

KEPEMIMPINAN BERKELANJUTAN

Peran Suksesi, Budaya Dan
Motivasi Dalam Membangun
Kinerja Organisasi



Hosnaidah, S.E., M.M.



KEPEMIMPINAN BERKELANJUTAN

PERAN SUKSESI, BUDAYA DAN MOTIVASI

--Dalam Membangun Kinerja Organisasi--

Hosnaidah, S.E., M.M.



PENERBIT KBM INDONESIA

adalah penerbit dengan misi memudahkan proses penerbitan buku-buku penulis di tanah air Indonesia, serta menjadi media *sharing* proses penerbitan buku.

**KEPEMIMPINAN BERKELANJUTAN: PERAN SUKSESI, BUDAYA DAN
MOTIVASI DALAM MEMBANGUN KINERJA ORGANISASI**

Copyright @ 2025 Hosnaidah, S.E., M.M.

All right reserved

Penulis

Hosnaidah, S.E., M.M.

Desain Sampul

Aswan Kreatif

Tata Letak

Ika Puji A.

Editor

Dr. Muhamad Husein Maruahey, Drs., M.Sc.

Background isi buku di ambil dari <https://www.freepik.com/>

Official

Depok, Sleman-Jogjakarta (Kantor)

Penerbit KBM Indonesia

Anggota IKAPI/No. IKAPI 279/JTI/2021

081357517526 (Tlpn/WA)

Website

<https://penerbitkbm.com>

www.penerbitbukumurah.com

Email

naskah@penerbitkbm.com

Distributor

<https://penerbitkbm.com/toko-buku/>

Youtube

Penerbit KBM Sastrabook

Instagram

@penerbit.kbmindonesia

@penerbitbukujogja

ISBN: 978-634-202-861-2

Cetakan ke-1, Oktober 2025

17,6 x 25 cm, vi + 219 halaman

Isi buku diluar tanggungjawab penerbit

Hak cipta merek KBM Indonesia sudah terdaftar di DJKI-Kemenkumham dan isi buku dilindungi undang-undang.

Dilarang keras menerjemahkan, memfotokopi, atau
memperbanyak sebagian atau seluruh isi buku ini
tanpa seizin penerbit karena beresiko sengketa hukum

Sanksi Pelanggaran Pasal 113

Undang-Undang No. 28 Tahun 2014 Tentang Hak Cipta

- i. Setiap Orang yang dengan tanpa hak melakukan pelanggaran hak ekonomi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (1) huruf i untuk Penggunaan Secara Komersial dipidana dengan pidana penjara paling lama 1 (satu) tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp 100.000.000 (seratus juta rupiah).
- ii. Setiap Orang yang dengan tanpa hak dan/atau tanpa izin Pencipta atau pemegang Hak Cipta melakukan pelanggaran hak ekonomi Pencipta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (1) huruf c, huruf d, huruf f, dan/atau huruf h untuk Penggunaan Secara Komersial dipidana dengan pidana penjara paling lama 3 (tiga) tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp 500.000.000,00 (lima ratus juta rupiah).
- iii. Setiap Orang yang dengan tanpa hak dan/atau tanpa izin Pencipta atau pemegang Hak Cipta melakukan pelanggaran hak ekonomi Pencipta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (1) huruf a, huruf b, huruf e, dan/atau huruf g untuk Penggunaan Secara Komersial dipidana dengan pidana penjara paling lama 4 (empat) tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp 1.000.000.000,00 (satu miliar rupiah).
- iv. Setiap Orang yang memenuhi unsur sebagaimana dimaksud pada ayat (3) yang dilakukan dalam bentuk pembajakan, dipidana dengan pidana penjara paling lama 10 (sepuluh) tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp 4.000.000.000,00 (empat miliar rupiah).



KATA PENGANTAR

Puji syukur ke hadirat Allah SWT atas limpahan rahmat, taufik, dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan buku berjudul *“Kepemimpinan Berkelanjutan: Peran Suksesi, Budaya, dan Motivasi dalam Membangun Kinerja Organisasi.”* Buku ini hadir sebagai bentuk kontribusi pemikiran dalam memahami dinamika kepemimpinan yang tidak hanya berorientasi pada kekuasaan dan posisi, tetapi juga pada keberlanjutan nilai, budaya, serta motivasi yang menjadi fondasi utama peningkatan kinerja organisasi.

Dalam dunia yang terus berubah dan penuh tantangan, keberlanjutan kepemimpinan menjadi faktor penting yang menentukan daya tahan dan daya saing organisasi. Pergantian pemimpin (suksesi) bukan sekadar proses administratif, melainkan momentum strategis untuk memastikan nilai-nilai budaya organisasi tetap terjaga dan motivasi anggota terus tumbuh. Oleh karena itu, buku ini berupaya menghadirkan telaah komprehensif mengenai bagaimana suksesi, budaya, dan motivasi saling berinteraksi dalam memperkuat struktur organisasi yang adaptif dan berkelanjutan.

Penulis menyadari bahwa kepemimpinan yang efektif tidak dapat dilepaskan dari kemampuan pemimpin dalam mengelola perubahan dan memberdayakan potensi sumber daya manusia. Dengan pendekatan teoritis dan reflektif, buku ini



diharapkan dapat menjadi referensi bagi akademisi, praktisi, mahasiswa, serta pihak-pihak yang tertarik pada studi kepemimpinan dan manajemen organisasi.

Ucapan terima kasih penulis sampaikan kepada semua pihak yang telah memberikan dukungan, masukan, dan inspirasi dalam penyusunan buku ini. Semoga karya sederhana ini dapat memberikan manfaat dan menjadi sumber pengetahuan yang memperkaya wawasan tentang pentingnya kepemimpinan berkelanjutan dalam mewujudkan organisasi yang unggul dan berdaya saing tinggi.

Bangkalan, Oktober 2025

Penulis





DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI.....	iii
BAB 1 PENDAHULUAN.....	1
A. Pentingnya Kepemimpinan Berkelanjutan	1
B. Hubungan antara Suksesi, Budaya, Motivasi dan Kinerja	4
C. Permasalahan Umum dalam Suksesi Kepemimpinan	8
BAB 2 KONSEP KEPEMIMPINAN BERKELANJUTAN.....	11
A. Definisi dan Esensi Kepemimpinan Berkelanjutan	11
B. Teori-Teori Kepemimpinan.....	22
C. Karakteristik Pemimpin yang Berkelanjutan	32
D. Transformasi Kepemimpinan Pendidikan Era Disrupsi	35
BAB 3 SUKSESI KEPEMIMPINAN DALAM ORGANISASI.....	41
A. Definisi dan Pentingnya Suksesi Kepemimpinan.....	41
B. Model dan Strategi Suksesi	45
C. Tantangan dalam Implementasi Suksesi	56
D. Suksesi sebagai Pilar Keberlanjutan Organisasi.....	61



BAB 4 BUDAYA ORGANISASI SEBAGAI PENGGERAK	65
A. Pengertian Budaya Organisasi	65
B. Model Budaya Organisasi	70
C. Peran Budaya terhadap Kinerja Organisasi	78
D. Hubungan Budaya dengan Suksesi dan Kepemimpinan	94
E. Transformasi Budaya untuk Meningkatkan Kinerja	98
BAB 5 MOTIVASI INTRINSIK DALAM DUNIA KERJA	113
A. Konsep Motivasi: Intrinsik vs Ekstrinsik	113
B. Teori-Teori Motivasi Intrinsik	120
C. Hubungan Motivasi dengan Kepemimpinan	132
D. Membangun Lingkungan yang Mendukung Motivasi Intrinsik	136
BAB 6 KINERJA ORGANISASI	147
A. Definisi Kinerja Organisasi	147
B. Faktor-faktor Penentu Kinerja Organisasi	156
C. Hubungan Suksesi, Budaya, dan Motivasi terhadap Kinerja	162
D. Strategi Peningkatan Kinerja Berbasis Kepemimpinan Berkelanjutan	165
E. Benchmarking: Kinerja Organisasi di Berbagai Sektor	174
BAB 7 STRATEGI IMPLEMENTASI DALAM ORGANISASI	181
A. Langkah-langkah Strategis Membangun Kepemimpinan Berkelanjutan	181
B. Peran Teknologi dan Inovasi dalam Kepemimpinan Modern	191
C. Penguatan Budaya dan Motivasi sebagai Pondasi	197
D. Rencana Aksi untuk Peningkatan Kinerja Organisasi	199
BAB STUDI KASUS	205
A. Dampak Suksesi Kepemimpinan dan Motivasi Intrinsik terhadap Budaya dan Kinerja Organisasi	205
DAFTAR PUSTAKA	209
BIODATA PENULIS	219





DAFTAR PUSTAKA

- Adhelina, C., Noviantoro, D., & Sakarina, S. (2024). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kompartemen Sekretariat Perusahaan & Tata Kelola PT Pusri Palembang dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Sosial*, 3(3), 189–203.
- Afandi, A. N., Fatimah, N., & Martana, C. R. (2021). Pengaruh Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Organisasi Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi (Studi pada Bank Mandiri Cabang Braga Bandung). *Riset Akuntansi Dan Perbankan*, 15(1), 460–468.
- Aggarwal, S. (2024). Impact of dimensions of organisational culture on employee satisfaction and performance level in select organisations. *IIMB Management Review*, 36(3), 230–238.
- Akpa, V. O., Asikhia, O. U., & Nneji, N. E. (2021). Organizational culture and organizational performance: A review of literature. *International Journal of Advances in Engineering and Management*, 3(1), 361–372.
- Al-Ansi, A. M., Jaboob, M., & Awain, A. M. S. B. (2023). Examining the mediating role of job satisfaction between motivation, organizational culture, and employee performance in higher education: A case study in the Arab region. *Education Science and Management*, 1(1), 30–42.



- Ali, Y., Uddin, A., & Petrillo, A. (2024). The impact of government support and organizational culture on sustainable performance: Unveiling the mediating role of circular economy and eco-innovation. *Sustainable Futures*, 8, 100346
- Ali, Z., & Mehreen, A. (2020, February). An empirical investigation of predicting employee performance through succession planning: The job demands and resources perspective. In *Evidence-Based HRM: A Global Forum for Empirical Scholarship* (Vol. 8, No. 1, pp. 79-91). Emerald Publishing Limited.
- Alqassab, M., & León, J. (2024). Motivational messages from teachers before exams: Links to intrinsic motivation, engagement, and academic performance. *Teaching and Teacher Education*, 151, 104750.
- Alriyami, H. M., Alneyadi, K., Alnuaimi, H., & Kampouris, I. (2024). Employees trust, perceived justice, on task performance: Mediating and moderating role of autonomy and organizational culture. *International journal of industrial ergonomics*, 104, 103647.
- Alvarez, A., & Sánchez, B. B. (2024). How Software Engineering Transforms Organizations: An Open and Qualitative Study on the Organizational Objectives and Motivations in Agile Transformations. *Computers, Materials & Continua*, 81(2).
- Amalia, I., Maria, S., Herlina, H., Zaenudin, T., & Redjeki, F. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Pt. Inti Medika Sarana Bandung. *Mandiri Economics Journal*, 1(1), 1–12.
- Amirian, S. M., Amirian, S. K., & Kouhsari, M. (2023). The impact of emotional intelligence, increasing job demands behaviour and subjective well-being on teacher performance: teacher-gender differences. *International Journal of Educational Management*, 37(1), 240–258.
- Andika, R., & Darmanto, S. (2020). The effect of employee empowerment and intrinsic motivation on organizational commitment and employee performance. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 18(2), 241–251.
- Annor, F., Ayertey, G. N., & Agyemang, C. B. (2023). Emotional labour and contextual performance amongst Ghanaian preschool teachers: the mediating role of emotional exhaustion. *International Journal of Educational Management*, 37(6/7), 1271–1287.
- Asi, L. L., & Gani, A. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kinerja Dosen Universitas Negeri Gorontalo. *Journal of Management Science (JMS)*, 2(1), 01-24.
- Astuti, D. (2022). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen Bisnis*, 2(2), 55–68.
- Aziz, S., & Huda, N. (2022). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja organisasi.



Jurnal Manajemen Bisnis Dan Organisasi, 1(2), 337–340.

- Berkovich, I., & Hassan, T. (2023). Teachers' intrinsic and extrinsic motivation as mediators of the effect of principals' perceived distributed leadership on organizational learning capability. *International Journal of Educational Management*, 37(6/7), 1552-1570.
- Cahyanti, N. K. T. D., & Wilyadewi, (2024). Dampak Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Asta Brata terhadap Kinerja Organisasi. *WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 4(8), 1511–1523.
- Cahyati, I. K., & Adelia, M. (2024). Kepemimpinan dan Budaya Organisasi: Kunci Optimalisasi Kinerja di Tempat Kerja. *Indonesian Journal of Public Administration Review*, 1(3), 14-14.
- Calabrò, A., Torchia, M., Yezza, H., & Quarato, F. (2023). CEO successions in times of decline and prosperity: restoring aspiration and performance implications in family firms. *International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research*, 29(9/10), 2023-2044.
- Carter, K. M., Gonzalez-Mule, E., Mount, M. K., Oh, I. S., & Zachar, L. S. (2019). Managers moving on up (or out): Linking self-other agreement on leadership behaviors to succession planning and voluntary turnover. *Journal of Vocational Behavior*, 115, 103328.
- Casmun, C., Indradewa, R., Syah, T. Y. R., & Fajarwati, D. (2021). Transformational Leadership Influence, Compensation, and Organizational Climate on Employee Performance with Work Motivation as Mediator Variable (Case Study at PT. Indo Traktor Utama). *Journal of Multidisciplinary Academic*, 5(1), 67–73.
- Coffie, I. S., Müller, R. A., Marfo, M., Ocloo, E. C., & de Klerk, N. (2024). Succession planning practices and succession success in family-owned businesses: the role of leadership style as internal branding mechanism. *Journal of Family Business Management*.
- Dahlan, F., & Madjodjo, F. (2020). Pengaruh komitmen organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja Organisasi Perangkat Daerah Kota Tidore Kepulauan. *Indonesia Accounting Journal*, 2(2), 196–203.
- Efendi, N., & Sholeh, M. I. (2023). Manajemen pendidikan dalam meningkatkan mutu pembelajaran. *Academicus: Journal of Teaching and Learning*, 2(2), 68-85.
- EkaWati, V. D., Aima, M. H., & Hazrati, I. L. (2021). The The Influence of Organizational Culture and Work Environment on Employee Performance with Job Satisfaction as Mediation (Case Study on West Jakarta Mayor's Office Employees). *European Journal of Business and Management Research*, 6(4), 383-387.
- Farah, B., Elias, R., De Clercy, C., & Rowe, G. (2020). Leadership succession in different types of organizations: What business and political successions may learn from



- each other. *The Leadership Quarterly*, 31(1), 101289.
- Ferdian, A., & Devita, A. R. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 5(2), 187–193. <https://doi.org/10.32528/ipteks.v5i2.3657>
- Fernanda, M., & Frinaldi, A. (2023). Inovasi Budaya Organisasi Dalam Menciptakan Perilaku Inovatif Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Mandailing Natal. *Jisip (Jurnal Ilmu Sosial dan Pendidikan)*, 7(2), 855-865.
- Firman, A., Latief, F., & Dirwan, D. (2024). Efek Motivasi kerja, Lingkungan kerja dan Budaya organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Paradoks: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 7(4), 425-435.
- Fishbach, A., & Woolley, K. (2022). The structure of intrinsic motivation. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 9(1), 339–363.
- Fithriyaani, F., Yudhyarta, D. Y., & Syarifudin, S. (2021). Pengaruh pendidikan karakter terhadap motivasi belajar siswa. *Asatiza: Jurnal Pendidikan*, 2(2), 138–150.
- Fitriyana, A., Prahiawan, W., & Kambara, R. (2023). The Influence of Organizational Culture and Intrinsic Motivation on Employee Performance Through Organizational Commitment as an Intervening Variable. *Management Science Research Journal*, 2(1), 46–63.
- Gökalp, P., & Soran, S. (2022). The impact of leadership styles on performance and mediating effect of organizational culture: A study in flight schools. *Transportation Research Procedia*, 65, 304-317.
- Halawati, F. (2020). Pengaruh Pendidikan Karakter Terhadap Perilaku Siswa. *Education and Human Development Journal*, 5(2), 51–60.
- Hamzali, S. (2022). Pengaruh pembelajaran organisasi dan inovasi organisasi terhadap kinerja organisasi. *Eqien-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 9(1), 241–249.
- Hair Jr, J. F. (2020). Next-generation prediction metrics for composite-based PLS-SEM. *Industrial Management & Data Systems*, 121(1), 5-11.
- Hidayat, M., & Galib, M. (2022). Pengaruh Perilaku Adaptif Dan Budaya Organisasi Pada Perusahaan Keluarga Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Melalui Suksesi Kepemimpinan Sebagai Variabel Intervening. *AkMen Jurnal Ilmiah*, 19(2), 120–131.
- Hidayat, R., Kambara, R., & Lutfi, L. (2018). Pengaruh Motivasi Intrinsik, Komunikasi Interpersonal Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai (Kantor Kementerian Agama Kota Serang). *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen Tirtayasa*, 2(1), 43-66.
- Huynh, H. T. N., Nguyen, N. T. T., & Vo, N. N. Y. (2024). The influence of knowledge management, green transformational leadership, green organizational culture



- on green innovation and sustainable performance: The case of Vietnam. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, 10(4), 100436
- Ibrahim, R., Boerhannoeddin, A., & Kayode, B. K. (2017). Organizational culture and development: Testing the structural path of factors affecting employees' work performance in an organization. *Asia Pacific Management Review*, 22(2), 104-111
- Ismail, I. (2016). Faktor-Faktor Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Pegawai. *Neo-Bis*, 10(2), 211-222.
- Jamshed, H., Noor, S., Ali, H. Y., Arshad, H. M., & Asrar-ul-Haq, M. (2024). Work-family conflict and organizational outcomes: moderating effect of intrinsic motivation among women in health care sector of Pakistan. *Kybernetes*, 53(11), 4568-4591
- Katili, P., & Sakir, M. (2024). Peran Budaya Organisasi dalam Pembentukan Employee Engagement Melalui Komitmen Kerja Aparatur Sipil Negara. *Jurnal Penelitian Multidisiplin Ilmu*, 3(4), 2815-2824.
- Kimberly, J. F., Prakoso, D. B., & Efrata, T. C. (2019). Peran individual innovation capability, motivasi intrinsik, dan self-efficacy terhadap kinerja individu dalam Organisasi Mahasiswa. *Media Mahardhika*, 17(2), 231-243.
- Koppolu, R., Cairns, C., Crawford, D., Dudley, E., Finn, L., & Horner, G. (2022). Leadership succession planning and executive board service. *Journal of Pediatric Health Care*, 36(3), 291-294
- Kpinpuo, S. D., Antwi, J., & Akparep, J. Y. (2022). Succession management and corporate sustainability in Ghana: a leadership succession paradox. *Industrial and Commercial Training*, 55(1), 124-142
- Lee, J. Y., Kim, S., Noh, S., Jang, S. H., & Lee, S. Y. (2024). Paradoxical organizational culture, authoritarian leadership, and international firm performance: evidence from international firms in China. *Journal of International Management*, 30(1), 101117.
- Lin, Y. H., Huang, Z., & Gao, Y. (2024). Mediating role of relational capital in the influence of organizational culture on international project performance for construction enterprises. *Engineering, Construction and Architectural Management*
- Lubis, F. R., & Hanum, F. (2020). Organizational culture. *2nd Yogyakarta International Conference on Educational Management/Administration and Pedagogy (YICEMAP 2019)*, 88-91.
- Mahamadou, Z., Fall, A., & Giraud, L. (2020). The impact of organizational culture on work performance: the mediating role of intrinsic motivation. *Revue de Gestion Des Ressources Humaines*, 4, 38-54.
- Mehreen, A., & Ali, Z. (2022). The interplay between employee development factors



- and succession planning in predicting employee performance: evidence from retail banks. *Industrial and Commercial Training*, 54(3), 528-543
- Markes, K. D. (2021). Suksesi Kepemimpinan Musa Kepada Yosua Sebagai Model Regenerasi Kepemimpinan Kristen Masa Kini. *Bonafide*, 2(2), 214-236.
- Mattar, D. M. (2020). The culmination stage of leadership succession. *Journal of Organizational Change Management*, 33(7), 1355–1373.
- Maulidiyah, N. N. (2020). Peran budaya organisasi dalam meningkatkan kepuasan kerja serta dampaknya terhadap kinerja karyawan Bank Indonesia. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 17(2), 273-286.
- Moreno-Domínguez, M.-J., Escobar-Rodríguez, T., Pelayo-Díaz, Y.-M., & Tovar-García, I. (2024). Organizational culture and leadership style in Spanish Hospitals: Effects on knowledge management and efficiency. *Heliyon*, 10(20).
- Mousa, M., Boyle, J., Skouteris, H., Mullins, A. K., Currie, G., Riach, K., & Teede, H. J. (2021). Advancing women in healthcare leadership: a systematic review and meta-synthesis of multi-sector evidence on organisational interventions. *EClinicalMedicine*, 39.
- Muhidin, S. A., Trisnamansyah, S., Mulyasa, E., & Muchtar, H. S. (2019). Determinant factors of teacher performance and students' competency. *Jurnal Pendidikan Bisnis dan Manajemen*, 5(1), 22-35.
- Nguyen, N. P., Hang, N. T. T., Hiep, N., & Flynn, O. (2023). Does transformational leadership influence organisational culture and organisational performance: Empirical evidence from an emerging country. *IIMB Management Review*, 35(4), 382–392.
- Nguyen, T. M. (2020). Do extrinsic motivation and organisational culture additively strengthen intrinsic motivation in online knowledge sharing? An empirical study. *VINE Journal of Information and Knowledge Management Systems*, 50(1), 75-93
- Nugroho, Y. A. B. (2020). *Manajemen sumber daya manusia: Mengelola SDM secara profesional*. Penerbit Universitas Katolik Indonesia Atma Jaya.
- Nuurramadhan, F. F., & Darmastuti, I. (2024). Hubungan Keseimbangan Kehidupan Kerja, Lingkungan Kerja Fisik dan Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi: Studi Empiris PT Pos Indonesia Persero. *Jurnal Dinamika Bisnis Dan Kewirausahaan*, 1(1), 18–46.
- Pathan, M. S. K. (2023). Assessing the mediating role of job satisfaction in the relationship between organizational culture and employee commitment. *International Research Journal of Education and Innovation*, 4(1), 1-11.
- Pratami, N. W. C. A. (2022). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja pada Kinerja



- Karyawan pada Biro Bamakermas, Universitas Warmadewa. *Wacana Ekonomi (Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Akuntansi)*, 21(2), 150–157.
- Prayitno, A. (2022). Sukseksi Kepemimpinan Kristen. *Filadelfia: Jurnal Teologi dan Pendidikan Kristen*, 3(1), 338–360.
- Prihandono, G., & Amir, M. T. (2024). Implementasi Teknologi Informasi dalam Meningkatkan Efisiensi Organisasi dan Daya Saing Perusahaan. *Journal of Economics and Business UBS*, 13(2), 577–587.
- Purwowidodo, A., & Zaini, M. (2023). Teori dan praktik model pembelajaran terdiferensiasi untuk menerapkan kurikulum pembelajaran mandiri. *Yogyakarta: Diseminasi Media Perpustakaan*, 65.
- Qaiser, A., & Hassan, S. (2024). The role of rule-following and accountability leadership and management support in internal control effectiveness moderated by organizational culture. *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*
- Rachmadhani, S., & Manafe, L. A. (2023). Analisis Gaya Kepemimpinan Demokratis. *Digital Economic, Management and Accounting Knowledge Development (Demand)*, 5(1), 82–98.
- Rahman, D., & Akbar, A. R. (2021). Problematika yang dihadapi lembaga pendidikan Islam sebagai tantangan dalam meningkatkan mutu pendidikan. *Nazzama: Journal of Management Education*, 1(1), 76–89.
- Safrizal, H. B. A. (2021). Kepemimpinan Transformasioal Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai. *Journal Angewandte Chemie*, 2(1), 1–65.
- Santoso, E. B., Fiernaningsih, N., & Murtiyanto, R. K. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi. *Jurnal Akuntansi Bisnis Dan Humaniora*, 8(2), 48–51.
- Saragih, A. Y. N., Abi, A. R., Mahulae, S., & Silaban, P. J. (2021). Pengaruh Pendidikan Karakter terhadap Hasil Belajar Tema Pahlawanku Sekolah Dasar. *Jurnal Basicedu*, 5(5), 3980–3984.
- Septina, F., & Samuel, T. (2020). Pengaruh motivasi ekstrinsik dan motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan CV. Muncul Anugerah Jaya. *jemma (Journal of Economic, Management and Accounting)*, 3(2), 103–112.
- Setrojoyo, S. M., Rony, Z. T., Sutrisno, S., Naim, S., Manap, A., & Sakti, B. P. (2023). The effect of intrinsic motivation, organizational culture on employee performance with organizational commitment as an intervening variable. *International Journal of Professional Business Review: Int. J. Prof. Bus. Rev.*, 8(7), 52.
- Setyaningsih, D. (2022). Implementasi Manajemen Strategi Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan. *Pedagogika*, 24–34.
- Shahidi, H., Ali, K. A. M., & Idris, F. (2024). Perceived organizational culture and



- employee performance: moderating role of supervisor humor. In *Evidence-based HRM: a Global Forum for Empirical Scholarship* (Vol. 12, No. 2, pp. 305-335). Emerald Publishing Limited
- Shahriari, M., & Allameh, S. M. (2020). Organizational culture and organizational learning: does high performance work systems mediate?. *Journal of Workplace Learning, 32*(8), 583-597
- Siambi, J. K. (2022). Leadership succession planning and organization transition: A review of literature. *International Journal of Managerial Studies and Research, 10*(3), 16-30.
- Sipahutar, H., & Tanjung, A. (2023). Pengaruh Mekanisme Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi (Studi Terhadap Guru Dan Pegawai MAN Sibolga). *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah), 6*(2), 2242-2252.
- Stasa Ouzký, M., & Machek, O. (2024). Family firm performance: the effects of organizational culture and organizational social capital. *Journal of Family Business Management, 14*(2), 353-373
- Strengers, J., Mutsaers, L., van Rossum, L., & Graamans, E. (2022). The organizational culture of scale-ups and performance. *Journal of Organizational Change Management, 35*(8), 115-130
- Sularsih, A. D., Handrijaningsih, L., & Indira, C. K. (2023). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Budaya Organisasi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis, 28*(2), 290-303.
- Sunarya, H., Suwaji, R., & Amin, M. (2023). Pengaruh Kinerja Guru Dalam Meningkatkan Motivasi Belajar Siswa Di Sekolah Dasar Santa Maria Surabaya. *Jurnal Ekonomi Manajemen, 27*(1).
- Tabrani, A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Dan Mentoring Terhadap Motivasi Dalam Melayani. *edulead: Journal of Christian Education and Leadership, 1*(1), 77-91.
- Tabatabaei, S. (2024). A new model for evaluating the impact of organizational culture variables on the success of knowledge management in organizations using the TOPSIS multi-criteria algorithm: Case study. *Computers in Human Behavior Reports, 14*, 100417
- Tambunan, T. S. (2023). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Pada Dinas Perpustakaan dan Arsip Provinsi Sumatera Utara. *Journal Business and Management, 1*(1), 42-53.
- Tanjung, R., & Manalu, S. S. (2019). Pengaruh disiplin kerja, kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Zurich Topas Life Batam. *Jurnal Dimensi, 8*(2), 342-359.
- Wagner, B., van der Werff, E., & Steg, L. (2025). Values at work: Understanding how



individual and perceived organisational values relate to employees' motivation and pro-environmental behaviour at work. *Journal of Environmental Psychology*, 103, 102547





BIODATA PENULIS



Hosnaidah, S.E., M.M. adalah seorang pendidik yang berdedikasi tinggi dalam dunia akademik. Beliau lahir di Bangkalan pada tanggal 15 Juli 1977, dan menempuh pendidikan tinggi di Universitas Trunojoyo Madura, tempat beliau meraih gelar Sarjana Ekonomi (S.E.) dan Magister Manajemen (M.M.). Sejak tahun 2002, Hosnaidah telah menapaki karier sebagai tenaga pendidik dengan komitmen kuat untuk mencerdaskan generasi muda dan mengembangkan kualitas pendidikan di lingkungan akademik. Dengan pengalaman panjang dan semangat pengabdian yang konsisten, beliau terus berkontribusi dalam pengembangan ilmu pengetahuan serta peningkatan mutu pembelajaran di bidang yang digelutinya.

