



## PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN SUASANA ORGANISASI TERHADAP BURNOUT DOSEN UNIVERSITAS TEKNOLOGI MATARAM

Henni Comala Hikmi <sup>1</sup>, Agus Marjan Saputra <sup>2</sup>, Rian Indranopa <sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Fakultas Bisnis dan Hukum, Universitas Teknologi Mataram

Alamat Korespondensi: [comala.hikmi@gmail.com](mailto:comala.hikmi@gmail.com)

Diterima: Januari 2026; Disetujui: Maret 2026; Dipublish: Maret 2026

**Abstract:** *This study aims to determine and analyze the effect of leadership style and organizational climate on burnout among lecturers at Universitas Teknologi Mataram. This research uses a quantitative approach with an explanatory research design. The population consisted of lecturers at Universitas Teknologi Mataram, with a sample of 79 respondents selected using purposive sampling techniques. Data collection was carried out using questionnaires distributed directly to respondents. The analytical method used was multiple linear regression analysis assisted by SPSS software. The results showed that leadership style had a significant negative effect on lecturer burnout with a t-value of -3.217 and a significance value of 0.002. Organizational climate also had a significant negative effect on burnout with a t-value of -4.581 and a significance value of 0.000. Simultaneously, leadership style and organizational climate significantly affected burnout with an F-value of 38.624 and a significance value of 0.000. The coefficient of determination ( $R^2$ ) was 0.504, indicating that 50.4% of lecturer burnout could be explained by leadership style and organizational climate.*

**Keywords:** Leadership Style; Organizational Climate; Burnout.

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan suasana organisasi terhadap burnout dosen Universitas Teknologi Mataram. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian explanatory research. Populasi penelitian adalah dosen Universitas Teknologi Mataram dengan jumlah sampel sebanyak 79 responden yang ditentukan menggunakan teknik purposive sampling. Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda dengan bantuan program SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap burnout dosen dengan nilai t sebesar -3,217 dan signifikansi 0,002. Suasana organisasi juga berpengaruh negatif dan signifikan terhadap burnout dengan nilai t sebesar -4,581 dan signifikansi 0,000. Secara simultan, gaya kepemimpinan dan suasana organisasi berpengaruh signifikan terhadap burnout dengan nilai F sebesar 38,624 dan signifikansi 0,000. Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,504 menunjukkan bahwa 50,4% burnout dosen dapat dijelaskan oleh variabel gaya kepemimpinan dan suasana organisasi.

**Kata Kunci:** Gaya Kepemimpinan; Suasana Organisasi; Burnout.

\* DOI: <http://dx.doi.org/10.55770/tn.v12i1.220>

Available Online: Maret 2026

2026. Published by LPPM Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Sangatta. This is an open access article under the Creative Commons Attribution-NonCommercial-NoDerivatives 4.0 International License.



**How to Cite:** Hikmi, HC. Saputra, AM. Indranopa, R. (2026). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Suasana Organisasi terhadap Burnout Dosen Universitas Teknologi Mataram. *Jurnal Tinta Nusantara*, 1 (12): 39-50.

## **Pendahuluan**

Perguruan tinggi merupakan institusi pencetak sumber daya manusia unggul yang memiliki dinamika dan tuntutan kerja yang sangat tinggi. Di era transformasi pendidikan tinggi saat ini, dosen tidak hanya dituntut untuk menjalankan Tri Dharma Perguruan Tinggi (Pendidikan, Penelitian, dan Pengabdian kepada Masyarakat), tetapi juga dibebani oleh berbagai urusan administrasi, tuntutan publikasi ilmiah bereputasi, serta pencapaian Indikator Kinerja Utama (IKU) institusi. Beban kerja yang tinggi dan bersifat multidimensi ini menempatkan dosen pada risiko mengalami tekanan psikologis yang berat, salah satunya adalah burnout (kejenuhan kerja).

Burnout merupakan kondisi kelelahan fisik, emosional, dan mental yang disebabkan oleh tekanan kerja berkepanjangan. Profesi dosen merupakan salah satu pekerjaan yang memiliki risiko tinggi mengalami burnout karena tuntutan tridharma perguruan tinggi, beban administrasi, penelitian, serta pengabdian kepada masyarakat. Tingginya tingkat burnout dapat berdampak pada penurunan produktivitas, kepuasan kerja, dan kualitas pembelajaran.

Faktor internal organisasi memegang peranan krusial dalam memicu atau mereduksi tingkat burnout dosen. Dua faktor utama yang diduga kuat saling berkaitan adalah gaya kepemimpinan (*leadership style*) dan suasana organisasi (*organizational climate*). Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh jajaran rektorat, dekanat, hingga ketua program studi menentukan bagaimana arah kebijakan, distribusi beban kerja, dan apresiasi diberikan. Kepemimpinan yang terlalu otoriter atau kurang suportif dapat meningkatkan tekanan kerja. Sebaliknya, gaya kepemimpinan yang transformatif dan partisipatif dipercaya mampu menciptakan ruang kerja yang lebih manusiawi.

Universitas Teknologi Mataram sebagai salah satu perguruan tinggi swasta di Nusa Tenggara Barat menghadapi tantangan dalam pengelolaan sumber daya manusia, khususnya dalam menjaga kesejahteraan psikologis dosen. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan suasana organisasi terhadap burnout dosen Universitas Teknologi Mataram.

Di samping itu, suasana organisasi yang mencerminkan persepsi kolektif dosen terhadap lingkungan internal kampus, seperti keterbukaan komunikasi, dukungan antarsejawat, keadilan, dan otonomi kerja turut menentukan kenyamanan psikologis dosen dalam bekerja. Suasana organisasi yang buruk atau beracun (*toxic climate*) akan mempercepat terjadinya burnout, sedangkan suasana kerja yang kondusif akan bertindak sebagai penyangga (*buffer*) terhadap stres kerja. Oleh karena itu, penelitian ini urgen dilakukan untuk menguji dan menganalisis secara empiris sejauh mana pengaruh gaya kepemimpinan dan suasana organisasi terhadap tingkat burnout dosen di Universitas Teknologi Mataram.

## **Kerangka Teori**

### **Gaya Kepemimpinan**

Gaya kepemimpinan merupakan pola perilaku seorang pemimpin dalam mempengaruhi, mengarahkan, dan memotivasi bawahannya untuk mencapai

tujuan organisasi. Menurut Bernard M. Bass dan Bruce J. Avolio, gaya kepemimpinan transformasional merupakan kemampuan pemimpin dalam menginspirasi, memotivasi, dan mengembangkan potensi anggota organisasi sehingga mampu meningkatkan kinerja dan kesejahteraan psikologis karyawan. Dalam lingkungan perguruan tinggi, kepemimpinan yang efektif mampu menciptakan suasana kerja yang sehat, meningkatkan motivasi dosen, dan mengurangi potensi burnout.

### ***Dimensi Gaya Kepemimpinan Transformasional***

Menurut Bass dan Avolio, gaya kepemimpinan transformasional terdiri atas empat dimensi utama:

1. *Idealized Influence*
2. *Inspirational Motivation*
3. *Intellectual Stimulation*
4. *Individualized Consideration*

**Tabel 1. Indikator Gaya Kepemimpinan (X<sub>1</sub>)**

| Dimensi                      | Indikator            | Pernyataan Operasional                  |
|------------------------------|----------------------|-----------------------------------------|
| Idealized Influence          | Keteladanan pemimpin | Pemimpin menjadi teladan bagi dosen     |
|                              | Integritas           | Pemimpin memiliki kejujuran dan etika   |
|                              | Kepercayaan          | Pemimpin memperoleh kepercayaan bawahan |
| Inspirational Motivation     | Motivasi kerja       | Pemimpin memberikan motivasi            |
|                              | Visi organisasi      | Pemimpin menjelaskan tujuan organisasi  |
|                              | Optimisme            | Pemimpin membangun semangat kerja       |
| Intellectual Stimulation     | Kreativitas          | Pemimpin mendorong inovasi              |
|                              | Pemecahan masalah    | Pemimpin membantu menyelesaikan masalah |
|                              | Pengembangan ide     | Pemimpin menghargai gagasan dosen       |
| Individualized Consideration | Perhatian personal   | Pemimpin memperhatikan kebutuhan dosen  |
|                              | Pembinaan            | Pemimpin memberikan bimbingan           |
|                              | Dukungan             | Pemimpin memberikan dukungan kerja      |

Sumber: Bass & Avolio, 2022.

### ***Pengertian Suasana Organisasi***

Suasana organisasi adalah persepsi anggota organisasi terhadap lingkungan internal organisasi yang memengaruhi perilaku kerja. Menurut George H. Litwin dan Robert A. Stringer, suasana organisasi merupakan kualitas lingkungan kerja yang dirasakan oleh anggota organisasi dan dapat memengaruhi motivasi serta perilaku

kerja. Suasana organisasi yang positif dapat menciptakan kenyamanan kerja, meningkatkan komitmen organisasi, dan mengurangi tingkat burnout.

### **Dimensi Suasana Organisasi**

Menurut Litwin dan Stringer, dimensi suasana organisasi meliputi:

1. *Structure*
2. *Standards*
3. *Responsibility*
4. *Recognition*
5. *Support*

**Tabel 2. Indikator Suasana Organisasi (X<sub>2</sub>)**

| Dimensi        | Indikator            | Pernyataan Operasional                    |
|----------------|----------------------|-------------------------------------------|
| Structure      | Kejelasan aturan     | Organisasi memiliki aturan yang jelas     |
|                | Pembagian tugas      | Tugas dibagi secara proporsional          |
| Standards      | Standar kerja        | Standar pekerjaan ditetapkan dengan jelas |
|                | Target kerja         | Target kerja dapat dicapai                |
| Responsibility | Tanggung jawab       | Dosen memiliki kewenangan dalam bekerja   |
|                | Otonomi              | Dosen diberikan kebebasan akademik        |
| Recognition    | Penghargaan          | Organisasi memberikan penghargaan         |
|                | Apresiasi            | Prestasi dosen dihargai                   |
| Support        | Dukungan pimpinan    | Adanya dukungan dari pimpinan             |
|                | Dukungan rekan kerja | Hubungan kerja yang harmonis              |
|                | Komunikasi           | Komunikasi organisasi berjalan baik       |

Sumber: Litwin & Stringer, 2021

### **Pengertian Burnout**

Burnout merupakan kondisi kelelahan fisik, emosional, dan mental yang disebabkan oleh tekanan pekerjaan yang berlangsung dalam waktu yang lama. Menurut Christina Maslach, burnout adalah sindrom psikologis yang terdiri atas kelelahan emosional, depersonalisasi, dan penurunan pencapaian diri yang dialami individu akibat stres kerja kronis.

Burnout pada profesi dosen dapat muncul karena tingginya tuntutan pelaksanaan tridharma perguruan tinggi, beban administrasi, target publikasi, pengabdian masyarakat, serta tanggung jawab akademik lainnya. Kondisi burnout yang tinggi dapat menurunkan kualitas pengajaran, produktivitas penelitian, kepuasan kerja, dan kesehatan psikologis dosen. Menurut Maslach dan Leiter

(2021), burnout merupakan respon individu terhadap ketidaksesuaian antara tuntutan pekerjaan dan kemampuan individu dalam menghadapi tekanan kerja yang berkelanjutan.

### ***Dimensi Burnout***

Menurut Maslach Burnout Inventory (MBI), burnout terdiri atas tiga dimensi utama:

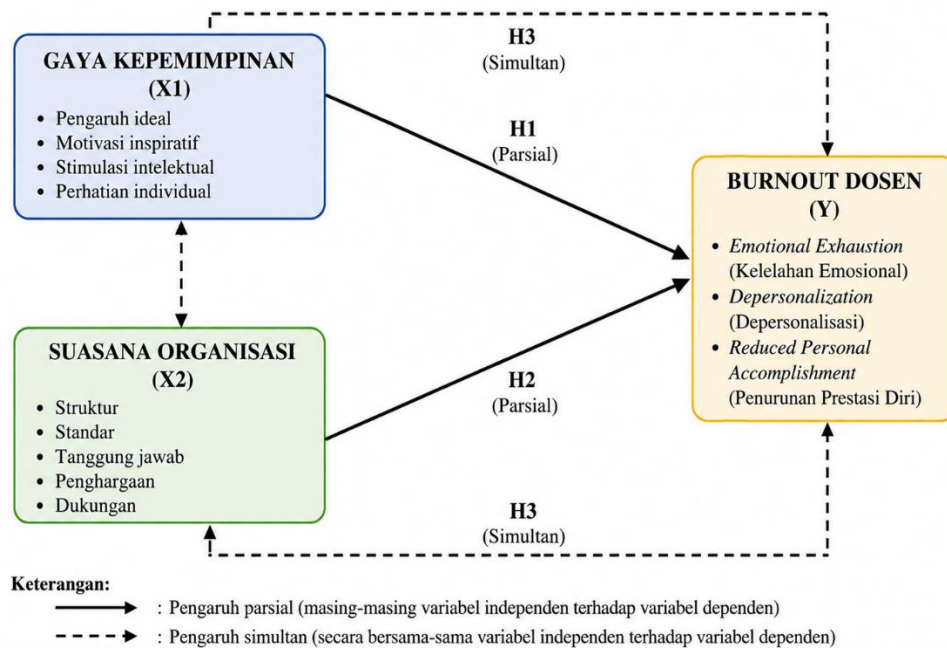
1. *Emotional Exhaustion* (Kelelahan Emosional)
2. *Depersonalization* (Depersonalisasi)
3. *Reduced Personal Accomplishment* (Penurunan Prestasi Diri)

**Tabel 3. Indikator Burnout (Y)**

| Dimensi                         | Indikator                | Pernyataan Operasional                             |
|---------------------------------|--------------------------|----------------------------------------------------|
| Emotional Exhaustion            | Kelelahan emosional      | Merasa lelah secara fisik dan mental dalam bekerja |
|                                 | Kehabisan energi         | Kehilangan semangat kerja                          |
|                                 | Stres kerja              | Merasakan tekanan pekerjaan berlebihan             |
| Depersonalization               | Sikap sinis              | Bersikap acuh terhadap pekerjaan                   |
|                                 | Menjaga jarak emosional  | Menghindari interaksi pekerjaan                    |
|                                 | Kehilangan empati        | Menurunnya kepedulian terhadap orang lain          |
| Reduced Personal Accomplishment | Penurunan pencapaian     | Merasa kurang berhasil dalam pekerjaan             |
|                                 | Menurunnya kompetensi    | Meragukan kemampuan diri                           |
|                                 | Rendahnya kepuasan kerja | Tidak puas terhadap hasil kerja                    |

Sumber: Maslach & Leiter, 2021

### ***Kerangka Hipotesis***



**Gambar 1. Kerangka Hipotesis**

Hipotesis:

H1 : Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap burnout dosen.

H2 : Suasana organisasi berpengaruh terhadap burnout dosen.

H3 : Gaya kepemimpinan dan suasana organisasi berpengaruh simultan terhadap burnout dosen.

## Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan *explanatory research*. Tujuannya adalah untuk mendeskripsikan kondisi masing-masing variabel serta menguji hubungan sebab-akibat antarvariabel melalui pembuktian hipotesis statistik.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh dosen tetap yang aktif mengajar di lingkungan Universitas Teknologi Mataram. Mengingat ukuran populasi yang relatif terjangkau, teknik pengambilan sampel dapat menggunakan metode *saturated sampling* (sensus) atau menggunakan teknik *probability sampling* jika memenuhi batas minimum sampel statistik (misalnya minimal 30–100 responden tergantung jumlah riil dosen aktif). Jumlah sampel yang digunakan adalah Sampel jenuh dengan menggunakan seluruh populasi sebagai sampel yaitu sebanyak 79 dosen.

**Tabel 4. Operasional Variabel**

| Variabel                | Indikator                                                                        | Sumber            |
|-------------------------|----------------------------------------------------------------------------------|-------------------|
| Gaya Kepemimpinan (X1)  | Pengaruh ideal, motivasi inspiratif, stimulasi intelektual, perhatian individual | Bass & Avolio     |
| Suasana Organisasi (X2) | Struktur, standar, tanggung jawab, penghargaan, dukungan                         | Litwin & Stringer |

| Variabel    | Indikator                                                        | Sumber  |
|-------------|------------------------------------------------------------------|---------|
| Burnout (Y) | Kelelahan emosional, depersonalisasi, penurunan prestasi pribadi | Maslach |

Data dikumpulkan melalui data primer dengan menyebarkan kuesioner tertutup terstruktur berbasis Skala Likert (1–5) dari Sangat Tidak Setuju hingga Sangat Setuju. Selain itu, observasi lapangan dan dokumentasi sekunder terkait profil Universitas juga digunakan sebagai data pendukung.

Jumlah responden uji sebanyak 79 orang dengan nilai r-tabel sebesar 0,2213 pada  $\alpha=5\%$ .

Tabel 5. Hasil Uji Validitas

| Variabel           | Rentang r-hitung | Keterangan |
|--------------------|------------------|------------|
| Gaya Kepemimpinan  | 0,451–0,789      | Valid      |
| Suasana Organisasi | 0,423–0,804      | Valid      |
| Burnout            | 0,468–0,755      | Valid      |

Tabel 6. Uji Reliabilitas

| Variabel           | Cronbach Alpha | Keterangan |
|--------------------|----------------|------------|
| Gaya Kepemimpinan  | 0,884          | Reliabel   |
| Suasana Organisasi | 0,857          | Reliabel   |
| Burnout            | 0,832          | Reliabel   |

## Hasil dan Pembahasan

### Karakteristik Responden

Tabel 7. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

| Jenis Kelamin | Jumlah | Persentase |
|---------------|--------|------------|
| Laki-laki     | 44     | 55,7%      |
| Perempuan     | 35     | 44,3%      |
| Total         | 79     | 100%       |

**Tabel 8. Berdasarkan Usia**

| Usia        | Jumlah | Persentase |
|-------------|--------|------------|
| <30 tahun   | 12     | 15,2%      |
| 31-40 tahun | 38     | 48,1%      |
| 41-50 tahun | 21     | 26,6%      |
| >50 tahun   | 8      | 10,1%      |

**Tabel 9. Berdasarkan Masa Kerja**

| Masa Kerja | Jumlah | Persentase |
|------------|--------|------------|
| <5 tahun   | 18     | 22,8%      |
| 5-10 tahun | 33     | 41,8%      |
| >10 tahun  | 28     | 35,4%      |

### **Uji Validitas**

r-tabel = 0,2213 (n=79)

**Tabel 10. Uji Validitas**

| Variabel           | Item | r hitung | Keterangan |
|--------------------|------|----------|------------|
| Gaya Kepemimpinan  | X1.1 | 0,712    | Valid      |
|                    | X1.2 | 0,645    | Valid      |
|                    | X1.3 | 0,684    | Valid      |
|                    | X1.4 | 0,758    | Valid      |
| Suasana Organisasi | X2.1 | 0,627    | Valid      |
|                    | X2.2 | 0,731    | Valid      |
|                    | X2.3 | 0,668    | Valid      |
|                    | X2.4 | 0,703    | Valid      |
| Burnout            | Y1   | 0,604    | Valid      |
|                    | Y2   | 0,742    | Valid      |

| Variabel | Item | r hitung | Keterangan |
|----------|------|----------|------------|
|          | Y3   | 0,699    | Valid      |
|          | Y4   | 0,648    | Valid      |

Seluruh item memiliki nilai r hitung > r tabel sehingga dinyatakan valid.

### ***Uji Reliabilitas***

**Tabel 11. Uji Reliabilitas**

| Variabel           | Cronbach Alpha | Keterangan |
|--------------------|----------------|------------|
| Gaya Kepemimpinan  | 0,884          | Reliabel   |
| Suasana Organisasi | 0,857          | Reliabel   |
| Burnout            | 0,832          | Reliabel   |

Nilai Cronbach Alpha > 0,60 sehingga seluruh variabel reliabel.

### ***Uji Asumsi Klasik***

#### ***Uji Normalitas***

**Tabel 12. Uji Kolmogorov-Smirnov**

| Asymp. Sig | Keterangan |
|------------|------------|
| 0,200      | Normal     |

Karena nilai signifikansi > 0,05 maka data berdistribusi normal.

### ***Uji Multikolinearitas***

**Tabel 13. Uji Multikolinearitas**

| Variabel           | Tolerance | VIF   |
|--------------------|-----------|-------|
| Gaya Kepemimpinan  | 0,726     | 1,377 |
| Suasana Organisasi | 0,726     | 1,377 |

Nilai tolerance > 0,10 dan VIF < 10, sehingga tidak terjadi multikolinearitas.

### ***Uji Heteroskedastisitas***

**Tabel 14. Uji Glejser**

| Variabel           | Sig   |
|--------------------|-------|
| Gaya Kepemimpinan  | 0,387 |
| Suasana Organisasi | 0,426 |

Nilai signifikansi >0,05 sehingga tidak terjadi heteroskedastisitas.

### Analisis Regresi Linear Berganda

**Tabel 15 Hasil Regresi**

| Variabel           | B      | Std Error | t      | Sig   |
|--------------------|--------|-----------|--------|-------|
| Konstanta          | 58,214 | 4,891     | 11,902 | 0,000 |
| Gaya Kepemimpinan  | -0,327 | 0,102     | -3,217 | 0,002 |
| Suasana Organisasi | -0,451 | 0,098     | -4,581 | 0,000 |

Persamaan regresi:

$$Y = 58,214 - 0,327X_1 - 0,451X_2$$

### Uji T

**Tabel 16. Uji Parsial**

| Variabel           | t hitung | t tabel | Sig   | Keterangan |
|--------------------|----------|---------|-------|------------|
| Gaya Kepemimpinan  | -3,217   | 1,991   | 0,002 | Signifikan |
| Suasana Organisasi | -4,581   | 1,991   | 0,000 | Signifikan |

Hasil menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan suasana organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap burnout dosen.

### Uji F

**Tabel 17. Uji Simultan**

| F hitung | F tabel | Sig   |
|----------|---------|-------|
| 38,624   | 3,12    | 0,000 |

Karena F hitung > F tabel maka secara simultan variabel independen berpengaruh terhadap burnout.

### Koefisien Determinasi

**Tabel 18. Model Summary**

| R     | R Square | Adjusted R Square |
|-------|----------|-------------------|
| 0,710 | 0,504    | 0,491             |

Artinya sebesar 50,4% burnout dosen dapat dijelaskan oleh gaya kepemimpinan dan suasana organisasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh negatif terhadap burnout dosen. Semakin baik gaya kepemimpinan yang diterapkan pimpinan universitas, maka tingkat burnout dosen semakin rendah. Temuan ini sejalan dengan penelitian mengenai kepemimpinan transformasional yang mampu menurunkan tingkat burnout pada tenaga pendidik.

Suasana organisasi juga berpengaruh negatif terhadap burnout. Lingkungan kerja yang kondusif, komunikasi yang efektif, dan dukungan organisasi mampu menciptakan kesejahteraan psikologis dosen sehingga menurunkan risiko burnout.

Secara simultan, kedua variabel berpengaruh signifikan terhadap burnout dosen. Hal ini menunjukkan bahwa faktor kepemimpinan dan iklim organisasi merupakan determinan penting dalam menjaga kesehatan mental dosen di perguruan tinggi.

### **Kesimpulan dan Rekomendasi**

1. Gaya kepemimpinan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap burnout dosen Universitas Teknologi Mataram.
2. Suasana organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap burnout dosen Universitas Teknologi Mataram.
3. Gaya kepemimpinan dan suasana organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap burnout dosen Universitas Teknologi Mataram.
4. Besarnya pengaruh kedua variabel terhadap burnout dosen adalah sebesar 50,4%.

### **Daftar Pustaka**

- Aspiyana, T., et al. (2024). Tingkat Self-Esteem sebagai Intervening Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Burnout pada Guru TK. *Jurnal Obsesi*, 8(2), 423-434.
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (2022). *Transformational Leadership*. New York: Routledge.
- Behaviors Editorial. (2024). The Impact of Social Support on Burnout among Lecturers: A Systematic Literature Review. *Behavioral Sciences*, 14(8).
- De Silva, V., & Hettiarachchi, W. (2024). Strategic Brand Management Review. *Asian Journal of Marketing Management*, 2(2).
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: UNDIP Press.
- Girlyana, W. D. (2024). Gambaran Burnout pada Dosen Universitas Malikussaleh. Universitas Malikussaleh.
- Hair, J. F., et al. (2022). *Multivariate Data Analysis*. Pearson.

- Litwin, G. H., & Stringer, R. A. (2021). *Motivation and Organizational Climate*. Harvard University Press.
- Marwani, M., et al. (2024). Nurturing Teacher Resilience: Transformational Leadership as a Protective Factor Against Burnout. *Al-Tanzim*, 8(4).
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2021). Burnout and Engagement in the Workplace: New Perspectives. *Annual Review of Organizational Psychology*.
- Pressley, T., et al. (2024). Understanding Teacher Burnout Following COVID-19. *Teacher Development*, 28(4).
- Pramesty, D. I., & Nuzulia, S. (2024). The Role of Dark Triad Personality on Burnout Among Lecturers. *Journal of Educational, Health and Community Psychology*, 13(4).
- Wijaya, E. (2024). Kepemimpinan Melayani dan Iklim Kerja pada Dosen. *JIMPA*, 4(2), 691-704.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2023). *Organizational Behavior*. Pearson