



## **Pengaruh *Transformational Leadership* dan *Servant Leadership* terhadap Budaya Organisasi**

**Fenny Ayu Monia<sup>1</sup>, Imam Hanafi<sup>2</sup>**

Program Studi Pendidikan Agama Islam<sup>1</sup>, Program Studi Pendidikan Guru Sekolah Dasar<sup>2</sup>, UIN Sjech M. Djamil Djambek Bukittinggi<sup>1</sup>, Universitas Pahlawan Tuanku Tambusai<sup>2</sup>

e-mail: [fennyayumonia.fa@gmail.com](mailto:fennyayumonia.fa@gmail.com) [imamhanafimpd91@gmail.com](mailto:imamhanafimpd91@gmail.com)

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh servant leadership dan transformasional leadership terhadap budaya organisasi. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan menyebarkan kuesioner terhadap guru dan tenaga pendidik di SMP Negeri Kota Padang. Penelitian ini menunjukkan hasil yang positif dan signifikan secara parsial dari pengaruh variabel servant leadership dan transformasional leadership terhadap budaya organisasi. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan, bahwa semua hipotesis terdukung.

**Kata Kunci:** *Servan Leadership, Transformasional Leadership, Budaya Organisasi*

### **Abstract**

This study aims to examine the effect of servant leadership, transformational leadership on organizational culture. This study uses a quantitative method by distributing questionnaires to teachers and educators at SMP Negeri Padang City. This study shows a positive and partially significant result of the influence of servant leadership and transformational leadership variables on organizational culture. Based on the research results that can be obtained, all are supported.

**Keywords:** *Servant Leadership, Transformational Leadership, Organizational Culture.*

## **PENDAHULUAN**

Kepemimpinan yang efektif merupakan salah satu indikator penting untuk menentukan manajemen perubahan dalam pencapaian sekolah yang berkualitas (Izani Ibrahim & Yahya Don, 2017). Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi pengaruh kepemimpinan pelayan terhadap manajemen perubahan di sekolah. Pemimpin dalam manajemen pendidikan menghadapi berbagai tantangan dalam lingkungan yang kompetitif dan berubah saat ini. Faktor-faktor yang berhubungan dengan perilaku, gaya kepemimpinan, serta sikap pemimpin sangat mempengaruhi terhadap pengikut dalam hal ini pegawai yang ia pimpin. apalagi ikut mempengaruhi terhadap kinerja sesuatu organisasi. Imran et al., (2016) menyatakan bahwa Transformasional Leadership berlandaskan pada gaya kepemimpinan yang inovatif yang mana pemimpin mencurahkan perhatian pada setiap bawahannya serta memberikan arahan dan memotivasi bawahan agar bertumbuh (Imran et al., 2016).

Kepemimpinan didefinisikan sebagai kemampuan seseorang untuk memberikan pengaruh kepada suatu kelompok dengan jalan memberikan kepercayaan, saling menghormati dan memberikan motivasi untuk mencapai tujuan organisasi. Tidak hanya aspek kepemimpinan, budaya organisasi juga ikut mempengaruhi kinerja seseorang pegawai. Dimana, bermacam pengaruh pergantian yang terjalin akibat reformasi menuntut organisasi baik organisasi swasta ataupun pemerintah buat mengadakan inovasi-inovasi guna mengalami tuntutan pergantian serta berupaya menyusun kebijakan yang selaras dengan pergantian area. Budaya organisasi banyak bekerja seperti kepribadian yang unik, sama seperti orang. Kepribadian unik dari suatu organisasi disebut sebagai budayanya. Budaya organisasi adalah sistem asumsi, nilai, dan keyakinan bersama, yang mengatur bagaimana orang berperilaku dalam organisasi. Setiap organisasi mengembangkan dan memelihara budaya yang unik, yang memberikan pedoman dan batasan bagi perilaku anggota organisasi (Sai Sravanthi & Ramana, 2016). Sesuatu organisasi wajib sanggup menyusun kebijakan yang pas buat menanggulangi tiap pergantian yang hendak terjalin. Penataan kebijakan yang jadi atensi manajemen salah satunya menyangkut pemberdayaan sumber energi manusia. Untuk budaya organisasi yang baik, patut diduga dapat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan yang efektif.

*Transformasional Leadership* dan *Servant Leadership* telah banyak diterapkan di berbagai bidang, baik dalam organisasi pendidikan atau perusahaan dan mengungkapkan bahwa *Transformasional Leadership* dan *Servant Leadership* merupakan gaya kepemimpinan yang relevan dan sesuai dengan perkembangan gaya kepemimpinan (Irwan et al., 2020). Pemimpin yang melayani akan fokus pada kebutuhan pengikut mereka, ini dapat memiliki efek positif pada fungsi organisasi (Lee et al., 2020). Kepemimpinan yang melayani dimulai dengan perasaan alami bahwa seseorang ingin melayani, untuk melayani terlebih dahulu (Focht & Ponton, 2015). Sedangkan *Transformasional Leadership* secara langsung mempengaruhi pembelajaran organisasi dan manajemen pengetahuan. Pembelajaran organisasi secara langsung dan positif mempengaruhi manajemen pengetahuan organisasi. *Transformasional Leadership* berpengaruh positif terhadap inovasi organisasi dan kinerja organisasi (Ali et al., 2015).

Kepemimpinan merupakan kemampuan mempengaruhi, mengarahkan tingkah laku dan memiliki keahlian khusus di bidang yang diinginkan kelompoknya untuk mencapai tujuan. Kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang untuk mempengaruhi suatu kelompok ke arah tercapainya tujuan organisasi. Sehingga dapat dilihat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap budaya organisasi.

Berdasarkan penjelasan di atas, patut diduga budaya organisasi dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan. Oleh sebab itu kami tertarik meneliti tentang "Pengaruh *Transformasional Leadership* dan *Servant Leadership* terhadap Budaya Organisasi di SMPN kota Padang".

Kerangka berfikir yang berkenaan dengan hubungan dari ke variable bebas ( $x_1$  &  $x_2$ ) pada penelitian yaitu *Transformasional Leadership* dan *Servant*

*Leadership* terhadap variabel terikat (y) yaitu budaya organisasi, secara sendiri-sendiri maupun bersama-sama.

1. Pengaruh *Transformasional Leadership* terhadap budaya organisasi.

Budaya organisasi beberapa dekadebelakangan telah diklaim sebagai salah satu aspek penting dari kesuksesan suatu organisasi. Setiap organisasi memiliki pendekatan yang berbeda untuk membangun budaya kerja yang berkualitas. Di beberapa organisasi, budaya kerja yang berkualitas sangat penting untuk memastikan para pegawai memberikan layanan yang lebih baik kepada pelanggan (Ali et al., 2015). Budaya organisasi secara singkat didefinisikan sebagai asumsi dasar tentang dunia dan nilai-nilai yang memandu kehidupan dalam organisasi. Tinjauan singkat tentang studi budaya organisasi ini adalah tentang peran kepemimpinan dan budaya dalam memahami budaya dan kinerja organisasi (Schneider et al., 2013).

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh *Transformasional Leadership* terhadap budaya organisasi. Semakin tinggi *Transformasional Leadership* maka semakin tinggi budaya organisasi. Sebaliknya semakin rendah *Transformasional Leadership* maka semakin rendah pula budaya organisasi. Dengan demikian, diduga terdapat pengaruh *Transformasional Leadership* terhadap budaya organisasi.

2. Pengaruh *Servant Leadership* terhadap budaya organisasi.

Penelitian tentang *servant leadership* mengatakan kepemimpinan yang melayani telah banyak diterapkan di berbagai bidang, salah satunya organisasi pendidikan. Bahwa kepemimpinan yang melayani merupakan gaya kepemimpinan yang relevan dan sesuai dengan perkembangan gaya kepemimpinan, kebutuhan guru, tenaga kependidikan, dan peserta didik sesuai dengan tuntutan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang sangat dinamis (Irwan et al., 2020).

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh *Servant Leadership* terhadap budaya organisasi. Semakin tinggi *Servant Leadership* maka semakin tinggi budaya organisasi. Sebaliknya semakin rendah *Servant Leadership* maka semakin rendah pula budaya organisasi. Dengan demikian, diduga terdapat pengaruh *Servant Leadership* terhadap budaya organisasi.

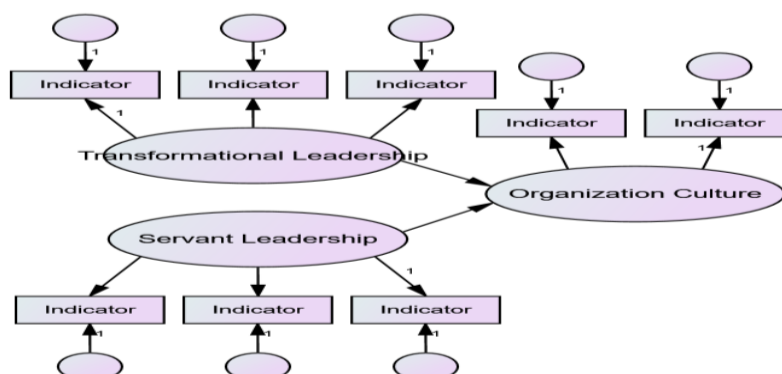
3. Pengaruh *Transformasional Leadership* dan *Servant Leadership* terhadap budaya organisasi.

*Transformasional Leadership* dan melayani merupakan gaya kepemimpinan yang diduga memberikan pengaruh yang signifikan terhadap budaya organisasi dewasa ini. Kedua gaya kepemimpinan merupakan sama-sama memberikan pengaruh terhadap organisasi pendidikan pada penelitian terdahulu.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh *Transformasional Leadership* dan *Servant Leadership* terhadap budaya organisasi. Semakin tinggi *Transformasional Leadership* dan melayani maka semakin tinggi budaya organisasi. Sebaliknya semakin rendah *Transformasional Leadership* dan melayani maka semakin rendah pula budaya organisasi. Dengan

demikian, diduga terdapat pengaruh *Transformasional Leadership* dan *Servant Leadership* secara bersama-sama terhadap budaya organisasi.

Untuk memudahkan dalam memahami konsep kerangka berpikir, maka peneliti tampilkan diagramnya sebagai berikut.



Gambar 2.1. Grafik Kerangka Berfikir

## METODE

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif, karena menggunakan data terdiri dari angka-angka yang dikelola secara statistik. Untuk memudahkan penghitungan peneliti menganalisis dengan SEM (*Structural Equation Model*) menggunakan SPSS Amos.

Populasi dari penelitian ini adalah seluruh SMPN kota Padang meliputi kepala, guru, tenaga kependidikan, dan unit sekolah. Subjek penelitian ini disesuaikan dengan variabel yang ingin diuji, untuk variabel kepemimpinan maka seluruh guru dan tenaga kependidikan di SMPN kota Padang menjadi populasinya, hal ini dikarenakan yang menjadi responden adalah guru dan tenaga kependidikan terhadap kepemimpinan kepala sekolah. Selanjutnya untuk variabel budaya organisasi yang menjadi populasi adalah guru dan tenaga kependidikan dan kepala sekolah yang merasakan langsung budaya organisasi yang terjadi disekolah mereka.

Penyebaran populasi guru SMPN kota Padang dapat dilihat pada tabel 1:

Tabel 1. Penyebaran Populasi Guru, SMP Negeri Kota Padang

No	Nama Kecamatan	Jumlah SMPN	Jumlah Guru & Tendik
1	Kec. Koto Tengah	8	210
2	Kec. Kuranji	5	221
3	Kec. Padang Timur	5	180
4	Kec. Lubuk Bagalung	4	243
5	Kec. Padang Utara	3	237
6	Kec. Padang Barat	5	70
7	Kec. Padang Selatan	2	109
8	Kec. Nanggalo	3	117
9	Kec. Lubuk Kilangan	3	145
10	Kec. Pauh	2	85
11	Kec. Bungus Teluk Kabung	3	56
	Jumlah	43 SMPN	1673

\*dapo.kemdikbud.go.id

Setelah dapat dilihat penyebaran populasi guru dan tendik pada Tabel 3.1, dari 43 SMPN atau 43 kepala sekolah, 1673 guru dan tendik, maka selanjutnya populasi perlu disampel. Pengambilan sampel ini akan dilakukan dengan menggunakan teknik *purposive sampling*.

Berdasarkan jumlah populasi sebanyak 43 SMPN di kota Padang, maka sampel akan diambil terhadap 6 unit SMPN yang di kota Padang pada tabel 2

Tabel 2. Sebaran Populasi dan Sampel pada 6 unit SMPN kota Padang Berdasarkan Strata Jenis Kelamin dan Strata Pendidikan

No	Nama Sekolah	Jenis Kelamin		Strata Pendidikan		Jumlah
		L	P	S1	>S2	
1	SMPN 1	1	5	6	0	6
2	SMPN 5	1	6	5	1	6
3	SMPN 30	0	5	6	0	6
4	SMPN 35	1	4	6	0	6
5	SMPN 35	0	6	5	1	6
6	SMPN 25	1	7	5	1	6
	<b>Total</b>	<b>3</b>	<b>33</b>	<b>33</b>	<b>3</b>	<b>36</b>

Berdasarkan sebaran populasi dan sampel di atas maka terdiri dari 6 orang kepala sekolah, 36 guru dan 12 tenaga kependidikan. Jumlah 36 guru dan 12 tendik akan menjadi responden/persepsi untuk aspek kepemimpinan kepala sekolah, sedangkan jumlah 6 orang kepala sekolah, 36 guru dan 12 tendik menjadi responden/persepsi untuk aspek budaya organisasi.

Instrumen akan disebarlang langsung kepada seluruh responden sesuai variabel masing-masing. Untuk variabel kepemimpinan kepala sekolah, instrumen akan diberikan kepada guru dan tenaga kependidikan sebagai responden yang menjadi sampel penelitian di sekolah dasar se-kota Padang. Selanjutnya untuk variabel budaya organisasi sekolah data responden adalah kepala sekolah, guru dan tenaga kependidikan.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penyebaran kuisioner pada SMP Negeri Kota Padang dilakukan dengan memberikan kuisioner langsung kepada guru dan tenaga pendidik di 6 sekolah menengah pertama kota Padang. Data identitas responden dipaparkan dalam table berikut.

Tabel 3. Distribusi Responden Penelitian

Jenis Kelamin		
Jenis Kelamin	Responden	Presentase
Pria	4	11,1
Wanita	32	88,9
Jumlah	36	
Usia		
Usia	Responden	Presentase
21-30 tahun	3	8,3
31-40 tahun	15	41,7

41-50 tahun	14	38,9
>51 tahun	5	13,9
Jumlah	36	
Pendidikan		
Pendidikan	Responden	Presentase
S1	33	91,7
S2	3	8,3
S3	0	0,0
Jumlah	36	
Masa Kerja		
Masa Kerja	Responden	Presentase
<3 Tahun	3	8,3
3-10	13	36,1
10-20	15	41,7
>20	5	13,9
Jumlah	36	
Jabatan		
Jabatan	Responden	Presentase
Guru	32	88,9
Tendik	4	11,1
Jumlah	36	

Penelitian ini sampel sebanyak 36 orang yang terdiri dari 88,9 responden perempuan dan 11,1 responden laki-laki berdasarkan data tersebut maka mayoritas guru dan tendi di SMP Negeri kota Padang berjenis kelamin perempuan. Untuk usia responden mayoritas berusia 31-40 tahun atau sebesar 41,8%. Untuk pendidikan mayoritas S1 dengan presentasi 91,7.

### **Pengaruh kepemimpinan transformasi terhadap budaya organisasi**

Berlandaskan dari hasil analisis maka diperoleh bahwa koefisien Jalur (Beta) pada tabel *Coeficients* sebesar 1.827 dengan signifikansi 0.26. Oleh karena nilai signifikansi > dari 0,05 maka hal ini dapat dimaknai bahwa variabel *Transformasional Leadership* (x1) berpengaruh terhadap budaya organisasi (y1). Dengan demikian hipotesa yang menyatakan terdapat pengaruh signifikan *Transformasional Leadership* terhadap kepuasan Budaya Organisasi pada SMPN Kota Padang diterima.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Transformasional Leadership* berpengaruh signifikan terhadap budaya organisasi pada SMPN kota Padang. Berarti budaya organisasi muncul disebabkan karena adanya implementasi *Transformasional Leadership* oleh kepala SMPN kota Padang. Dari pengamatan yang dilakukan di objek penelitian, terkait dengan *Transformasional Leadership*

yang diterapkan kepala sekolah dilingkungan kerja SMPN kota Padang, menunjukkan bahwa para guru dan karyawan tampaknya lebih menyukai organisasi yang mendorong perubahan untuk lebih baik dengan komitmen untuk lebih baik untuk tumbuh dan kembang organisasi. Hasil penelitian ini memberi masukan bahwa budaya organisasi yang baik semestinya harus menganut prinsip *leadership* yang menuntut adanya transformasional.

### **Pengaruh *Servant Leadership* terhadap budaya organisasi**

Berdasarkan hasil analisis diperoleh hasil bahwa koefisien Jalur (Beta) pada tabel *Coeficients* sebesar 2.408 dengan signifikansi 0.020. Oleh karena nilai signifikansi < dari 0,05 maka hal ini dapat dimaknai bahwa variabel *Servant Leadership* ( $X_2$ ) memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel Budaya Organisasi ( $Y_1$ ). Dengan demikian hipotesa yang menyatakan terdapat pengaruh positif signifikan *Servant Leadership* terhadap budaya organisasi pada SMPN kota Padang diterima.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Servant Leadership* berpengaruh signifikan terhadap budaya organisasi pada SMPN kota Padang. Untuk menggerakkan para pengikut, pastilah pemimpin harus memiliki peran. Pemimpin mempunyai wewenang untuk mengarahkan berbagai kegiatan para anggota atau kelompok. Perilaku pimpinan ini sering juga sebagai gaya kepemimpinan (*style of leadership*). Setiap pemimpin bisa mempunyai gaya kepemimpinan yang berbeda antara satu dengan yang lain, dan tidak mesti suatu gaya kepemimpinan lebih baik atau lebih buruk dari pada gaya kepemimpinan yang lainnya. Dari berbagai macam teori mengenai gaya kepemimpinan, menurut pandangan kontemporer, gaya kepemimpinan yang terbaru saat ini serta banyak diminati oleh para peneliti yaitu mengenai gaya kepemimpinan yang melayani (*servant leadership*).

Para pemimpin-pelayan (*servant leaders*) biasanya menempatkan kebutuhan pengikut sebagai prioritas utama dan memperlakukannya sebagai rekan kerja, sehingga kedekatan diantara keduanya sangatlah erat karena saling terlibat satu sama lain. Hasil penelitian ini tentu mendukung penelitian yang dikemukakan Kusmaningrum (Kusumaningrum et al., 2020), yang mengemukakan tentang pengaruh *servant leadership* terhadap budaya organisasi di SMP Negeri Kota Padang.

### **Pengaruh kepemimpinan transformasi dan melayani secara bersama-sama terhadap budaya organisasi**

Dasar untuk melakukan pengujian adalah dengan melihat nilai probabilitas (sig) F dimana nilai probabilitas (sig) harus < dari 0,05 untuk dapat dikatakan bahwa seluruh variabel bebas ( $X_1$  dan  $X_2$ ) berkontribusi simultan terhadap variabel terikat (Y). Dari tabel ANOVA diperoleh nilai F untuk sub-struktur 1 sebesar 10.293 dengan nilai probabilitas (sig)=0.000. Oleh karena nilai probabilitas (sig) < dari 0,05 maka variabel *Transformasional Leadership* ( $X_1$ ) dan *Servant Leadership* ( $X_2$ ) berpengaruh secara simultan signifikan terhadap variabel Budaya Organisasi ( $Y_1$ ).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Transformasional Leadership* dan *Servant Leadership* berpengaruh signifikan terhadap budaya organisasi SMPN kota Padang. Pemimpin harus menggerakkan pengikutnya melalui gaya kepemimpinan yang dianggap tepat untuk diterapkan dalam organisasi yang ia pimpin. Pemimpin sebuah organisasi memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda antar satu dengan yang lainnya, tidak gaya kepemimpinan yang lebih baik atau lebih buruk dari gaya kepemimpinan yang lainnya. Berdasarkan berbagai macam teori terkait gaya kepemimpinan, berdasarkan pandangan kontemporer gaya kepemimpinan yang banyak diminati adalah gaya *Transformasional Leadership* (*transformastional leadership*) dan melayani (*servant leadership*).

Hasil penelitian ini tentu mendukung penelitian yang dikemukakan (Noruzy et al., 2013), yang mengemukakan tentang pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap budaya organisasi. Hasil penelitian membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan *Transformasional Leadership* terhadap budaya organisasi. Artinya 1) budaya organisasi yang dirasakan oleh anggota organisasi di sekolah dipengaruhi oleh gaya *Transformasional Leadership* kepala sekolah., 2) Hasil penelitian membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan *Servant Leadership* terhadap budaya organisasi. Ini berarti budaya organisasi yang dirasakan oleh anggota organisasi di sekolah dipengaruhi oleh gaya *Servant Leadership* kepala sekolah., 3) Hasil penelitian membuktikan bahwa pengaruh yang signifikan *Transformasional Leadership* dan *Servant Leadership* secara bersama-sama terhadap budaya organisasi. Hal ini berarti bahwa budaya organisasi yang dirasakan oleh anggota organisasi di sekolah dipengaruhi oleh praktik gaya transformasi dan *Servant Leadership* kepala sekolah.

Berdasarkan hasil dan pembahasan di atas maka temuan dalam penelitian ini sesuai dengan yang telah dihipotesiskan di awal sebagai berikut.

1. *Transformasional Leadership* berpengaruh signifikan terhadap budaya organisasi.
2. *Servant Leadership* berpengaruh signifikan terhadap budaya organisasi.
3. *Transformasional Leadership* dan *Servant Leadership* secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap budaya organisasi.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan dari hasil penelitian dapat disimpulkan sebagai berikut: (1) Hasil penelitian terbukti bahwa terdapat pengaruh yang signifikan *Transformasional Leadership* terhadap budaya organisasi. Artinya budaya organisasi yang dirasakan oleh anggota organisasi di sekolah dipengaruhi oleh gaya *Transformasional Leadership* kepala sekolah, (2) Hasil penelitian terbukti bahwa terdapat pengaruh yang signifikan *Servant Leadership* terhadap budaya organisasi. Ini berarti budaya organisasi yang dirasakan oleh anggota organisasi di sekolah dipengaruhi oleh gaya *Servant Leadership* kepala sekola, (3) berdasarkan hasil penelitian membuktikan bahwa pengaruh yang signifikan *Transformasional Leadership* dan *Servant Leadership* secara bersama-sama terhadap budaya organisasi. Hal ini yang bermakna bahwasanya budaya



organisasi yang dirasakan oleh anggota organisasi di sekolah dipengaruhi oleh praktik gaya *transformasi* dan *Servant Leadership* kepala sekolah.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ali, N. M., Jangga, R., Ismail, M., Kamal, S. N.-I. M., & Ali, M. N. (2015). Influence of Leadership Styles in Creating Quality Work Culture. *Procedia Economics and Finance*. [https://doi.org/10.1016/s2212-5671\(15\)01143-0](https://doi.org/10.1016/s2212-5671(15)01143-0)
- Focht, A., & Ponton, M. (2015). Identifying Primary Characteristics of Servant Leadership: DELPHI STUDY. *International Journal of Leadership Studies*.
- Imran, M. K., Ilyas, M., Aslam, U., & Ubaid-Ur-Rahman. (2016). Organizational learning through transformational leadership. *Learning Organization*. <https://doi.org/10.1108/TLO-09-2015-0053>
- Irwan, N., Ganefri, & Marsidin, S. (2020). Servant Leadership Model of Principals in Junior High Schools. *International Journal of Management and Humanities*, 5(3), 29–33. <https://doi.org/10.35940/ijmh.C1178.115320>
- Izani Ibrahim, & Yahya Don. (2017). Servant Leadership and Effective Changes Management in Schools. *International Journal of Science and Research (IJSR)*.
- Kusumaningrum, D. E., Sumarsono, R. B., & Gunawan, I. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Pembelajaran, Kepemimpinan Perubahan, Kepemimpinan Spiritual, Budaya Sekolah, dan Etika Profesi terhadap Kinerja Mengajar Guru. *Jurnal Manajemen Dan Supervisi Pendidikan*. <https://doi.org/10.17977/um025v4i32020p198>
- Lee, A., Lyubovnikova, J., Tian, A. W., & Knight, C. (2020). Servant leadership: A meta-analytic examination of incremental contribution, moderation, and mediation. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. <https://doi.org/10.1111/joop.12265>
- Noruzi, A., Dalfard, V. M., Azhdari, B., Nazari-Shirkouhi, S., & Rezazadeh, A. (2013). Relations between transformational leadership, organizational learning, knowledge management, organizational innovation, and organizational performance: An empirical investigation of manufacturing firms. *International Journal of Advanced Manufacturing Technology*. <https://doi.org/10.1007/s00170-012-4038-y>
- Sai Sravanthi, G., & Ramana, D. V. (2016). Organisation Culture and Its Significance. *International Journal of Human Resource Research Review*.
- Schneider, B., Ehrhart, M. G., & MacEy, W. H. (2013). Organizational climate and culture. In *Annual Review of Psychology*. <https://doi.org/10.1146/annurev-psych-113011-143809>