilakukan. Data sekunder merupakan data yang diperoleh dari sumber informasi lain berupa data yang sudah jadi dan mempunyai sifat informatif.

Penentuan contoh dengan menggunakan statistik Slovin, total contoh penelitian berjumlah 356 responden. Penentuan contoh penelitian dilakukan dengan *probability sampling* dengan tipe *simple random sampling*, di mana setiap unsur dalam populasi mempunyai kesempatan sama untuk dipilih sebagai contoh (Williamson, 2018).

Didalam penelitian ini, pengolahan data dan analisis data dengan analisis deskriptif dan SEM AMOS. *Software* yang digunakan adalah IBM *Statistical Package for Social Science* (SPSS) AMOS Ver 23.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif pada Karakteristik Responden

Jumlah responden dalam penelitian ini 356 responden dengan jumlah minimal responden 345 orang. Dari jumlah responden berdasarkan jenis kelamin, jumlah responden laki-laki berjumlah 187 (52,8%) dan responden perempuan berjumlah 169 (47,5%). Dilihat dari rentang usia, dominasi berada di rentang usia 31-40 tahun sebesar 49,2%. Lama bekerja memengaruhi pengenalan terhadap budaya organisasi dan perubahan yang terjadi di organisasi. Dilihat dari masa kerja, dominasi berada di rentang 11-15 tahun sebesar 32%. Berdasarkan wilayah satker dominasi berada di wilayah Jakarta dan Serpong sebesar 38,8%. Responden terbesar dipengaruhi oleh jumlah pegawai terbesar di satker wilayah Jakarta dan Serpong.

Tabel 1. Kelompok jenis kelamin

Jenis kelamin	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Laki-laki	187	52,5	52,5	52,5
Perempuan	169	47,5	47,5	100,0
Total	356	100,0	100,0	

Sumber: Data diolah (2021).

Tabel 2. Kelompok usia

	Usia	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20 sd 25	10	2.8	2.8	2.8
	26 sd 30	36	10.1	10.1	12.9
	31 sd 35	89	25.0	25.0	37.9
	36 sd 40	86	24.2	24.2	62.1
	41 sd 45	41	11.5	11.5	73.6
	46 sd 50	27	7.6	7.6	81.2
	51 sd 55	35	9.8	9.8	91.0
	56 sd 60	21	5.9	5.9	96.9
	> 60	11	3.1	3.1	100.0
Total		356	100.0	100.0	

Sumber: Data diolah (2021).

Tabel 3. Masa kerja

Masa kerja	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Di Bawah 5 tahun	42	11.8	11.8	11.8
5 sd 10 tahun	83	23.3	23.3	35.1
11 sd 15 tahun	114	32.0	32.0	67.1
16 sd 20 tahun	30	8.4	8.4	75.6
Di atas 20 tahun	87	24.4	24.4	100.0
Total	356	100.0	100.0	

Sumber: Data diolah (2021).

Tabel 4. Wilayah satker responden

	Wilayah responden	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Cibinong dan Bogor	112	31.5	31.5	31.5
	Jakarta dan Serpong	138	38.8	38.8	70.2
	Bandung	43	12.1	12.1	82.3
	Jogja dan Karangsembung	28	7.9	7.9	90.2
	Subang	6	1.7	1.7	91.9
	Lampung	4	1.1	1.1	93.0
	Purwodadi	11	3.1	3.1	96.1
	Bitung dan Ambon	3	.8	.8	96.9
	Mataram	2	.6	.6	97.5
	Bali	8	2.2	2.2	99.7
	Cianjur	1	.3	.3	100.0
	Total	356	100.0	100.0	

Sumber: Data diolah (2021).

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Uji validitas dan uji reliabilitas digunakan untuk menyakinkan bahwa kuesioner yang disusun akan benar-benar baik dalam mengukur gejala dan menghasilkan data yang valid. Jumlah responden dalam penelitian ini 356 orang, sehingga r tabel dengan signifikan 5% 0.09. Hasil uji validitas dan uji reliabilitas dengan aplikasi SPSS.25.

Tabel 5. Uji validitas

Peubah	r Hitung	r tabel	Interpretasi
Gaya Kepemimpinan	0,817	0,09	Valid
	0,828	0,09	Valid
	0,817	0,09	Valid
	0,847	0,09	Valid
	0,231	0,09	Valid
	0,804	0,09	Valid
	0,808	0,09	Valid
Perubahan Organisasi	0,811	0,09	Valid
	0,867	0,09	Valid
	0,842	0,09	Valid
	0,852	0,09	Valid
Budaya Organisasi	0,760	0,09	Valid
	0,709	0,09	Valid
	0,728	0,09	Valid
	0,820	0,09	Valid
	0,648	0,09	Valid
	0,734	0,09	Valid
	0,659	0,09	Valid
	0,666	0,09	Valid
Kinerja SDM	0,695	0,09	Valid
	0,631	0,09	Valid
	0,676	0,09	Valid
	0,720	0,09	Valid
	0,767	0,09	Valid
	0,751	0,09	Valid

Sumber: Data diolah (2021).

Pengujian Model Struktural

Pengujian model struktural menggunakan SEM AMOS. Dari hasil pengujian diperoleh *goodness of fit index* (GFI) 0.862. GFI mempunyai rentang nilai antara 0 (*poor fit*) sampai 1.0 (*perfect fit*). Dengan hasil GFI tersebut yang mendekati 1.0, maka disimpulkan bahwa model dapat digunakan untuk penelitian. Syarat *Root Mean Square Error of Approximation* (RMSEA) adalah ≤ 0.80 . Hasil pengujian model sebesar 0.065, dapat disimpulkan bahwa model *fit*.

Tabel 6. Uji reliabilitas

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.923	26

Sumber: Data diolah (2021).

Tabel 7. RMR, GFI

Model	RMR	GFI	AGFI	PGFI
Default model	.055	.862	.839	.741
Saturated model	.000	1.000		
Independence model	.165	.245	.184	.227

Sumber: Data diolah (2021).

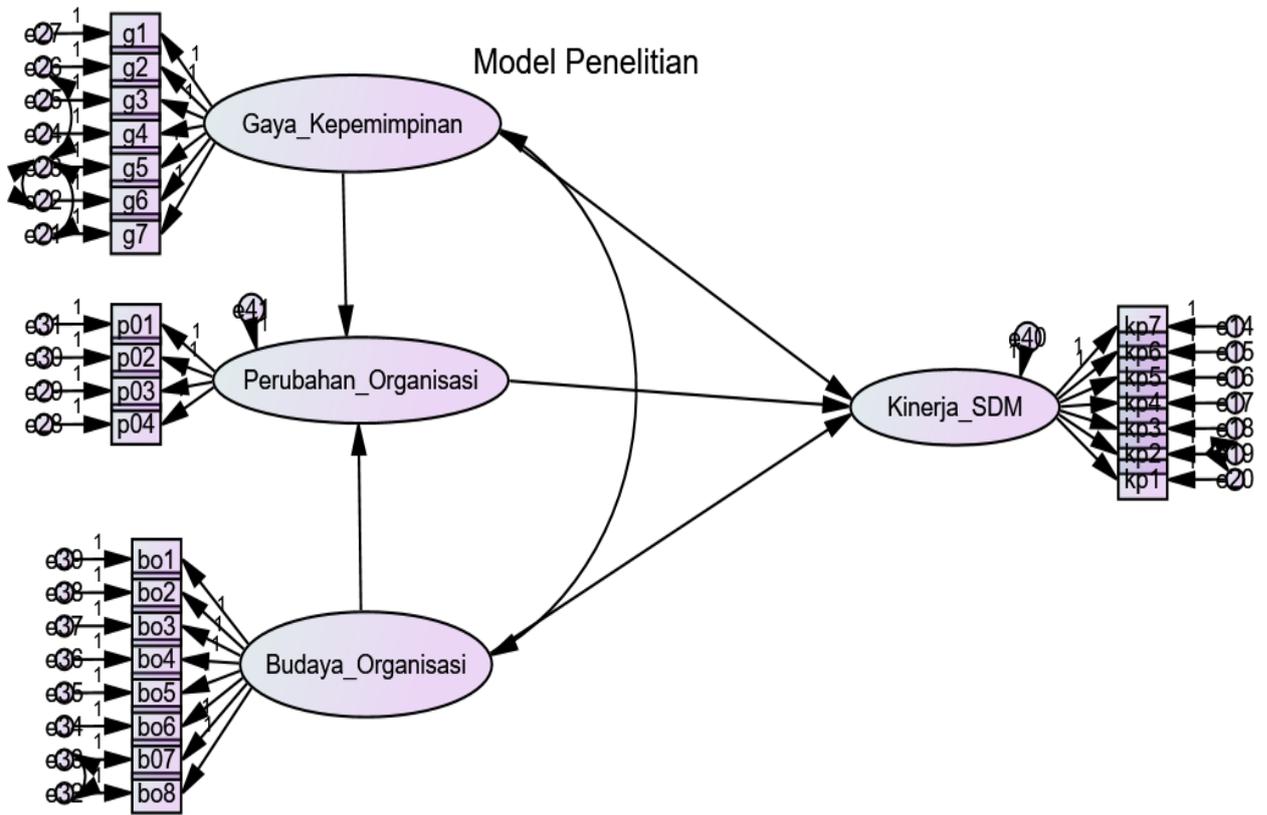
Tabel 8. RMSEA

Model	RMSEA	LO 90	HI 90	PCLOSE
Default model	.065	.059	.071	.000
Independence model	.204	.199	.209	.000

Sumber: Data diolah (2021).

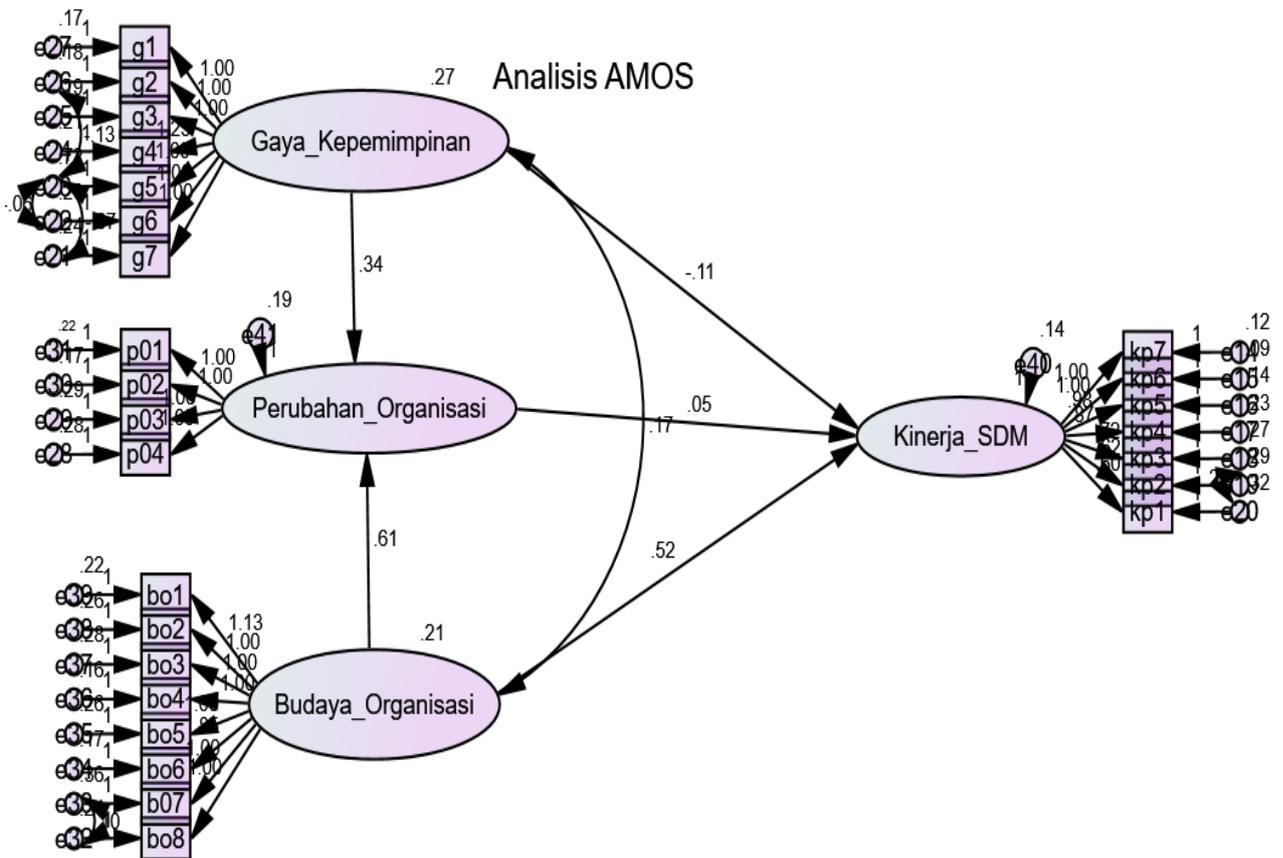
Pengujian dengan SEM AMOS

Model struktural yang digunakan dalam penelitian tertuang dalam Gambar 1.



Sumber: Data diolah (2021).

Gambar 1. Model struktural



Sumber: Data diolah (2021).

Gambar 2. Model hasil analisis dengan SEM AMOS

Peubah eksogen dalam model struktural tersebut adalah gaya kepemimpinan, perubahan organisasi, dan budaya organisasi. Peubah endogen dalam model struktural tersebut adalah perubahan organisasi dan kinerja SDM. Hasil pengolahan dengan SEM AMOS terdapat pada Gambar 2. Hasil analisis dengan SEM AMOS ditunjukkan melalui Tabel 9.

Untuk menganalisis hasil, pengaruh antara peubah dikatakan signifikan jika nilai *critical ratio* (C.R) dengan standar eror 5% ≥ 1.96 dan nilai $P \leq 0.05$. Dari hasil olah data tersebut dapat hasil sebagai berikut:

1. Budaya organisasi berpengaruh terhadap perubahan organisasi

Dari indikator tersebut, didapat signifikansi $P 0.000 \leq 0.05$, diketahui bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap perubahan organisasi, yaitu budaya penerimaan terhadap gagasan baru, pemanfaatan ketrampilan pegawainya untuk mengembangkan pekerjaannya. Hal ini sejalan dengan Iljins, Skvarciany, and Sarkane (2015), yang menyatakan penerimaan akan perubahan organisasi dipengaruhi oleh budaya organisasi.

2. Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap perubahan organisasi

Dengan $P 0.000 \geq 0.05$ diketahui bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan dan positif terhadap perubahan organisasi, yaitu penerimaan perubahan dipengaruhi oleh kepemimpinan yang transformasional, memberikan arahan mengenai arah perubahan. Hasil ini sesuai dengan Nordin (2012), yang menyebutkan gaya kepemimpinan merupakan salah satu faktor kesadaran dan penerimaan perubahan di antara pegawai.

3. Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja SDM

Dari indikator tersebut diketahui bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja SDM, dikarenakan nilai $P 0.138 > 0.05$. Hasil ini tidak sejalan dengan Wahab *et al.* (2016), yang menyebutkan kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang memengaruhi kinerja SDM dan kinerja organisasi. Hasil ini diasumsikan dapat terjadi dikarenakan SDM LIPI sebagian besar telah memiliki jabatan fungsional, yang memiliki target tahunan sehingga gaya kepemimpinan tidak terlalu berpengaruh terhadap peningkatan kinerja SDM.

4. Perubahan organisasi berpengaruh terhadap kinerja SDM

Dari indikator tersebut diketahui bahwa perubahan organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja SDM dikarenakan nilai $P 0.384 > 0.05$. Hal ini tidak sejalan dengan Sadeghi, D. (2011) yang menyebutkan perubahan organisasi akan berpengaruh kepada kinerja SDM, teknologi dan organisasi. Hasil ini diasumsikan bisa terjadi dikarenakan setiap SDM di LIPI sudah menetapkan sasaran dan target kinerja setiap tahunnya sehingga perubahan yang terjadi tidak signifikan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja SDM-nya.

5. Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja SDM

Dari indikator tersebut diketahui bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja SDM, dengan signifikansi $0.000 \leq 0.05$. Hasil analisis ini sejalan dengan Sensuse *et al.* (2015), yang menyebutkan penciptaan lingkungan dan budaya organisasi akan berpengaruh terhadap kinerja. Budaya organisasi yang terdapat target pencapaian dan penilaian yang jelas memengaruhi kinerja SDM. Dari hasil analisis terdapat *covariance* diantara peubah eksogen yaitu gaya kepemimpinan dan budaya organisasi dikarenakan nilai $P = 0.000 \leq 0.05$, terdapat pada Tabel 10. Hasil analisis diperoleh total pengaruh budaya organisasi terhadap perubahan organisasi sebesar 46% dan terhadap kinerja SDM sebesar 58%. Total pengaruh gaya kepemimpinan terhadap perubahan organisasi sebesar 28% dan terhadap kinerja SDM sebesar -11%. Total pengaruh perubahan organisasi terhadap kinerja SDM sebesar 7%. Total pengaruh seperti dijelaskan pada Tabel 11. Pengaruh langsung dari budaya organisasi terhadap perubahan organisasi sebesar 46% dan terhadap kinerja SDM sebesar 55%. Pengaruh langsung dari gaya kepemimpinan terhadap perubahan organisasi sebesar 28% dan terhadap kinerja SDM sebesar -13%. Pengaruh langsung perubahan organisasi terhadap kinerja sebesar 7%. Pengaruh langsung antara peubah terdapat pada Tabel 12.

Pengaruh tidak langsung budaya organisasi terhadap perubahan organisasi sebesar 0% dan terhadap kinerja SDM sebesar 3%. Pengaruh tidak langsung gaya kepemimpinan terhadap perubahan organisasi sebesar 0% dan terhadap kinerja SDM sebesar 2%. Pengaruh tidak langsung antara peubah dapat dilihat pada Tabel 13.

Tabel 9. Hasil analisis

			Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
Perubahan_Organisasi	<---	Budaya_Organisasi	.614	.103	5.960	***	par_18
Perubahan_Organisasi	<---	Gaya_Kepemimpinan	.335	.088	3.793	***	par_19
Kinerja_SDM	<---	Gaya_Kepemimpinan	-.110	.074	-1.483	.138	par_14
Kinerja_SDM	<---	Perubahan_Organisasi	.052	.060	.870	.384	par_15
Kinerja_SDM	<---	Budaya_Organisasi	.516	.095	5.418	***	par_16

Sumber: Data diolah (2021).

Tabel 10. Covariance

		Estimate	S.E.	C.R.	P	Label	
Gaya_Kepemimpinan	<-->	Budaya_Organisasi	.174	.017	10.075	***	par_17

Sumber: Data diolah (2021).

Tabel 11. Total pengaruh

	Budaya_Organisasi	Gaya_Kepemimpinan	Perubahan_Organisasi	Kinerja_SDM
Perubahan_Organisasi	.463	.286	.000	.000
Kinerja_SDM	.586	-.112	.074	.000

Sumber: Data diolah (2021).

Tabel 12. Pengaruh langsung

	Budaya_Organisasi	Gaya_Kepemimpinan	Perubahan_Organisasi	Kinerja_SDM
Perubahan_Organisasi	.463	.286	.000	.000
Kinerja_SDM	.552	-.133	.074	.000

Sumber: Data Diolah (2021).

Tabel 13. Pengaruh tidak langsung

	Budaya_Organisasi	Gaya_Kepemimpinan	Perubahan_Organisasi	Kinerja_SDM
Perubahan_Organisasi	.000	.000	.000	.000
Kinerja_SDM	.034	.021	.000	.000

Sumber: Data diolah (2021).

KESIMPULAN

Pada studi kasus pegawai LIPI, hanya satu peubah yang berpengaruh terhadap kinerja SDM, yaitu budaya organisasi. Peningkatan kinerja SDM dapat dilakukan dengan memperhatikan penciptaan iklim kerja yang nyaman dengan adanya target dan penilaian kinerja yang jelas.

Perubahan organisasi dipengaruhi oleh peubah gaya kepemimpinan dan budaya organisasi. Penerimaan akan perubahan dapat menggunakan penciptaan budaya penerimaan gagasan baru pegawai dan pemanfaatan ketrampilannya untuk mengembangkan pekerjaannya serta pemimpin yang mengarahkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Gonçalves, J.M, R.P. Gonçalves. 2012. Overcoming Resistance to Changes in Information Technology Organizations. *Procedia Technol.* 5:293–301. doi:10.1016/j.protocy.20-12.09.032.
- Iljins, J., V. Skvarciany, E.G. Sarkane. 2015. Impact of Organizational Culture on Organizational Climate during the Process of Change. *Procedia-Soc Behav Sci.* 213:944–950. doi:10.1016/j.sbspro.2015.11.509.
- Iljins, J., V. Skvarciany, E.G. Sarkane, O. Dloh, E. Gaile-Sarkane. 2015. Impact of Organizational Culture on Organizational Climate during the Process of Change. *Procedia-Soc Behav Sci.* 213:944–950. doi:10.1016/j.sbspro.2015.11.509.

- LIPI. 2019. Lembaga Ilmu Pengetahuan Indonesia: Sejarah dan Sumber Daya Manusia. [accessed 2019 Sep 1]. <http://lipi.go.id/tentang/sejarah-lipi>.
- Nordin, N. 2012. Assessing Emotional Intelligence, Leadership Behaviour and Organizational Commitment in a Higher Learning Institution. *Procedia-Soc Behav Sci.* 56:643–651. doi:10.1016/j.sbspro.2012.09.699.
- Roughton, J., N. Crutchfield, M. Waite. 2019. Analyzing the Organizational Culture. In: *Safety Culture An Innovative Leadership Approach*. 2nd ed. United States of America: Elsevier Inc. p. 659.
- Sadeghi, D. 2011. Alignment of organizational change strategies and its relationship with increasing organizations' performance. *Procedia-Soc Behav Sci.* 20:1099–1107. doi:10.1016/j.sbspro.2011.08.119.
- Sensuse, D.I., E. Cahyaningsih, W.C. Wibowo. 2015. Knowledge Management: Organizational Culture in Indonesian Government Human Capital Management. *Procedia- Procedia Comput Sci.* 72:485–494. doi:10.1016/j.procs.2015.12.130.
- Wahab, S., A. Rahmat, M. Sukor, B. Mohamed. 2016. Organization Performance and Leadership Style: Issues in Education Service. *Procedia - Soc Behav Sci.* 224:593–598. doi:10.1016/j.sbspro.2016.05.447.
- Williamson, K. 2018. Populations and samples. In: Williamson K, Johanson G, editors. *Research Methods*. 2nd ed. United States of America: Elsevier Inc. p. 359-377.
- Zainal, V.R., M. Ramly, T. Mutis, W. Arafah. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. 3rd ed. Utama PK, editor. Indonesia: PT Raja Grafindo Persada.