



Persepsi *Leadership* terhadap *Learning Organization* di UPTD Puskesmas Tawangrejo

Dhiva Kumala Putri Ramadhan^{1*}, Retno Widiarini¹

¹ Program Studi Kesehatan Masyarakat, Administrasi Kebijakan Kesehatan, STIKES Bhakti Husada Mulia Madiun
Corresponding author : dhivalala@gmail.com

Info Artikel : Diterima 25 Juni 2022; Disetujui 10 November 2022; Publikasi 1 Desember 2022

ABSTRAK

Latar belakang: Capaian kerja pegawai di UPTD Puskesmas Tawangrejo cenderung menurun pada tahun 2019 sebesar 2,68%. Berdasarkan data survei pendahuluan gambaran *Learning organization* terkait program pengembangan diri, rasa saling percaya antar pegawai, hingga kerjasama organisasi diketahui masih terdapat beberapa responden yang merasa kurang puas dan tidak puas. Sedangkan kepuasan pegawai terhadap kepemimpinan kepala puskesmas diketahui 96,7% sudah merasa puas. Pada penjelasan tersebut perlunya pengkajian ulang guna memberikan gambaran pengaruh persepsi *leadership* terhadap *learning organization*.

Metode: Jenis penelitian ini ialah kuantitatif dengan pendekatan cross sectional. Dilakukan pada bulan Maret – April 2022. Populasi penelitian ialah seluruh karyawan Puskesmas Tawangrejo, sedangkan jumlah sampel berdasarkan rumus Slovin dengan $d=0,1$ sebanyak 42 responden., dan dua variabel penelitian yang kemudian dilakukan analisis menggunakan uji regresi ordinal

Hasil: Dari 42 responden diketahui 21,4% ialah laki-laki sedangkan 78,6% ialah perempuan. Pada variabel persepsi *leadership* diketahui 16,66% baik, 64,29% cukup, dan 19,05% kurang, sedangkan pada variabel *Learning organization* diketahui 14,28% baik, 76,20% cukup, dan 9,52% kurang. Hasil analisis uji regresi ordinal diketahui bahwa nilai sig sebesar $0,439 > 0,1$, dan besaran nilai Nagelkerke sebesar 0,051.

Simpulan: Tidak adanya pengaruh antara persepsi *leadership* dengan *learning organization* di UPTD Puskesmas Tawangrejo

Kata kunci: persepsi *leadership*; *learning organization*; puskesmas

ABSTRACT

Title: *Perceptions of Leadership towards Learning organization at UPTD Puskesmas Tawangrejo*

Background: Employees' work performance at UPTD Puskesmas Tawangrejo tends to decrease by 2.68% in 2019. Based on preliminary survey data, the description of Learning organization related to self-development programs, mutual trust between employees, and organizational cooperation, it is known that there are still some respondents who feel unsatisfied and dissatisfied. Meanwhile, employees' satisfaction with the leadership of the head of the clinic is known to be 96.7% satisfied. In this explanation, it must need a review to provide an overview of the effect of leadership perception on learning organization.

Method: This type of research is quantitative with a cross-sectional approach. This research was conducted during the period March-April 2022. The population of the study was all employees of UPTD Puskesmas Tawangrejo, while the number of samples based on the Slovin formula with $d=0.1$ was 42 respondents, and two research variables which were then analyzed using ordinal regression test.

Result: From the 42 respondents, 21.4% were men while 78.6% were women. In the leadership perception variable it is known to be 16.66% good, 64.29% sufficient, and 19.05% less, while in the Learning organization variable it is known to be 14.28% good, 76.20% sufficient, and 9.52% less. The results of ordinal regression test analysis showed that the sig value was $0.439 > 0.1$, and the Nagelkerke value was 0.051.

Conclusion: It is known that there is no influence between perceived leadership and organizational learning at UPTD Puskesmas Tawangrejo.

Keywords: leadership perception; learning organization; puskesmas

PENDAHULUAN

Puskesmas merupakan pusat pengembangan kesehatan masyarakat, membina, hingga memberikan pelayanan terpadu dalam wilayah kerjanya. Dalam menjalankannya, perlunya strategi serta tindakan untuk mengantisipasi ancaman yang akan dihadapi. Hal tersebut merujuk pada pengertian dari *learning organization*, dimana organisasi yang berani melakukan perubahan guna melakukan upaya perbaikan terus menerus dan menghasilkan kinerja sesuai target yang ditetapkan.¹ Jika hal tersebut diterapkan dengan baik, hasil yang didapatkan semakin baik pula.

Namun fakta pada penerapannya tidak sesuai yang diharapkan, pada hasil penelitian Sialaggan (2020), menyatakan bahwa *learning organization* di Kassarbag OPD Kabupaten Tapanuli Utara memiliki kekurangan, dimana hanya memiliki 11,11% total 45 responden setuju pada poin keinginan meningkatkan pengetahuan dan 28,89% yang setuju memiliki usaha serius dalam visi instansinya.²

Senada dengan hasil dari Retry (2012), dimana masih kurangnya *learning organization* dari petugas RS Sentra Medika Depok.³ Pada indikator tersebut terdapat 78,2% tidak dijalankan atau diterapkan. Hal tersebut sangat mengkhawatirkan, terlebih *learning organization* sendiri sangat penting peranannya pada sebuah organisasi. Dampak dari tidak berjalannya *learning organization* yakni tidak berkembangnya organisasi, hingga pada kinerja organisasi itu sendiri.

Capaian kinerja di UPTD Puskesmas Tawangrejo pada tahun 2016-2020 tercatat tidak stabil, dimana terjadi penurunan pada tahun 2017 sebesar 1,021% dan tahun 2019 sebesar 2,68%. Sedangkan hasil studi pendahuluan terkait gambaran *learning organization* yang dilakukan diketahui posisi dua teratas dengan jumlah responden yang menjawab tidak puas maupun kurang puas diantaranya pelaksanaan program pengembangan diri, seperti diklat maupun seminar (16,12%) serta komunikasi dan kerjasama yang baik antar pegawai (12,9%). Dimana kedua hal tersebut sudah menggambarkan masing-masing bahwa *personal mastery* dan *team learning* masih perlu mendapat perhatian yang lebih. Namun secara garis besar tingkat kepuasan terhadap kepala puskesmas sudah puas (97,77%).

Namun, pada dasarnya, penentu *learning organization* adalah bagaimana persepsi *leadership* yang ada didalamnya. Kedua hal tersebut membutuhkan kerjasama yang baik di dalam organisasi itu sendiri. Bucic (2010) menjelaskan, bahwa adanya kaitan antar dua hal tersebut, hingga bagaimana dampak positif yang dihasilkan.¹

Didukung dengan hasil penelitian dari Retno (2017), disebutkan bahwa adanya hubungan *leadership* dengan motivasi yang dimiliki karyawan

UKP Sukomoro. Hal tersebut secara tidak langsung berdampak pada kesiapan karyawan untuk mau dan mampu bekerja sesuai tujuan, dimana salah satu poin tersebut merupakan bentuk dari *learning organization*, yaitu *team learning*.⁴

Senada dengan hasil penelitian Devie, dkk (2018) dimana *leadership* berdampak pada bagaimana kesiapan organisasi dalam melakukan perubahan lingkungan, hingga mempengaruhi kelangsungan organisasi itu sendiri. Dari proses tersebut, merupakan salah satu poin dari *learning organization*, yaitu *shared vision*.⁵

Untuk menjalankan sebuah organisasi yang baik, diperlukannya peran *learning organization* yang baik pula. Peningkatan tersebut dapat dilakukan salah satunya dengan penguatan dari *leadership* sendiri, sehingga akan terciptanya hasil yang diharapkan dan sesuai dengan tujuan bersama.

Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian terkait bagaimana analisis persepsi *leadership* terhadap pembentukan *learning organization* di UPTD Puskesmas Tawangrejo.

MATERI DAN METODE

Jenis penelitian yang dilakukan di UPTD Puskesmas Tawangrejo ialah kuantitatif dengan pendekatan *cross sectional*. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 73 pegawai puskesmas. Menggunakan rumus slovin dengan $d=0,1$ didapatkan hasil 42 pegawai sebagai sampel penelitian. Metode pengambilan sampel yang digunakan ialah *simple random sampling* dengan mesin generator acak. Sedangkan pengumpulan data penelitian menggunakan kuesioner yang disebarikan kepada calon responden dilaksanakan bulan Februari - Maret 2022

Kuesioner tersebut berisi data diri responden (jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, status kepegawaian, jabatan dan masa kerja) serta pernyataan dari kedua variabel tersebut (persepsi *leadership* dan *learning organization*). Data yang terkumpul akan dilakukan *editing*, *coding*, *data entry*, dan *cleaning*.

Analisis univariat dilakukan untuk mengetahui distribusi frekuensi karakteristik responden. Sedangkan analisis bivariat dilakukan untuk mengetahui pengaruh persepsi *leadership* terhadap *learning organization* dengan uji regresi ordinal.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Berdasarkan data penelitian, mayoritas responden berjenis kelamin perempuan (78,6%), dengan rata-rata usia 26-35 tahun (40,5%). Menurut Nursalam (2016), hasil tersebut dapat diketahui bahwa dari segi usia dan jenis kelamin tersebut dapat menghasilkan persepsi yang matang, netral dan

dilakukan secara medetail.⁶ Dikarenakan perempuan sendiri lebih banyak melihat penampilan secara mendetail terhadap sesuatu.

Responden dengan pendidikan terakhir SMA menjadi jumlah mayoritas dengan persentase 42,9%. Seorang yang memiliki pendidikan lebih tinggi akan memiliki pemikiran lebih rasional. Sedangkan pada penelitian ini diketahui bahwa pendidikan terakhir S1 justru memiliki hasil minoritas dibandingkan pendidikan terakhir SMA maupun D3.

Tabel 1. Karakteristik Responden

Karakteristik	Jumlah	Persentase (%)
Jenis Kelamin		
Laki-laki	9	21,4
Perempuan	33	78,6
Umur		
17-25 tahun	3	7,1
26-35 tahun	17	40,5
36-45 tahun	13	31,0
46-55 tahun	9	21,4
Pendidikan Terakhir		
SMA	18	42,9
D3	14	33,3
S1	10	23,8
Status Kepegawaian		
PNS	34	81
Tenaga Kontrak	4	9,5
Tenaga Lepas	2	4,8
Magang	2	4,8
Masa Kerja		
<= 2 tahun	9	21,4
>2 tahun	33	78,6
Total	42	100

Sumber: Data Primer, 2022

Sedangkan hasil penelitian pada karakteristik responden yang berkaitan dengan pekerjaan responden diketahui bahwa hasil mayoritas pada status kepegawaian ialah PNS (81%), dengan jabatan bidan (21,4%), dan masa kerja > 2 tahun (78,6%). Hasil ini tentu berperan dalam menentukan persepsi dan perilaku responden yang pada dasarnya merupakan lingkungan pekerjaan dan pengalamannya.

Persepsi Leadership

Pada hasil persepsi leadership, didapatkan mayoritas responden menjawab kepala puskesmas memiliki leadership yang cukup (64,29%). Sedangkan persepsi yang menyatakan leadership kurang sebanyak 8 responden (19,05%) dan hasil minoritas ialah persepsi leadership dengan hasil baik sebanyak 7 responden (16,66%). Hasil ini diperoleh berdasarkan uraian pernyataan meliputi gaya kepemimpinan otoriter, demokratis, kharismatik, dan paternalistik.

Tabel 2. Distribusi Frekuensi Persepsi Leadership di UPTD Puskesmas Tawangrejo

Keterangan	Jumlah	Persentase (%)
Kurang	8	19,05
Cukup	27	64,29
Baik	7	16,66
Total	42	100

Sumber: Data Primer, 2022

Dimensi kepemimpinan diantaranya sifat, kepribadian, dan kebiasaan. Dimana pada tabel tersebut masih terdapat hasil yang kurang baik, dimana kepala puskesmas masih dapat memperbaiki kepemimpinan yang dimilikinya dalam hal kelancaran berbicara, kemampuan untuk memecahkan masalah, hingga kesadaran akan diri dan lingkungannya. Hal tersebut penting karena seorang pemimpinlah yang menjalankan fungsi kepemimpinannya dengan keterampilan, dan sikap yang dimilikinya.

Penelitian serupa dari Olla dan Andriyani (2017), diketahui bahwa pemimpin pada PT. Timor Express Intermedia memiliki gaya kepemimpinan demokratis dengan kategori cukup baik pada semua indikator, termasuk hubungan aktif pada suatu kegiatan ataupun dengan pegawainya.⁷ Hasil persepsi pegawai terhadap kepemimpinan kepala puskesmas tersebut dipengaruhi oleh faktor internal (usia, pendidikan, pekerjaan, jenis kelamin) dan faktor eksternal (lingkungan, informasi dan pengalaman).

Berdasarkan hasil analisis, dapat diketahui persepsi pegawai terhadap gaya kepemimpinan kepala puskesmas menghasilkan persepsi negatif pada gaya kepemimpinan paternalistik. Hal tersebut dikarenakan kepala puskesmas bersikap layaknya “orang tua”, kepala puskesmas bersifat kaku, maha tau dan maha benar, hingga terlalu bersifat melindungi.

Learning Organization

Learning organization dengan indikator system thinking secara mayoritas diketahui berada pada kategori cukup (80,96%). Sedangkan responden yang mengatakan jalannya system thinking di puskesmas pada kategori baik maupun kurang masing-masing 9,52%.

Tabel 4. Distribusi Frekuensi System Thinking di UPTD Puskesmas Tawangrejo

Keterangan	Jumlah	Persentase
Kurang	4	9,52
Cukup	34	80,96
Baik	4	9,52
Total	42	100

Sumber: Data Primer, 2022

Learning organization dengan indikator personal mastery secara mayoritas diketahui berada pada kategori cukup (78,57%). Sedangkan responden

yang mengatakan jalannya *personal mastery* di puskesmas pada kategori kurang sebanyak 16,67% dan sisanya pada kategori baik (4,76%).

Tabel 5. Distribusi Frekuensi *Personal Mastery* di UPTD Puskesmas Tawangrejo

Keterangan	Jumlah	Persentase
Kurang	7	16,67
Cukup	33	78,57
Baik	2	4,76
Total	42	100

Sumber: Data Primer, 2022

Learning organization dengan indikator *mental model* secara mayoritas diketahui berada pada kategori cukup (69,05%). Sedangkan responden yang mengatakan jalannya *mental model* di puskesmas pada kategori baik sebanyak 16,67% dan sisanya pada kategori kurang (14,28%).

Tabel 6. Distribusi Frekuensi *Mental Model* di UPTD Puskesmas Tawangrejo

Keterangan	Jumlah	Persentase
Kurang	6	14,28
Cukup	29	69,05
Baik	7	16,67
Total	42	100

Sumber: Data Primer, 2022

Learning organization dengan indikator *shared vision* secara mayoritas diketahui berada pada kategori cukup (69,05%). Sedangkan responden yang mengatakan jalannya *shared vision* di puskesmas pada kategori baik sebanyak 21,43% dan sisanya pada kategori baik (9,53%).

Tabel 7. Distribusi Frekuensi *Shared Vision* di UPTD Puskesmas Tawangrejo

Keterangan	Jumlah	Persentase
Kurang	4	9,53
Cukup	29	69,05
Baik	9	21,43
Total	42	100

Sumber: Data Primer, 2022

Learning organization dengan indikator *team learning* secara mayoritas diketahui berada pada kategori cukup (71,42%). Sedangkan responden yang mengatakan jalannya *team learning* di puskesmas pada kategori baik sebanyak 16,68% dan sisanya pada kategori baik (11,90%).

Tabel 8. Distribusi Frekuensi *Team Learning* di UPTD Puskesmas Tawangrejo

Keterangan	Jumlah	Persentase
Kurang	5	11,90
Cukup	30	71,42
Baik	7	16,68
Total	42	100

Sumber: Data Primer, 2022

Hasil hampir serupa juga ditemukan pada variabel *Learning organization* bahwa mayoritas responden (76,20%) mengatakan jalannya *Learning organization* cukup. Sedangkan responden yang mengatakan jalannya *Learning organization* di puskesmas sudah baik sebanyak 6 responden (14,28%).

Sedangkan hasil minoritas yang ditemukan pada kategori kurang sebanyak 4 responden (9,52%). Hasil tersebut didapatkan setelah dilakukan analisis pada indikator *Learning organization*, meliputi *system thinking*, *personal mastery*, *mental model*, *shared vision*, dan *team learning* secara keseluruhan.

Tabel 3. Distribusi Frekuensi *Learning organization* di UPTD Puskesmas Tawangrejo

Keterangan	Jumlah	Persentase
Kurang	4	9,52
Cukup	32	76,20
Baik	6	14,28
Total	42	100

Sumber: Data Primer, 2022

Organisasi yang baik ialah organisasi yang mampu mengembangkan kapasitasnya secara terus menerus untuk mendapat hasil yang diinginkan. Banyak sekali faktor yang mempengaruhi kelancaran jalannya *learning organization* dalam sebuah organisasi diantaranya keterbukaan, pola pikir sistemik, kreativitas, *a sense of efficacy*, serta *empati*.⁸ Hal ini harus diperhatikan betul oleh tiap organisasi demi terciptanya komitmen hingga mekanisme pembaharuan jalannya organisasi.

Hasil penelitian di UPTD Puskesmas Tawangrejo ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Darmita (2016), bahwa penerapan *learning organization* pada hotel berbintang di Bali masih belum optimal.⁹ Penelitian ini juga mengungkap bahwa penyebab kurang optimalnya *learning organization* tersebut diakibatkan kurangnya kerja sama dengan pihak lain.

Hasil analisis terkait *learning organization* di UPTD Puskesmas Tawangrejo ini diketahui bahwa jalannya *system thinking* masih berada di bawah harapan. Hal ini secara tak langsung menjelaskan bahwa belum terciptanya diskusi yang terbuka serta kurangnya pertimbangan dalam mengambil keputusan dan pemecahan masalah.

Pengaruh Persepsi *Leadership* terhadap *Learning organization*

Melalui uji regresi ordinal diketahui nilai sig sebesar 0,439, dan nilai tersebut dapat dikatakan > 0,1 yang artinya tidak terdapat pengaruh persepsi *leadership* terhadap *learning organization* di UPTD Puskesmas Tawangrejo. Selanjutnya dapat diketahui bahwa nilai Nagelkerke sebesar 0,051 artinya besaran

pengaruh variabel persepsi *leadership* terhadap *learning organization* hanya sebesar 5,1% saja.

Tabel 4. Pengaruh Persepsi *Leadership* Terhadap *Learning organization*

		<i>Learning Organization</i>						Total	%	Sig	Nagelkerke
		Kurang	%	Cukup	%	Baik	%				
<i>Persepsi Leadership</i>	Kurang	2	4,7	5	12	1	2,3	8	19	0,439	0,051
	Cukup	2	4,7	20	47,6	5	12	27	64,3		
	Baik	0	0	7	16,6	0	0	7	16,7		
Total		4	9,4	32	76,2	6	14,3	42	100		

Kepemimpinan merupakan aktivitas mempengaruhi anggota untuk diarahkan mencapai tujuan organisasi. Namun kepemimpinan ini sering dipersepsikan oleh anggotanya ke arah positif maupun negatif. Persepsi yang muncul dapat menggambarkan bagaimana kepemimpinan yang ada, karena sebagai bentuk identifikasi seorang pemimpin menggunakan panca indera.

Hasil analisis penelitian ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Nurmerilia dkk (2020) dimana persepsi pegawai tentang gaya kepemimpinan memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai di Kejaksaan Tinggi Jawa Barat.¹⁰ Kinerja sebuah organisasi tentu dapat menjadi gambaran bagaimana *learning organization* di organisasi tersebut berjalan. Ciri *learning organization* yang dinamis diantaranya fokus pada hasil, adanya peran dan tanggung jawab yang jelas, komunikasi terbuka, hingga evaluasi diri yang apabila berjalan dengan baik dapat menghasilkan kinerja organisasi yang baik pula.

Namun hasil tersebut berbeda dengan yang dilakukan oleh Ramli dkk (2013) dimana persepsi gaya kepemimpinan transformasional memiliki hubungan yang signifikan dengan disiplin kerja di PT. Borneo Alam Semesta.¹¹ Hal yang berkaitan dengan disiplin kerja ini tentu dapat berkaitan dengan *learning organization* khususnya *personal mastery* yang digunakan untuk meningkatkan kapasitas diri untuk mencapai tujuan organisasi.

Berbicara tentang persepsi *leadership* tentu tidak dapat dipisahkan dengan bagaimana gaya kepemimpinan yang ada. Penelitian Devie dkk (2018) menjelaskan bahwa *leadership style* memiliki pengaruh positif terhadap *learning organization* di sebuah perguruan tinggi swasta Surabaya.⁵ Karakteristik kepemimpinan juga menjadi salah satu faktor yang memprediksi komitmen karyawan yang tentunya mampu membentuk *shared vision* pada organisasinya.

Selain itu persepsi gaya kepemimpinan juga memiliki keterkaitan dengan kepuasan kerja karyawan. Hal ini terbukti pada penelitian yang dilakukan oleh Karnita (2012), bahwa adanya hubungan yang signifikan dengan arah positif antara

gaya kepemimpinan dengan kepuasan kerja karyawan Blitzmegaplex Teras Kota.¹²

Untuk penelitian yang dilakukan di UPTD Puskesmas Tawangrejo ini mengungkap bahwa tidak adanya pengaruh persepsi *leadership* terhadap *learning organization*. Hal ini dapat dikarenakan faktor karakteristik responden yang menjadi pemicu ketika memberikan jawaban, seperti halnya yang telah peneliti jelaskan sebelumnya, terdapat beberapa poin yang menjadi kekurangan pada karakteristik responden tersebut. Oleh karena itu, hasil yang ada mengungkapkan bahwa tidak sepenuhnya persepsi *leadership* yang kurang akan diikuti dengan *learning organization* yang kurang, demikian pula sebaliknya.

Meskipun persepsi *leadership* tidak mempengaruhi *learning organization* di UPTD Puskesmas Tawangrejo, masih terdapat cara lain dalam usaha untuk meningkatkan *learning organization*. Sesuai dengan hasil studi pendahuluan diketahui bahwa masih terdapat responden yang kurang maupun tidak puas terhadap pelaksanaan program pengembangan diri serta komunikasi dan kerjasama antar pegawai yang telah menggambarkan pelaksanaan *learning organization* di puskesmas tersebut.

Salah satu hal yang bisa dilakukan untuk meningkatkan *learning organization* di UPTD Puskesmas Tawangrejo ialah pelaksanaan kegiatan diklat maupun seminar secara berkala. Melalui kegiatan tersebut tentunya tiap pegawai akan diberikan materi terkait kompetensi yang bersangkutan termasuk didalamnya pelatihan komunikasi dan kerja sama tim. Sehingga hal ini akan sangat cocok dalam memperbaiki pelaksanaan *learning organization* di puskesmas yang masih kurang seperti pada studi pendahuluan yang lebih memfokuskan pada *personal mastery* dan *team learning*.

SIMPULAN

Pada uji regresi ordinal diketahui bahwa persepsi *leadership* tidak memiliki pengaruh terhadap *learning organization* di UPTD Puskesmas Tawangrejo Madiun. Hasil ini didukung pada nilai Nagelkerke bahwa besaran pengaruh yang ada hanya sebesar 5,1% saja. Berdasarkan hasil analisis masih

diperlukan peningkatan *softskill* pemimpin, komunikasi antar pegawai, hingga program pengembangan diri pada seluruh pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

1. Bucic. Effects of *Leadership* Style on Team Learning. *J Work Learn*. 2010;4(22):228–48.
2. Siallagan H. Pengaruh *Learning organization*, Kompetensi dan Pelatihan terhadap Produktifitas Kasubbag Perencanaan Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Kabupaten Tapanuli Utara [Internet]. Universitas HKBP Nommensen; 2020. Available from: <http://repository.uhn.ac.id>
3. Tanjung Sari, Retny. Analisis Penerapan Organisasi Pembelajaran pada Rumah Sakit Sentra Medika Depok. Institut Pertanian Bogor; 2012.
4. Widiarini, Retno. Hubungan Gaya Kepemimpinan Koordinator UKP dengan Motivasi Kerja Karyawan Puskesmas. *Tunas-Tunas Riset Kesehatan*. 2017;7(1).
5. Devie D, Mangoting Y, Soengkono M. Pengaruh *Leadership* Style Terhadap *Learning organization*. *EKUITAS (Jurnal Ekonomi dan Keuangan)*. 2018;3(2):427–46.
6. Nursalam. *Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan Pendekatan Praktis Edisi.4*. Jakarta: Salemba Medika; 2016.
7. Olla Octavia, Andriyani S. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Timor Express Intermedia Kupang). *Journal of Management (SME's)* 2017;5(2).
8. McGill M, Anagerial Practices in *learning organizations*. *Organizational Dynamics*. 1992;
9. Darmita, Sumerta. Pengaruh Manajemen Mutu Dan Manajemen Pengetahuan Terhadap Pembelajaran Organisasi Dan Kinerja Perusahaan. *Jurnal Ekonomi dan Pariwisata [Internet]*. 2016;10(1):25–45. Available from: <https://jurnal.undhirabali.ac.id>
10. Nurmerilia Riska, Murtini, Ninghardjanti. Pengaruh Persepsi Pegawai tentang Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kejaksaan Tinggi. *Jurnal Informasi dan Komunikasi Administrasi Perkantoran*. 2020;4(3).
11. Ramli Alfred, Kurniasari Evi, Rosliana. Pengaruh Persepsi Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Disiplin Kerja Karyawan di PT Borneo Alam Semesta, Desa Adong, Melak, Kutai Barat, Kalimantan Timur. 2013; Available from: <https://webcache.googleusercontent.com>
12. Karnita Astrid. Pengaruh Persepsi Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Blitzmegaplex Teras Kota. *JPPP - Jurnal Penelitian dan Pengukuran Psikologi*. 2012;1(1):7–12.