BUDAYA DAN KEPEMIMPINAN, HAKIKAT DAN DIMENSI BUDAYA ORGANISASI SERTA PERUBAHAN KEPEMIMPINAN AKIBAT PERUBAHAN ORGANISASI

Indah Cahyani Putri[1], Khairina Safitri[2], Hendri Marhadi[3], Mahmud Alpusari[4]
Pendidikan Dasar Universitas Riau
Indah.cahyani6280@grad.unri.ac.id, khairina.safitri8070@grad.unri.ac.id,
hendri.marhadi@lecturer.unri.ac.id, mahmud.alpusari@lecturer.unri.ac.id

ABSTRACT

Organizational culture and leadership are essential factors that determine an organization's success in achieving its strategic goals. Organizational culture reflects the system of values, norms, and practices that govern member behavior, while leadership plays a key role in directing, maintaining, and transforming that culture according to the organization's needs. This article aims to analyze the nature and dimensions of organizational culture and identify the forms of leadership change that occur in response to organizational change. This research uses a qualitative approach through literature review and interviews to obtain a comprehensive empirical and conceptual picture. The results reveal that organizational change, whether structural, technological, or policy, requires leaders to demonstrate adaptive and transformational capabilities to ensure the change process is effective. Leaders must also be able to integrate new values into the organizational culture while maintaining operational stability. These findings confirm that the relationship between organizational culture and leadership is dynamic and mutually influential, and is a determining factor in the success of sustainable organizational transformation.

Keywords: *Organizational culture; Leadership; Organizational change.*

ABSTRAK

. Budaya organisasi dan kepemimpinan merupakan faktor esensial yang menentukan keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan strategisnya. Budaya organisasi mencerminkan sistem nilai, norma, dan praktik yang mengatur perilaku anggota, sedangkan kepemimpinan memegang peran kunci dalam mengarahkan, mempertahankan, serta mengubah budaya tersebut sesuai

kebutuhan organisasi. Artikel ini bertujuan untuk menganalisis hakikat dan dimensi budaya organisasi serta mengidentifikasi bentuk perubahan kepemimpinan yang terjadi sebagai respons terhadap perubahan organisasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif melalui studi literatur dan wawancara untuk memperoleh gambaran empiris dan konseptual yang komprehensif. Hasil kajian mengungkapkan bahwa perubahan organisasi, baik yang bersifat struktural, teknologi, maupun kebijakan, menuntut pemimpin untuk menunjukkan kemampuan adaptif dan transformasional dalam memastikan proses perubahan berjalan efektif. Pemimpin juga harus mampu mengintegrasikan nilai-nilai baru dalam budaya organisasi sekaligus menjaga stabilitas operasional. Temuan ini menegaskan bahwa hubungan antara budaya organisasi dan kepemimpinan bersifat dinamis dan saling memengaruhi, serta menjadi faktor penentu dalam keberhasilan transformasi organisasi secara berkelanjutan

Kata Kunci: *Budaya organisasi; Kepemimpinan; Perubahan organisasi.*

A. Pendahuluan

Salah satu cara untuk mengetahui suatu organisasi berhasil, dengan melihat kinerjanya. Untuk bertahan dalam persaingan yang semakin ketat di era globalisasi saat ini, organisasi tidak lepas dari masalah sumber daya manusia. Manajemen SDM harus dikelola karena tuntutan yang semakin ketat (Miraglia, 2024). Pendidikan merupakan akar dari keberlangsungan kehidupan manusia. Sekolah sebagai lembaga pendidikan memiliki peran penting dalam mendidik, membentuk karakter, serta mengembangkan kualitas afektif dan moral peserta didik (Qondias *et al*, 2025). Pendidikan yang baik mampu memperkokoh jati diri manusia sehingga lahir pribadi yang terdidik, beriman, dan berakhlak. Dalam proses ini, kepemimpinan memegang peran strategis, terutama dalam mendorong reformasi dan peningkatan mutu sistem pendidikan (Amelia and Siahaan, 2025). Kepala sekolah sebagai pemimpin organisasi pendidikan bukan hanya bertugas mengelola dan mengarahkan seluruh komponen sekolah, tetapi juga dapat berperan sebagai pendidik yang

memberi teladan dan mengajar di lingkungan tugasnya. Dengan kepemimpinan yang efektif, kualitas pendidikan di sekolah dapat berkembang secara optimal (Laoh *et al., 2023*; Kurnia *et al*, 2025)

Untuk memberikan layanan pendidikan yang baik, lembaga pendidikan harus mampu mengelola berbagai sumber daya yang ada di dalamnya dengan baik, yaitu dengan memastikan bahwa anggota organisasi memiliki perilaku kerja yang luar biasa (Sidabutar et al. 2023)

Dengan demikian institusi pendidikan harus memiliki kemampuan untuk memberdayakan seluruh sumber daya yang ada melalui sistem pengelolaan yang efektif dan efisien, sehingga mereka dapat menghasilkan kualitas pendidikan yang memenuhi tuntutan dan harapan (Yuliaty *et al*, 2025). Kepemimpinan komponen penting yang menentukan kinerja anggota dan kemampuan organisasi untuk beradaptasi dengan perubahan lingkungan. Hubungan antara pemimpin dan anggota ditentukan oleh kepemimpinan. Bagaimana seorang pemimpin memimpin anggota akan menentukan seberapa baik anggota mencapai tujuan atau harapan pemimpin. Pemimpin membantu bawahan mengembangkan dan mengarahkan kemampuan mereka untuk mencapai tujuan yang lebih besar daripada yang ditetapkan oleh organisasi (Halidah et al. 2024). Budaya suatu organisasi sangat penting untuk identitas dan kinerja suatu organisasi, termasuk lembaga pendidikan. Dalam konteks sekolah, budaya organisasi menentukan bagaimana nilai-nilai, norma, dan kebiasaan diterapkan (Chairunnisa *et al*, 2025). Oleh karena itu, penting untuk memahami bagaimana kepemimpinan yang tepat dapat membangun budaya kerja yang mendukung dan berhasil meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Dengan cara ini, organisasi dapat mempersiapkan diri untuk menghadapi berbagai perubahan dan menciptakan keunggulan kompetitifnya dalam pasar yang dinamis (Cahyati *et al*, 2024)

Kepemimpinan partisipatif akan meningkatkan motivasi anggota, begitu pula budaya organisasi, di mana budaya organisasi yang baik akan meningkatkan motivasi

anggotanya. Hasil penelitian ini juga membuktikan bahwa motivasi kerja yang tinggi akan mampu meningkatkan kinerja anggota organisasi. Dengan demikian, budaya organisasi dapat dilihat sebagai identitas organisasi (Angela *et al*, 2023; Sihite *et al*, 2024). Gaya kepemimpinan harus digunakan untuk mempengaruhi orang lain, mengarahkan kegiatan kelompok, dan mengatur tujuan anggota dan organisasi agar keduanya dapat tercapai (Roni *et al*, 2021).

Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh seorang pemimpin dapat membentuk dan memengaruhi budaya organisasi, sementara budaya organisasi dapat memengaruhi pilihan gaya kepemimpinan yang diadopsi oleh seorang pemimpin (Daswanto 2021). Karena hubungan erat antara kepemimpinan dan budaya organisasi, gaya kepemimpinan masing-masing pimpinan membentuk budaya organisasi. Sering dikatakan bahwa budaya organisasi mencerminkan kepemimpinan di dalamnya. (Mandasari *et al*, 2023). Kepemimpinan merupakan faktor penentu keberhasilan perubahan organisasi. Pemimpin berfungsi sebagai pengarah, fasilitator, motivator, sekaligus agen perubahan *(change agent).* Ketika organisasi berubah, kepemimpinan tidak dapat lagi bergantung pada gaya kepemimpinan lama yang mungkin tidak sesuai dengan tuntutan baru. Oleh karena itu, perubahan organisasi selalu diikuti dengan perubahan pola kepemimpinan (Yonasta et al. 2024)

Dengan demikian, penelitian ini dimaksudkan untuk menyelidiki dan menganalisis secara mendalam bagaimana hubungan antara budaya organisasi dan kepemimpinan berperan dalam mengoptimalkan kinerja organisasi. Fokus utama penelitian diarahkan pada pemahaman mengenai hakikat dan dimensi budaya organisasi, serta bagaimana perubahan yang terjadi dalam organisasi mendorong terjadinya penyesuaian atau transformasi kepemimpinan.

B. Metode Penelitian

Metode penelitian ini difokuskan pada pemahaman mendalam mengenai budaya dan kepemimpinan, hakikat serta dimensi budaya organisasi, termasuk

perubahan kepemimpinan yang terjadi akibat dinamika perubahan dalam organisasi. Metode penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif dengan pendekatan analisis deskriptif. Jenis penelitian yang diterapkan adalah penelitian dengan pendekatan kualitatif yaitu suatu proses penyelidikan untuk memahami masalah sosial berdasarkan pada penciptaan gambaran holistik lengkap yang dibentuk dengan kata-kata, melaporkan pandangan informan secara terperinci dan disusun dalam sebuah latar ilmiah, dalam penelitian kualitatif ini, yang menjadi instrumen atau alat penelitian adalah peneliti itu sendiri (Sugiyono, 2021). Penelitian ini menggunakan sumber data dari dua sumber utama, yaitu sumber data primer dan sumber data sekunder.

Sumber data primer diperoleh melalui dua metode, yaitu observasi dan wawancara dengan informan. Sumber data sekunder, diperoleh dari data yang telah dikumpulkan oleh pihak lain dan tersedia dalam berbagai bentuk seperti buku, jurnal, dan lain-lain yang relevan dengan lingkup penelitian. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara dan observasi. Wawancara merupakan proses interaksi langsung dengan informan, baik secara tatap muka maupun melalui media online seperti telepon atau video call. Sementara itu, observasi adalah proses penelitian yang melibatkan pengamatan langsung terhadap keadaan atau kejadian di lapangan, yang kemudian di dokumentasikan secara sistematis. Observasi dilakukan di lokasi penelitian untuk mendapatkan data yang relevan sesuai dengan tujuan penelitian

C.Hasil Penelitian dan Pembahasan

Hasil wawancara dengan kepala sekolah menunjukkan bahwa budaya organisasi memegang peranan fundamental dalam membentuk karakter, perilaku, serta kualitas kerja seluruh warga sekolah. Dalam pandangan peneliti, budaya organisasi digambarkan oleh kepala sekolah sebagai sekumpulan nilai, kebiasaan, dan pola pikir bersama yang menjadi pedoman dalam bersikap serta bertindak. Nilai-nilai inti yang melandasi budaya tersebut mencakup disiplin, tanggung jawab, kerja sama, dan integritas, yang

kemudian membangun fondasi moral sehingga terciptanya lingkungan sekolah yang produktif dan berkarakter. Penekanan kepala sekolah terhadap nilai-nilai ini menegaskan bahwa budaya organisasi di sekolah tidak hanya bersifat simbolik, melainkan hidup melalui tindakan nyata yang diwujudkan oleh seluruh warga sekolah. Dalam konteks ini, budaya organisasi berfungsi sebagai sistem sosial yang menegaskan identitas sekolah sekaligus sebagai mekanisme kontrol informal yang mengarahkan perilaku ke arah tujuan pendidikan. Dari sudut pandang peneliti, wawancara ini juga menunjukkan bahwa budaya organisasi yang positif memberikan pengaruh langsung terhadap sikap, motivasi, dan kinerja guru maupun siswa. Kepala sekolah menekankan bahwa guru yang berada dalam lingkungan dengan budaya kuat akan menunjukkan semangat kerja yang lebih tinggi, kemauan berkolaborasi, serta keterbukaan terhadap inovasi. Hal ini dapat terjadi karena adanya rasa aman psikologis dan iklim kerja yang mendukung pengembangan profesi. Guru merasa dihargai ketika budaya saling percaya dan komunikasi terbuka diterapkan secara konsisten. Sementara itu, siswa merasakan dampak budaya melalui kenyamanan belajar, rasa dihargai, dan motivasi yang lebih kuat untuk mencapai prestasi. Kondisi ini memperlihatkan bahwa budaya organisasi tidak hanya memengaruhi aspek struktural sekolah, tetapi juga berpengaruh pada proses psikologis dan relasional yang terjadi di dalamnya(Shen, Qiu, and Wang 2025). Peneliti melihat bahwa budaya yang kuat mampu menciptakan lingkungan belajar yang efektif, di mana guru dan siswa saling mendukung dalam pelaksanaan pembelajaran yang bermakna.

Dalam hasil wawancara, kepala sekolah menjelaskan bahwa dimensi budaya yang paling menonjol adalah nilai dan kebiasaan positif yang ditanamkan secara berkelanjutan kepada warga sekolah. Pembiasaan tersebut diwujudkan melalui kegiatan rutin seperti apel pagi, refleksi karakter, doa bersama, dan program literasi. Aktivitas-aktivitas ini bukan hanya berfungsi sebagai rutinitas administratif, tetapi juga sebagai media internalisasi nilai

karakter. Peneliti menilai konsistensi ini sebagai indikator bahwa budaya organisasi telah menyentuh tahap internalisasi mendalam, di mana nilai tidak hanya dipahami secara kognitif, tetapi juga dijalani sebagai bagian dari identitas kolektif warga sekolah. Keberdayagunaan budaya ini tampak ketika nilai seperti saling menghargai dan kejujuran tidak hanya diajarkan, tetapi menjadi kebiasaan yang dilakukan guru dan siswa dalam interaksi sehari-hari. Dengan demikian, budaya organisasi sekolah telah bergerak dari sekadar konsep normatif menuju praktik sosial yang membentuk lingkungan belajar secara nyata.

Gaya kepemimpinan kepala sekolah turut memainkan peran penting dalam memperkuat budaya organisasi tersebut. Berdasarkan wawancara, kepala sekolah menerapkan gaya kepemimpinan partisipatif dan transformasional. Dari sudut pandang peneliti, kedua gaya kepemimpinan ini sangat relevan dalam konteks sekolah yang membutuhkan keseimbangan antara stabilitas nilai dan dorongan inovasi. Kepemimpinan partisipatif terlihat melalui keterlibatan guru dan staf dalam proses pengambilan keputusan, baik melalui rapat koordinasi maupun tim kerja. Keterlibatan ini menciptakan rasa memiliki yang kuat, sehingga guru tidak hanya menjalankan kebijakan, tetapi juga merasa menjadi bagian dari proses pembentukannya. Sementara itu, kepemimpinan transformasional tercermin dari kemampuan kepala sekolah menjadi teladan, menginspirasi, serta memberikan motivasi agar guru berani mengambil inisiatif dalam menciptakan pembelajaran yang berkualitas. Peneliti melihat bahwa gaya kepemimpinan seperti ini mampu memobilisasi potensi guru dan memperkuat komitmen kolektif terhadap visi sekolah.

Penelitian juga menemukan bahwa penanaman nilai budaya organisasi dilakukan melalui mekanisme keteladanan, pembiasaan, dan komunikasi berkelanjutan. Keteladanan menjadi bagian terpenting karena pemimpin berfungsi sebagai figur moral yang mencerminkan nilai yang ingin dibangun. Pembiasaan melalui program sekolah harian memperkuat konsistensi praktik nilai dalam

kehidupan warga sekolah. Selain itu, komunikasi yang intensif memastikan bahwa setiap kebijakan, kegiatan, maupun pengambilan keputusan selalu dikaitkan dengan nilai-nilai inti organisasi. Dari sudut pandang peneliti, mekanisme ini menunjukkan bahwa penanaman budaya tidak dilakukan secara instan, melainkan melalui proses yang sistematis dan berulang. Strategi yang digunakan kepala sekolah sesuai dengan prinsip manajemen berbasis budaya, yaitu bahwa nilai harus ditanamkan melalui tindakan nyata, interaksi sosial, dan pengalaman kolektif secara terus-menerus.

Hasil wawancara juga memperlihatkan bahwa guru dan staf dilibatkan secara aktif dalam proses pengambilan keputusan. Dalam pemahaman peneliti, pelibatan ini bukan hanya strategi administratif, tetapi merupakan bagian dari upaya membangun budaya kolaborasi dan rasa saling percaya. Kepala sekolah menjelaskan bahwa forum diskusi, rapat koordinasi, dan pembentukan tim kerja dilakukan secara berkala untuk memastikan semua suara didengar dan dihargai. Kondisi ini meningkatkan keterikatan emosional guru terhadap sekolah serta memperkuat tanggung jawab bersama dalam mencapai tujuan organisasi. Pelibatan ini juga mengurangi resistensi terhadap perubahan, karena setiap warga sekolah merasa bahwa mereka memiliki kontribusi dalam menentukan arah organisasi. Peneliti menilai bahwa praktik ini sejalan dengan prinsip kepemimpinan distributif yang banyak diterapkan dalam manajemen pendidikan modern.

Aspek lain yang muncul dari wawancara adalah bagaimana kepala sekolah menghadapi perubahan besar dalam organisasi, khususnya implementasi Kurikulum Merdeka. Kepala sekolah menjelaskan bahwa perubahan ini menuntut gaya kepemimpinan yang lebih adaptif dan suportif. Guru diberikan pendampingan intensif, fasilitas pelatihan, serta ruang untuk berproses dalam memahami kurikulum baru. Dari perspektif peneliti, respons ini mencerminkan kemampuan kepala sekolah dalam mengelola perubahan organisasi sekaligus menjaga stabilitas budaya. Kepala sekolah mampu mempertahankan nilai-nilai inti

sekolah sambil merespons dinamika baru dalam sistem pendidikan. Hal ini menunjukkan bahwa budaya dan kepemimpinan dapat bekerja secara sinergis untuk menghadapi tantangan perubahan tanpa kehilangan arah dan identitas organisasi.

Peneliti juga mencatat bahwa kepala sekolah berupaya menjaga keseimbangan antara inovasi dan pelestarian nilai budaya. Setiap kebijakan baru selalu melalui proses evaluasi bersama untuk memastikan kesesuaiannya dengan nilai-nilai inti organisasi. Pendekatan reflektif ini menjadi bukti bahwa budaya organisasi di sekolah tidak dipertahankan secara kaku, tetapi dikembangkan sesuai kebutuhan zaman tanpa menghilangkan ciri khas sekolah. Praktik ini memperlihatkan bahwa kepala sekolah memahami budaya sebagai aset strategis yang perlu dirawat agar tetap relevan dalam situasi pendidikan yang terus berubah. (Vanlommel, Boom-muilenburg, and Kikken 2025)

Terakhir, wawancara mengungkapkan bahwa kepala sekolah memiliki visi jangka panjang untuk mengembangkan budaya organisasi sebagai budaya pembelajaran sepanjang hayat. Dalam pandangan peneliti, visi ini menunjukkan bahwa sekolah diarahkan menjadi organisasi yang adaptif, responsif terhadap teknologi, dan terbuka terhadap kolaborasi global, namun tetap mengedepankan nilai karakter bangsa sebagai fondasi moral. Harapan ini sejalan dengan tuntutan pendidikan abad ke-21 yang menekankan integrasi nilai, kompetensi, dan literasi dalam lingkungan belajar yang dinamis. Secara keseluruhan, pembahasan ini menunjukkan bahwa budaya organisasi dan kepemimpinan merupakan dua aspek yang tidak dapat dipisahkan dalam membangun sekolah yang efektif dan berkarakter. Budaya organisasi memberikan fondasi moral dan perilaku, sedangkan kepemimpinan menjadi kekuatan penggerak yang memastikan nilai-nilai tersebut terwujud secara konsisten dalam praktik pendidikan. Hasil ini sejalan dengan hasil penelitian dari (Ramadhayanti, Natal, and Natal 2022) dengan judul Tinjauan Aspek Kepemimpinan Dalam Perubahan Budaya Organisasi yaitu pemimpin mempunyai peran yang penting dalam

budaya organisasi, apalagi jika dihadapkan dengan kondisi yang tidak stabil.

D. Kesimpulan

Penelitian ini menyimpulkan bahwa budaya organisasi dan kepemimpinan memiliki hubungan yang saling memengaruhi dan menjadi faktor penting dalam efektivitas sekolah sebagai organisasi pendidikan. Budaya organisasi yang kuat meliputi nilai disiplin, tanggung jawab, kerja sama, dan integritas mampu membentuk perilaku serta motivasi seluruh warga sekolah, sementara kepemimpinan kepala sekolah yang partisipatif, transformasional, dan adaptif berperan dalam memperkuat, mengarahkan, serta menyesuaikan budaya tersebut terhadap perubahan organisasi, termasuk perubahan kebijakan pendidikan. Melalui keteladanan, komunikasi yang konsisten, dan pembiasaan, kepala sekolah mampu menjaga stabilitas nilai inti sekaligus mendorong inovasi sehingga tercipta lingkungan belajar yang produktif dan berkelanjutan. Secara keseluruhan, keberhasilan transformasi organisasi sekolah dapat terwujud melalui sinergi kuat antara budaya organisasi yang positif dan kepemimpinan yang efektif.

DAFTAR PUSTAKA

Amelia, Siahaan, Amiruddin. 2025. "The Principal ' s Leadership in Implementing Performance to Improve School Quality." *Jurnal Kependidikan Islam* 6(1): 181–94.

Angela, Lia, Urip Sulistiyo, Hendra Sofyan, and Elex Sarmigi. 2023. "The Effect of Leadership and Organizational Culture on Work Motivation and Their Implications on Teacher Performance." 2(July): 267–77.

Cahyati, Indriana Kurnia, Mery Adelia, D Studi, Administrasi Bisnis, Jurusan Administrasi Niaga, and Politeknik Negeri Bandung. 2024. "Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi : Optimalisasi Kinerja Di Tempat Kerja Kunci." 1: 1–14.

Daswanto. 2021. "Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Dengan Kinerja Pegawai." (2): 28–37.

Dedik, Chairunnisa, Hikmah, Muhammad Iqbal Ritonga, and Sofi Mayla. 2025. "Budaya Organisasi Dan Faktor-Faktor Yang Membentuknya." *Journal of*

Contemporary Research 02(02): 644–52.

Dewi, Santi Kurnia, Mardhatillah, and Oktaviani Adhi Suciptaningsih. 2025. "Peran Kepala Sekolah Penggerak Terhadap Lingkungan Kerja Di Sekolah Dasar." *Jurnal Pendidikan Dasar Perkhasa* 11(April): 223–36.

Halidah, Fitri, I In Nurul Aini, Novi Ernawati, Juhaeni Juhaeni, Lailatul Faizah, and Safaruddin Safaruddin. 2024. "Pengembangan Media Pembelajaran Matematika Berbasis Permainan Ular Tangga Untuk Meningkatkan Hasil Belajar Siswa." *Journal of Instructional and Development Researches* 4(2): 64–74. doi:10.53621/jider.v4i2.306.

Laoh, Rahman, Wa Ode Riniati, Haslinda Mokodompit, Purniadi Putra, Yapis Papua, S M P Negeri Lolayan, Universitas Muhammadiyah Buton, et al. 2023. "The Role Of Principal Transformational Leadership On Effectiveness School Organizational Culture." *Jurnal Manajemen Pendidikan* 5.

Miraglia, Yihui. 2024. "The Role Of Leadership In Shaping Yihui Miraglia , University of California." 28(3): 1–3.

Qondias, Dimas, Damasus Albertus Nay, and Maria Gaudensia Nai. 2025. "Refleksi Nilai Pancasila Dalam Sikap Dan Perilaku Siswa Di Lingkungan Sekolah Dasar Inpres Ngedubhaga." *Jurnal Pendidikan Dasar Perkhasa* 11(2): 1051–61.

Ramadhayanti, Ghita, Mandailing Natal, and Mandailing Natal. 2022. "Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia." 5(3): 532–42.

Roni, Khairun A, Martyah. 2021. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Muara Kibul Kecamatan Tabir Barat Kabupaten Merangin." *Jurnal Manajemen Sains* 1.

Shen, Lijuan, Nengsheng Qiu, and Zhanfeng Wang. 2025. "Psychological Safety and Trust as Drivers of Teachers ' Continued Use of AI Tools in Classrooms." : 1–18.

Sidabutar, Tiarma, Tumpak Banurea, Afriani Nasution, and Ali Sadikin.

2023. “Jurnal Pendidikan Dan Konseling.” 5: 1885–90.

Sihite, Mislan, Ita Soegiarto, and Makrifatul Ilmi. 2024. “The Impact of Leadership Style , Employee Motivation , and Organizational Culture on Job Performance of Start-Up Employee.” 5(2): 1736–49.

Sugiyono. 2021. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Alfabeta Bandung.

Vanlommel, Kristin, Selia N Van Den Boom-muilenburg, and Evi Kikken. 2025. “School Leadership during Disruptive Change : An Emotional and Relational Practice.” *School Leadership & Management* 2434: 125–47. doi:10.1080/13632434.2024.2421526.

Yonasta, Maria Tifany, Khoe Yao Tung, Universitas Pelita Harapan, Article Info, and Article History. 2024. “Peran Kepemimpinan Adaptif Terhadap Pengembangan Budaya Organisasi Serta Komitmen Organisasi.” *Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan* 7(September): 10221–29.

Yuliaty, Farida, and M Lutfi Firmansyah. 2025. “The Influence of Leadership and Organizational Culture on Employee Performance.” 5(2): 657–61. doi:10.37531/amar.v5i2.2917.

Amelia, Siahaan, Amiruddin. 2025. “The Principal ’ s Leadership in Implementing Performance to Improve School Quality.” *Jurnal Kependidikan Islam* 6(1): 181–94.

Angela, Lia, Urip Sulistiyo, Hendra Sofyan, and Elex Sarmigi. 2023. “The Effect of Leadership and Organizational Culture on Work Motivation and Their Implications on Teacher Performance.” 2(July): 267–77.

Cahyati, Indriana Kurnia, Mery Adelia, D Studi, Administrasi Bisnis, Jurusan Administrasi Niaga, and Politeknik Negeri Bandung. 2024. “Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi : Optimalisasi Kinerja Di Tempat Kerja Kunci.” 1: 1–14.

Daswanto. 2021. “Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Dengan Kinerja Pegawai.” (2): 28–37.

Dedik, Chairunnisa, Hikmah, Muhammad Iqbal Ritonga, and Sofi Mayla. 2025. “Budaya Organisasi Dan Faktor-Faktor

Yang Membentuknya." *Journal of Contemporary Research* 02(02): 644–52.

Halidah, Fitri, I In Nurul Aini, Novi Ernawati, Juhaeni Juhaeni, Lailatul Faizah, and Safaruddin Safaruddin. 2024. "Pengembangan Media Pembelajaran Matematika Berbasis Permainan Ular Tangga Untuk Meningkatkan Hasil Belajar Siswa." *Journal of Instructional and Development Researches* 4(2): 64–74. doi:10.53621/jider.v4i2.306.

Laoh, Rahman, Wa Ode Riniati, Haslinda Mokodompit, Purniadi Putra, Yapis Papua, S M P Negeri Lolayan, Universitas Muhammadiyah Buton, et al. 2023. "The Role Of Principal Transformational Leadership On Effectiveness School Organizational Culture." *Jurnal Manajemen Pendidikan* 5.

Miraglia, Yihui. 2024. "The Role Of Leadership In Shaping Yihui Miraglia , University of California." 28(3): 1–3.

Qondias, Dimas, Damasus Albertus Nay, and Maria Gaudensia Nai. 2025. "Refleksi Nilai Pancasila Dalam Sikap Dan Perilaku Siswa Di Lingkungan Sekolah Dasar Inpres Ngedubhaga." *Jurnal Pendidikan Dasar Perkhasa* 11(2): 1051–61.

Ramadhayanti, Ghita, Mandailing Natal, and Mandailing Natal. 2022. "Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia." 5(3): 532–42.

Roni, Khairun A, Martyah. 2021. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Muara Kibul Kecamatan Tabir Barat Kabupaten Merangin." *Jurnal Manajemen Sains* 1.

Shen, Lijuan, Nengsheng Qiu, and Zhanfeng Wang. 2025. "Psychological Safety and Trust as Drivers of Teachers ' Continued Use of AI Tools in Classrooms." : 1–18.

Sidabutar, Tiarma, Tumpak Banurea, Afriani Nasution, and Ali Sadikin. 2023. "Jurnal Pendidikan Dan Konseling." 5: 1885–90.

Sihite, Mislan, Ita Soegiarto, and Makrifatul Ilmi. 2024. "The Impact of Leadership Style , Employee Motivation , and Organizational

Culture on Job Performance of Start-Up Employee." 5(2): 1736–49.

Sugiyono. 2021. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Alfabeta Bandung.

Vanlommel, Kristin, Selia N Van Den Boom-muilenburg, and Evi Kikken. 2025. "School Leadership during Disruptive Change : An Emotional and Relational Practice." *School Leadership & Management* 2434: 125–47. doi:10.1080/13632434.2024.2421526.

Yonasta, Maria Tifany, Khoe Yao Tung, Universitas Pelita Harapan, Article Info, and Article History. 2024. "Peran Kepemimpinan Adaptif Terhadap Pengembangan Budaya Organisasi Serta Komitmen Organisasi." *Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan* 7(September): 10221–29.

Yuliaty, Farida, and M Lutfi Firmansyah. 2025. "The Influence of Leadership and Organizational Culture on Employee Performance." 5(2): 657–61. doi:10.37531/amar.v5i2.2917.