



Analisis Pengaruh Visionary Leadership Terhadap Organization Innovation yang Dimediasi oleh E-Leadership dan Dimoderasi ICT Awareness pada Universitas Swasta di Kota Sorong Papua

Ade Andriani Renouw^{1*}, Ferdi Antonio²

^{1*}Universitas Kristen Papias, ²Universitas Pelita Harapan

*Corresponding Author. Email: gracerenouw@gmail.com

Abstract: This study aims to analyze the effect of visionary leadership on organizational innovation mediated by e-leadership and moderated by ICT awareness. This study used a quantitative approach that was non-experimental by collecting information through a questionnaire. This research was conducted at four private universities in Sorong City, Papua. The population in this study were the Dean, Head of the Study Program, Staff and Lecturers, as many as 530. The data analysis technique in this study used Smart PLS. The results of this study indicated that there was an influence between visionary leadership on organizational innovation, which was moderated by e-leadership and mediated by ICT awareness. Still, there was no significance in the hypothesis testing, namely hypotheses 1 and 2.

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh visionary leadership terhadap organizational innovation yang dimediasi oleh e-leadership dan dimoderasi ICT awareness. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang bersifat non eksperimental dengan mengumpulkan informasi melalui kuesioner. Penelitian ini dilakukan pada 4 universitas swasta di Kota Sorong, Papua. Populasi di dalam penelitian ini adalah Dekan, Kaprodi, Staff dan Dosen sebanyak 530. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan Smart PLS. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara visionary leadership terhadap organizational innovation yang dimoderasi oleh e-leadership dan dimediasi oleh ICT awareness namun terdapat ketidaksignifikanan dalam uji hipotesis yang dilakukan yaitu hipotesis 1 dan 2.

Article History

Received: 22-09-2022
Revised: 17-11-2022
Accepted: 06-12-2022
Published: 17-01-2023

Key Words:

Visionary Leadership;
Organizational
Innovation; E-
Leadership; ICT
Awareness.

Sejarah Artikel

Diterima: 22-09-2022
Direvisi: 17-11-2022
Disetujui: 06-12-2022
Diterbitkan: 17-01-2023

Kata Kunci:

Visionary Leadership;
Organizational
Innovation; E-
Leadership; ICT
Awareness.

How to Cite: Renouw, A., & Antonio, F. (2023). Analisis Pengaruh Visionary Leadership Terhadap Organization Innovation yang Dimediasi oleh E-Leadership dan Dimoderasi ICT Awareness pada Universitas Swasta di Kota Sorong Papua. *Jurnal Paedagogy*, 10(1), 289-297. doi:<https://doi.org/10.33394/jp.v10i1.6063>



<https://doi.org/10.33394/jp.v10i1.6063>

This is an open-access article under the [CC-BY-SA License](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/).



Pendahuluan

Kepemimpinan merupakan sebuah hal yang mendasar dan dibutuhkan oleh organisasi agar dapat terus bertahan, berkembang bahkan berinovasi. Seringkali tidak dapatnya sebuah organisasi untuk berinovasi dikarenakan kepemimpinan yang buruk di dalamnya (Jibola Kadir *et al*, 2020). Adanya virus Covid-19 membuat kepemimpinan di era digital ini membutuhkan sebuah perubahan. Kepemimpinan tradisional yang bertatap muka tidak dimungkinkan dengan adanya ancaman pandemic seperti virus covid-19. Covid-19 merubah cara kerja yang sebelumnya bertatap muka menjadi bekerja dari rumah atau yang biasa disebut dengan *work from home (wfh)*. Tidak hanya bekerja dari rumah tetapi pemimpin juga diwajibkan untuk memimpin secara virtual atau tanpa bertemu dengan para pekerjanya. Tanpa disadari oleh para pemimpin, saat ini penggunaan teknologi di dalam memimpin hanya digunakan untuk hal-hal yang bersifat administratif (Sumansiri, 2019). Jika hal ini secara



terus menerus dilakukan oleh seorang pemimpin maka pekerja dapat merasa kehilangan sosok pemimpin dan pada akhirnya tidak termotivasi untuk melakukan sebuah perubahan atau inovasi di dalam organisasi. Dibutuhkan pemimpin yang memiliki visi yang jelas dalam penggunaan teknologi sehingga pemimpin dapat memberikan keputusan yang tepat.

Di dalam dunia pendidikan perubahan kearah digital menjadi sebuah tantangan tersendiri. Dunia pendidikan merupakan sebuah pintu gerbang untuk mencetak sumber daya manusia yang berkualitas. Menurut laporan kepala pusat LITBANG inovasi daerah, perguruan tinggi merupakan salah satu indikator yang mempengaruhi tingkat inovasi didalam sebuah daerah bahkan negara. Inovasi dihasilkan dari berbagai penelitian yang dilakukan oleh perguruan tinggi sehingga bisa dipergunakan dalam banyak aspek kehidupan (Matheos Tan, 2020). Kepemimpinan di dalam dunia pendidikan saat ini harus bekerja dengan lebih extra agar pekerja di dalam bidang pendidikan ini dapat terus termotivasi. Perguruan tinggi merupakan tempat bagi Negara di dalam melakukan penelitian yang dapat di jadikan bahan untuk pembelajaran. Kunci untuk bisa maju dan berkembang menjadi Negara berpenghasilan tinggi adalah inovasi yang bersumber pada perguruan tinggi (Kemendikbud, 2021). Di dalam era digital dan di tambah dengan adanya pandemi virus Covid-19 maka kepemimpinan di perguruan tinggi membutuhkan perubahan gaya kepemimpinan yang lebih efektif agar inovasi dalam dunia pendidikan tidak mati. Inovasi secara khusus harus tercipta di daerah-daerah yang membutuhkan perkembangan dengan cepat. Dalam pelaporan inovasi daerah tahun 2020, Papua dan Papua Barat merupakan daerah yang masih minim dalam hal inovasi (Matheos Tan, 2020). Dengan adanya pertumbuhan inovasi yang didorong oleh gaya kepemimpinan yang tepat maka akan terjadi percepatan dalam pembelajaran dan pertumbuhan secara keseluruhan.

Pada penelitian terdahulu telah ditemukan korelasi antara leadership style dengan organizational innovation (Liao *et al*, 2017), namun belum diteliti mengenai apakah gaya kepemimpinan e-leadership juga memiliki korelasi dengan organizational innovation. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Jameson, (2013) mengenai *e-leadership* memiliki dampak terhadap *higher education*, namun penelitian terdahulu belum meneliti apakah *e-leadership* dapat tercipta begitu saja tanpa melalui gaya kepemimpinan terdahulu. Serta apakah yang dapat memediaasi antara gaya kepemimpinan terdahulu agar dapat berubah menjadi *e-leadership*. Adapun penelitian ini berupaya menjawab fenomena yang terjadi pada dunia kepemimpinan dan pendidikan yang membutuhkan perubahan dan inovasi, serta menjawab gap penelitian yang masih ada mengenai gaya kepemimpinan yang secara spesifik dalam hal visionary leadership dan moderasi *e-leadership* serta mediasi ICT awareness yang nantinya akan mengukur pengaruhnya terhadap *organizational innovation*.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang bersifat non eksperimental dengan mengumpulkan informasi melalui kuesioner. Penelitian ini akan menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Pendekatan yang digunakan di dalam penelitian ini adalah pendekatan kroseksional, dimana penelitian ini hanya akan menggunakan satu jenjang waktu untuk meneliti. Penelitian ini dilakukan pada 4 universitas swasta di Kota Sorong, Papua. Populasi di dalam penelitian ini adalah Dekan, Kaprodi, Staff dan Dosen sebanyak 530 pada universitas swasta di kota sorong. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan Smart PLS. Penelitian ini memiliki 102 sample yang didapat melalui variabel dikalikan dengan 10 (Hair *et al*, 2017). Menggunakan teori tersebut maka sample dari penelitian ini telah mencukupi untuk dilakukannya penelitian.



Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner yang terdiri dari item pertanyaan yang di ambil dari tabel indikator. Pengukuran di dalam kuesioner menggunakan pengukuran skala liker 1-5 dengan penjelasan 1 “sangat tidak setuju”, 2 “tidak setuju”, 3 “netral”, 4 “setuju” dan 5 “sangat setuju”. Skala likert adalah pengukuran mendasar yang sering digunakan oleh penelitian dan pada dunia Pendidikan. Indikator di dalam penelitian ini menggunakan teori dari beberapa sumber yang diantara lain visionary leadership menggunakan teori (Berson *et al.*, 2001), ICT awareness menggunakan teori (Liu *et al.*, 2018), E-leaderhip meggunakan teori (Liu *et al.*, 2018), dan organizational innovation menggunakan teori (Waheed *et al.*, 2019).

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa dari 102 kuesioner yang dibagikan kepada Dekan, Kaprodi, Staff dan Dosen di Universitas Swasta di Kota Sorong, terdapat 50 responden wanita dan 52 responden laki-laki yang memiliki presentasi sebesar 49% dan 51%. Umur dari responden di dominasi pada umur 31-40th dengan presentasi sebesar 52,9%. Terdapat empat universitas swasta di sorong dan penelitian ini berhasil mendapatkan responden dari ke empat universitas tersebut. Deskripsi mengenai responden dapat lebih lanjut dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Data Responden

Keterangan	Jumlah
Universitas Kristen Papua	39
Universitas Victory	25
Universitas Nani Billy Universitas	29
Universitas Muhammadiyah	9
Dekan	13
Kaprodi	18
Dosen	39
Staff	32
<1 th	9
1-3 th	15
3-5 th	16
> 5 th	62
<20 th	1
21-30 th	14
31-40 th	54
41-50th	21
> 50 th	12

Pengujian Reliability dan Validitas di lakukan terlebih dahulu sebelum melakukan tes hipotesis. Peneliti menggunakan outer loading untuk melihat reliability dari masing-masing indicator, dengan batas terbawah lebih besar dari > 0,708 (Hair *et al.*, 2017). Terdapat satu indicator yang dihilangkan dalam penelitian ini dikarenakan tidak memenuhi batas bawah tersebut. Item yang dihilangkan adalah OI5. Konstruk reliability diukur menggunakan Cronbach Alpha dengan batasan 0,70 – 0,96 (Hair *et al.*, 2017). Pengujian validity dari penelitian ini menggunakan AVE dengan nilai lebih besar dari 0,5. Seluruh variable



dinyatakan valid. Fornel lecker digunakan untuk melihat diskriminan validity masing-masing variable. Nilai masing-masing variable lebih besar korelasinya dengan variable lainnya sehingga variable dinilai valid. Hasil pengukuran Reliability dan Validity dapat di lihat pada Tabel 2 dan 3.

Tabel 2. Diskriminan Validity Fornel Lecker

E-Leadership	ICT Awareness	Organizational Innovation
0.935		
0.909	0.946	
0.727	0.731	0.916

Pengujian menggunakan VIF digunakan untuk melihat apakah terdapat multikolinearitas antar masing-masing variable. Nilai < 3 disebut ideal, 3 – 5 suggested, 5 – 10 Probable dan > 10 kritikal (Hair et al., 2017). Menggunakan batasan 10 maka dapat dinyatakan bahwa tidak terdapat multikolinearitas di antara masing-masing variable. (Tabel 3)

Tabel 3. VIF

Kode Variabel	VIF	Kode Variabel	VIF
VI1	4.886	ICT1	5.192
VI2	4.809	ICT2	7.600
VI3	4.090	ICT3	7.604
VI4	3.069	ICT4	4.296
VI5	4.204	EL1	3.487
VI6	5.618	EL2	4.419
VI7	3.539	EL3	3.446
VI8	5.817	OI1	6.221
VI9	5.090	OI2	5.430
VI10	6.534	OI3	7.230
VI11	2.775	OI4	4.604
VI12	2.938	OI6	2.821

Penelitian ini menggunakan PLS-SEM dalam menguji hipotesis yang dimiliki. R^2 digunakan dalam penelitian ini untuk mengukur inner model dengan nilai 0- 1. Jika R^2 menunjukkan 0,75 maka model dinilai kuat, 0,50 berarti model di nilai sedang dan 0,25 berarti model lemah (Hair et al., 2017). Hasil dari pengukuran menunjukkan bahwa 0,837 atau 83% variable didalam penelitian ini secara Bersama berpengaruh pada E-leadership hal ini dinilai substansial. Sedangkan 0,527 atau 52% variable di dalam penelitian ini secara Bersama berpengaruh pada Organizational Innovation, hal ini dinilai moderate (Tabel 4).



Tabel 4. R²

Variabel	R Square	R Square Adjusted	Hasil
		0.837	0.832

E-Leadership Substansial Organizational Innovation 0.532 0.527 Moderate Untuk mengetahui structural relasi maka peneliti melakukan pengujian hipotesis path. T-statistik harus lebih tinggi atau sama dengan 1,978 dan nilai dari p-value lebih kecil dari 0.05 (Hair et al., 2017).

Hipotesis pertama dalam penelitian ini menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif antara visionary leadership terhadap e-leadership. Hipotesis ini tidak terbukti dengan nilai t-statistik di bawah 1,978 dan p value sebesar 0,157. Hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah ICT Awareness memoderasi pengaruh antara Visionary Leadership dan E-Leadership secara positif. Dengan p value sebesar 0,169 maka ICT awareness tidak berhasil menjadi moderasi antara visionary leadership dengan e-leadership. Hipotesis ketiga menyatakan bahwa E-Leadership memiliki pengaruh positif terhadap Organizational Innovation. Dengan nilai t-statistik sebesar 11,389 dengan p values di bawah 0,05 maka e-leadership memiliki pengaruh positif terhadap organizational innovation. (Tabel 5).

Tabel 5. Hasil Uji Hipotesis

Hipotesis	Hubungan Variabel	Standard Deviation	T Statistik	P Value
H1	VL -> EL	0.085	1.418	0.157
H2	VL -> ICTA -> EL	0.034	1.378	0.169
H3	EL -> OI	0.064	11.389	0.000
-	ICTA -> EL	0.075	10.193	0.000

Ditunjukkan melalui spesifik indirect path bahwa moderasi e-leadership terhadap visionary leadership dengan organizational innovation memiliki nilai t-stat sebesar 1,390 dan p value 0,165 sehingga e-leadership tidak berhasil memoderasi antara visionary leadership dengan organizational innovation. (Tabel 6)

Tabel 6. Indirect Path

Hubungan Variabel	Standard Deviation	T Statistik	P Value
VL -> EL -> OI	0.063	1.390	0.165
ICTA -> EL -> OI	0.079	7.050	0.000

Hipotesis pertama dalam penelitian ini menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif antara visionary leadership terhadap e-leadership. Hipotesis ini tidak terbukti dengan nilai t-statistik di bawah 1,978 dan p value sebesar 0,157. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kartono (2013) menyatakan kepemimpinan adalah kegiatan mempengaruhi orang-orang agar mereka suka berusaha mencapai tujuan-tujuan kelompok. Menurut Veithzal dan Arviyan (2014) menjelaskan, “visionary leadership adalah pemimpin yang memiliki arah dan wujud masa depan yang merupakan gambaran masa depan yang disepakati dengan rasa kebersamaan dan komitmen yang tinggi untuk mewujudkannya.



Visioner bermakna wawasan yang luas dan matang sehingga dianggap mampu memperkirakan masa depan. Pengertian ini dapat diartikan bahwa kepemimpinan visioner mampu merumuskan visi dan misi yang baik bagi perusahaan di masa mendatang, serta dapat bertindak dan bersikap proaktif. Kepemimpinan visioner merupakan kemampuan pemimpin mencipta, merumuskan, mengkomunikasikan, dan mengimplementasikan pemikiran-pemikiran ideal yang berasal dari dirinya, pengalaman atau sebagai hasil interaksi social diantara anggota organisasi dimasa depan yang harus diraih dan diwujudkan melalui komitmen semua personel (Aan et al., 2013). Pemimpin visioner memiliki empat peran yang harus dimainkan yaitu, peran sebagai penentu arah, agen perubahan, juru bicara, dan pelatih. Sebagai penentu arah pemimpin membuat visi, misi, dan tujuan apa yang harus dicapai di perusahaan dimasa depan. Sebagai agen perubahan pemimpin dituntut untuk mampu memposisikan diri dengan lingkungan baik secara internal maupun eksternal, kemampuan ini dianggap penting karena pemimpin dituntut untuk dapat menyesuaikan perubahan-perubahan yang ada. Sebagai juru bicara pemimpin dianggap harus mengetahui dan menghargai segala bentuk komunikasi kepada karyawannya guna memberikan penjelasan bagaimana visi, misi, dan tujuan perusahaan dimasa mendatang. Sebagai pelatih, seorang.

Hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah ICT Awareness memoderasi pengaruh antara Visionary Leadership dan E-Leadership secara positif. Dengan p value sebesar 0,169 maka ICT awareness tidak berhasil menjadi moderasi antara visionary leadership dengan e-leadership. Herzberg dalam Manoppo (2020) menyatakan terdapat dua kebutuhan manusia yang berbeda yang dapat mempengaruhi motivasi. Pertama, kebutuhan fisiologis yang dapat dipenuhi dengan faktor higien seperti tempat berlindung atau bernaung. Kedua, kebutuhan psikologis untuk pencapaian dan pertumbuhan sebagai faktor motivator dimana Individu bersedia melaksanakan suatu pekerjaan jika individu tersebut terdorong untuk melakukan faktor yang menjadi pendorong. Mc Kenna (2020) menjelaskan bahwa motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Penelitian Nor *et al.*, (2018) mengatakan bahwa semakin tinggi motivasi kerja, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Pham, *et al.*, (2019) menyatakan kepemimpinan sebagai kemampuan yang dapat mempengaruhi suatu kelompok menuju pada pencapaian sebuah visi atau tujuan yang telah ditetapkan. Kepemimpinan visioner, adalah pola kepemimpinan yang ditujukan untuk memberi arti pada kerja dan usaha yang perlu dilakukan bersama-sama oleh para anggota organisasi dengan cara memberi arahan dan makna pada kerja dan usaha yang dilakukan berdasarkan visi yang jelas (Shareef dan Atan, 2019).

Hipotesis ketiga menyatakan bahwa E-Leadership memiliki pengaruh positif terhadap Organizational Innovation. Dengan nilai t-statistik sebesar 11,389 dengan p values di bawah 0,05 maka e-leadership memiliki pengaruh positif terhadap organizational innovation. Kepemimpinan telah berkembang menjadi tugas utama perusahaan dalam rangka memaksimalkan potensi karyawan. Organisasi semakin memfokuskan upayanya untuk menyelaraskan kewenangan para eksekutif, manajer, dan staf guna meningkatkan produktivitas (Pattnaik dan Sahoo, 2021). Demikian pula, penelitian sebelumnya telah membuktikan dampak Transformational Leadership pada komitmen karyawan selama momen pergeseran hierarkis. Melalui penggunaan proses pemberdayaan, perilaku perintis transformasional memperkuat pendukung dan dedikasi di perusahaan (Mohammed *et al.*, 2018). Karyawan yang menegaskan bahwa atasannya mengadopsi pendekatan Transformational Leadership pasti akan mengalami peningkatan dedikasi (Kossek *et al.*, 2018). Selanjutnya, Transformational Leadership mendorong kreativitas pekerja melalui perluasan kedalaman pengetahuan pekerja dan menjalin kemitraan dengan seorang



pemimpin. Menurut para peneliti, Transformational Leader berkontribusi pada profitabilitas (Mahfouz *et al.*, 2019).

Kesimpulan

Kesimpulan yang diperoleh dari hasil penelitian ini adalah terdapat pengaruh antara visionary leadership terhadap organizational innovation yang dimoderasi oleh E-leadership dan dimediasi oleh ICT awareness namun terdapat ketidaksignifikanan dalam uji hipotesis yang dilakukan yaitu hipotesis 1 dan 2. Satu hipotesis yang diterima adalah H₃. Pada penelitian berikutnya dapat ditambahkan lebih banyak lagi universitas dan perluasan wilayah penelitian sehingga dapat menjadi pelengkap visionary leadership, e-leadership dan hubungannya kepada organizational innovation. Pengujian variable visionary leadership dapat diganti dengan gaya kepemimpinan lain.

Saran

Saran yang disampaikan berdasarkan hasil penelitian ini berupa analisis penggantian variable mediasi antara visionary leadership dengan e-leadership juga perlu mendapatkan perhatian agar mendapat hasil yang lebih signifikan memediasi. Penelitian selanjutnya juga dapat mengukur gaya kepemimpinan lain guna mengetahui gaya kepemimpinan yang tepat dalam hubungannya terhadap E-leadership.

Daftar Pustaka

- Almog-Bareket, G. (2012). Visionary leadership in business schools: An institutional framework. *Journal of Management Development*, 31(4), 431–440. <https://doi.org/10.1108/02621711211219086>
- Aan Agustina, Anisa Rosdiana, Dwi Dina Rahma V. (2013). Visionary Leadership Models to Increase Employee Morale Research in De' Risole Family's Café: JL.Citarum 24 Bandung West Java Indonesia. *International Journal of Science and Research*. 2(1): pp: 695-700
- Avolio, B. J., Sosik, J. J., Kahai, S. S., & Baker, B. (2014). E-leadership: Re examining transformations in leadership source and transmission. In *Leadership Quarterly* (Vol. 25, Issue 1, pp. 105–131). <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2013.11.003>
- Berson, Y., Avolio, B. J., & Popper, M. (2001). *The relationship between vision strength, leadership style, and context* \$.
- Camisón, C., & Villar-López, A. (2014). Organizational innovation as an enabler of technological innovation capabilities and firm performance. *Journal of Business Research*, 67(1), 2891–2902. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2012.06.004>
- Gurr, D. (2004). ICT, Leadership in education and e-leadership. *International Journal of Phytoremediation*, 25(1), 113–124. <https://doi.org/10.1080/0159630042000178518>
- Hair, J., Hollingsworth, C. L., Randolph, A. B., & Chong, A. Y. L. (2017). An updated and expanded assessment of PLS-SEM in information systems research. *Industrial Management and Data Systems*, 117(3), 442–458. <https://doi.org/10.1108/IMDS-04-2016-0130>
- Jameson, J. (2013). E-Leadership in higher education: The fifth “age” of educational technology research. *British Journal of Educational Technology*, 44(6), 889– 915. <https://doi.org/10.1111/bjet.12103>
- Jibola Kadir, A. N., Adebayo, T. A., & Olumide, S. A. (2020). Visionary Leadership and Staff Innovative Behaviour in Public Colleges of Education In Kwara State,



- Nigeria. *International Journal of Education*, 12(2), 63–72. <https://doi.org/10.17509/ije.v12i2.18998> .
- Kartono. (2013). *Dasar-Dasar Manajemen*. Jakarta : Grasindo.
- Kossek, E. E., Petty, R. J., Bodner, T. E., Perrigino, M. B., Hammer, L. B., Yragui, N. L., & Michel, J. S. (2018). Lasting Impression: Transformational Leadership and Family Supportive Supervision as Resources for Well-Being and Performance. *Occupational Health Science* 2018 2:1, 2(1), 1–24. <https://doi.org/10.1007/S41542-018-0012-X>
- Liao, S. H., Chen, C. C., Hu, D. C., Chung, Y. C., & Liu, C. L. (2017). Assessing the influence of leadership style, organizational learning and organizational innovation. *Leadership and Organization Development Journal*, 38(5), 590–609. <https://doi.org/10.1108/LODJ-11-2015-0261>
- Liu, C., Ready, D., Roman, A., van Wart, M., Wang, X. H., McCarthy, A., & Kim, S. (2018a). E-leadership: an empirical study of organizational leaders' virtual communication adoption. *Leadership and Organization Development Journal*, 39(7), 826–843. <https://doi.org/10.1108/LODJ-10-2017-0297>
- Liu, C., Ready, D., Roman, A., van Wart, M., Wang, X. H., McCarthy, A., & Kim, S. (2018b). E-leadership: an empirical study of organizational leaders' virtual communication adoption. *Leadership and Organization Development Journal*, 39(7), 826–843. <https://doi.org/10.1108/LODJ-10-2017-0297>
- Liu, C., Ready, D., Roman, A., van Wart, M., Wang, X. H., McCarthy, A., & Kim, S. (2018c). E-leadership: an empirical study of organizational leaders' virtual communication adoption. *Leadership and Organization Development Journal*, 39(7), 826–843. <https://doi.org/10.1108/LODJ-10-2017-0297>
- Mahfouz, S. A., Awang, Z., & Muda, H. (2019). The Impact of Transformational Leadership on Employee Commitment in the Construction Industry. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*. www.ijicc.net, 7(10), 151–167. www.ijicc.net
- Matheos Tan. (2020). *KEBIJAKAN INOVASI DAERAH DALAM PENYELENGGARAAN PEMERINTAHAN DAERAH* Drs. Matheos Tan, MM KEPALA PUSAT LITBANG INOVASI DAERAH.
- Mohamed, B. M., Rasheli, G. A., & Mwangi, L. R. (2018). Marginal Effects of Factors Influencing Procurement Records Management: A Survey of Selected Procuring Entities in Tanzania. *International Journal of Social and Administrative Sciences*, 3(1), 22–34. <https://doi.org/10.18488/JOURNAL.136.2018.31.22.34>
- Manoppo, V. P. (2020). Transformational leadership as a factor that decreases Turnover Intention: a mediation of work stress and Organizational Citizenship Behavior. *TQM Journal*, 32(6), 1395–1412. <https://doi.org/10.1108/TQM-05-2020-0097/FULL/XML>
- McKenna, E. (2020). *Business Psychology and Organizational Behaviour*. In *Business Psychology and Organizational Behaviour* (6th ed.). Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781315646312>
- Nor, M. N. M., Nor, A. N. M., Ahmad, Z., Khalid, S. A., & Ibrahim, I. I. (2017). Factors Affecting Turnover Intention Among Gen Y in Hotel Industry. *Jurnal Intelek*, 12(1). [//jurnalintelek.uitm.edu.my/index.php/main/article/view/137](http://jurnalintelek.uitm.edu.my/index.php/main/article/view/137)
- Pattnaik, S. C., & Sahoo, R. (2021). Transformational leadership and organizational citizenship behaviour: the role of job autonomy and supportive management.



- Management Research Review, 44(10), 1409–1426. <https://doi.org/10.1108/MRR-06-2020-0371/FULL/XML>
- Pham, N. T., Tu ková, Z., & Chiappetta Jabbour, C. J. (2019). Greening the hospitality industry: How do green human resource management practices influence Organizational Citizenship Behavior in hotels? A mixed-methods study. *Tourism Management*, 72, 386–399. <https://doi.org/10.1016/J.TOURMAN.2018.12.008>
- Taylor, C. M., Cornelius, C. J., & Colvin, K. (2014). Visionary leadership and its relationship to organizational effectiveness. *Leadership and Organization Development Journal*, 35(6), 566–583. <https://doi.org/10.1108/LODJ-10-2012-0130>
- Thomas, H., & Thomas, L. (2011). Perspectives on leadership in business schools. In *Journal of Management Development* (Vol. 30, Issue 5, pp. 526–540). <https://doi.org/10.1108/02621711111133037>
- Shareef, R. A., & Atan, T. (2019). The influence of ethical leadership on academic employees' Organizational Citizenship Behavior and Turnover Intention: Mediating role of intrinsic motivation. *Management Decision*, 57(3), 583–605. <https://doi.org/10.1108/MD-08-2017-0721/FULL/XML>
- Verthzal Dan Arviyan (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Edisi keenam. Depok: PT., Raja Grafindo Persada.
- Waheed, A., Miao, X., Waheed, S., Ahmad, N., & Majeed, A. (2019a). How new HRM practices, organizational innovation, and innovative climate affect the innovation performance in the IT industry: A moderated-mediation analysis. *Sustainability (Switzerland)*, 11(3). <https://doi.org/10.3390/su11030621>
- Waheed, A., Miao, X., Waheed, S., Ahmad, N., & Majeed, A. (2019b). How new HRM practices, organizational innovation, and innovative climate affect the innovation performance in the IT industry: A moderated-mediation analysis. *Sustainability (Switzerland)*, 11(3).