

**PENGARUH *ORGANIZATIONAL CULTURE*
DAN *ORGANIZATIONAL COMMITMENT*
TERHADAP *STRATEGIC LEADERSHIP, JOB SATISFACTION*
DAN *EMPLOYEE PERFORMANCE*
PADA SATUAN KERJA PERANGKAT DAERAH
KABUPATEN MALUKU TENGGARA BARAT
PROVINSI MALUKU**

DISERTASI

**Diajukan Kepada
Universitas Katolik Widya Mandala
Untuk Memenuhi Persyaratan
Gerlar DOKTOR**



Oleh:

**BALTHASAR WATUNGLAWAR
NPM: 8111411002**

**PROGRAM DOKTOR
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS KATOLIK WIDYA MANDALA
SURABAYA
2015**

LEMBAR PENGESAHAN

NASKAH DISERTASI INI TELAH DISETUJUI

TANGGAL: 15 April 2015

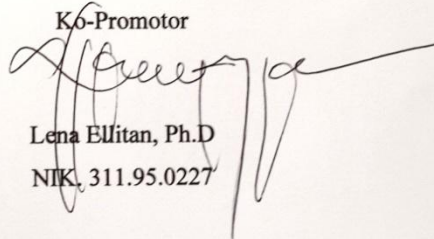
Promotor



Prof. Drs. Ec. Budiman Christiananta, MA., Ph.D

NIP. 130206173

Ko-Promotor




Lena Ellitan, Ph.D

NIK. 311.95.0227

Menyetujui:

Ketua Program Doktor Ilmu Manajemen

Program Pascasarjana Universitas Katolik Widya Mandala



Dr. Mudjilah Rahayu

NIK. 811.09.0629

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN NASKAH

SURAT PERNYATAAN

Nama : Balthasar Watunglawar
NPM : 8111411002
Program Studi : Pascasarjana Ilmu Manajemen
Alamat : Nginden VI B/46 Surabaya
Email : watungballa@gmail.com, bwatunglawar@yahoo.com

Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Hasil penelitian berupa disertasi ini adalah asli (original), benar-benar hasil karya sendiri dan bukan karya orang lain dengan mengatasnamakan saya, bukan merupakan hasil peniruan atau penjiplakan (*plagiarism*) dari hasil karya orang lain.
2. Dalam hasil penelitian berupa disertasi ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai dasar acuan dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar kepustakaan.
3. Pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya, dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, saya bersedia menerima sanksi akademik dan sanksi-sanksi lainnya yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Surabaya, 16 April 2015

Yang Menyatakan



Balthasar Watunglawar
NPM. 8111411002

UCAPAN TERIMA KASIH

Puji syukur atas kerahiman Tuhan, karena dengan kuat kuasa Roh-Nya Disertasi dengan judul “Pengaruh *Organizational Culture* dan *Organizational Commitment* Terhadap *Strategic Leadership*, *Job Satisfaction*, dan *Employee Performance* Satuan Kerja Perangkat daerah Kabupaten Maluku Tenggara Barat Provinsi Maluku” dapat terselesaikan, sebagai syarat menyelesaikan studi guna perolehan gelar Doktor pada Program Doktor Ilmu Manajemen Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya.

Sesungguhnya, walaupun penulisan Disertasi ini masih memiliki kekurangan dalam cara penyajian maupun materinya, penulis menyadari bahwa untuk sampai pada tahap ini, tidak sedikit pengorbanan yang dilalui. Setiap keterlibatan dalam bentuk apapun dari berbagi sumber telah memboboti tulisan ini. Oleh karena itu, tanpa mengurangi rasa hormat, kami menyampaikan terima kasih yang sedalam-dalamnya kepada:

1. Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya khususnya Program Doktor Ilmu Manajemen yang bersedia menerima kehadiran dan penulisan ini sebagai bagian dari keluarga besar Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya.

2. Prof. Drs. Budiman Christiananta, MA., Ph.D, selaku Promotor yang telah berkorban meluangkan waktu, tenaga, dan perhatian untuk membimbing dan memotivasi, serta mengarahkan penulis dari awal hingga sampai pada penyelesaian Disertasi ini.
3. Lena Ellitan, Ph.D, selaku Ko-Promotor yang telah berkorban meluangkan waktu, tenaga, dan perhatian untuk membimbing dan mengarahkan dari awal hingga bisa tiba pada tahap penyelesaian Disertasi ini.
4. Prof. Anita Lie, Ed.D selaku Direktur Pascasarjana, yang memberikan dukungan penyelesaian Disertasi
5. Dr. Mudjilah Rahayu, sebagai Ketua Program Doktor Ilmu Manajemen yang terus memberikan perhatian mengenai kemajuan penulisan Disertasi.
6. Prof. Drs. Ec. V. Henky Supit, Ak., selaku Dosen penguji dari Pra-Proposal yang memberikan masukan dan motivasi kepada penulis.
7. Prof. Dr. Soedjono Abipraja, S.E., Prof. Dr. Teman Koesmono, MM., Prof. Dr. Andi Sularso, MM., selaku dosen penguji yang banyak memberikan masukan untuk penyempurnaan penulisan.
8. Dr. Bambang Widjanarko Otok, MSi., selaku konsultan Statistik yang telah membantu memberikan masukan berharga untuk perbaikan dan penyempurnaan tulisan Disertasi.

9. Para dosen pengajar pada Program Pascasarjana Program Doktor Ilmu Manajemen Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya: Prof. Dr. Wuri Soedjatmiko, Prof. Dr. Armada Riyanto, Prof. Augusty Ferdinand, MBA., Prof. Dr. Ruswiati Suryosaputra, Prof. Syafiie Idrus, M.Ec., Ph.D., Prof. Dr. Sarmanu, MS., Prof. Dr. Djoko Mursinto, T. Hani Handoko, Ph.D, Budi W. Soetjipto, Ph.D., Tjan Soen Eng, Ph.D., Prof., Dr. Bambang Tjahjadi, Ak., yang telah mendampingi kami dari setiap perkuliahan, dalam tuntunan dan arahan hingga bisa tiba pada penyelesaian Disertasi.
10. Yayasan Kasih Mulia yang telah ikhlas membantu dan mendukung secara finansial
11. Pastor Jemy Balubun MSC yang telah membantu dengan cara dan kebijaksanaannya
12. Pemerintah Daerah kabupaten Maluku Tenggara Barat (MTB) yang memahami perjuangan dan terlibat memberikan kemudahan untuk kelancaran studi
13. Kedua orang tua yang tersayang, Mathias Watunglawar dan Rosa de Lima Teftutul yang selalu mendukung perjuangan secara material maupun spiritual.
14. *My beloved one*, Katrin Leba S.Ag., M.Th., yang dengan caranya telah terlibat memberikan dukungan dan motivasi.

15. Om Petrus Teftutul, Om Primus Teftutul, Bpk Maksimus Belay, Bpk. Petrus Lunganepat, Bpk. Martin Ivakdalam S.Ag., Bpk. Petrus Watunglawar, Mama tua Alda, Mama ade Ludiwina, dan mama bong Barbara, Ipr. Leo Londar, SE, Ipr. Melki Mareng, Amd.Kep, Ipr. Neles Fanumbi, SE, adik Maya Batkorbawa, atas doa dan dukungan moril-materiil.
16. Kakak-adik: **kandung** (Blandina Watunglawar, Bernadeta Watunglawar, Antonius Watunglawar. SH., dan Maria, S.R. Watunglawar SH.) dan **sepupu**, (Pst. Stanislaus Kuway, MSC., Albertus Watunglawar, ST., Thomas Watunglawar, SH., Matias Neis Watunglawar, SH., Meky Kuway, Martinus Alakaman Watunglawar, Ruces Belay, Rian Belay) yang atas caranya masing-masing turut merasakan dan mendukung perjuangan, terutama secara moril
17. Teman-teman angkatan ketiga Program Doktoral Ilmu Manajemen: Pak Anggoro, Pak Alexandre, Pak Billy, Pak Mateus, Pak Rudy, Pak Aldomando, dan Ibu Maria atas kerja sama, saling memotivasi dari awal perkuliahan hingga berakhir.
18. Ibu Vivi dan Ibu Novi atas bantuan pelayanan administratif sejak perkuliahan hingga berakhir.
19. Semua pihak yang tidak dapat disebut satu per satu atas cara dan bentuk keterlibatan, telah membantu secara moril-materiil.

Penulis menyadari bahwa Disertasi ini tidak akan pernah terselesaikan tanpa campur-tangan pihak-pihak tersebut. Tidak ada bentuk penghargaan lain yang dapat penulis ungkapkan dan panjatkan, selain rasa syukur dan hormat yang sedalam-dalamnya. Semoga Kerahiman Tuhan melingkupi kita semua.

RINGKASAN

Pengaruh *Organizational Culture* dan *Organizational Commitment* Terhadap *Strategic Leadership*, *Job Satisfaction*, dan *Employee Performance* Pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Maluku Tenggara Barat Provinsi Maluku

Kunci keberhasilan sebuah organisasi dapat dilihat dari perubahan-perubahan positif yang dihasilkannya. Apa yang menjadi visi dan tujuan organisasi yang diformulasikan secara komprehensif dan mudah diimplementasikan? Peran manajemen strategi sangat penting dalam membantu terciptanya integrasi proses sebuah kebijakan yang dibangun secara tepat dengan pelaksanaannya sehingga kinerja organisasi dapat mencapai tingkat yang optimal.

Untuk mencapai optimalisasi kinerja atau untuk mencapai tujuan organisasi, maka pemanfaatan sumber daya pun harus maksimal. Oleh karena itu, studi dalam rangka memahami dan menganalisis akar penyebab menurunnya kinerja sebuah organisasi atau bagaimana meningkatkan kinerja dengan mengaitkannya pada faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja organisasi adalah pola pikir rasional yang tidak dapat dibantahkan.

Potensialitas-potensialitas organisasi seperti budaya, komitmen organisasional, kepemimpinan strategik, kepuasan kerja, dan kinerja pegawai (pejabat atau staf, atasan atau bawahan) harus dipandang penting dan dimanfaatkan secara baik (*good governance*) untuk kemajuan organisasi menciptakan perubahan-perubahan yang berarti. Walaupun demikian tindakan preventif harus diupayakan, karena konflik kepentingan dalam sebuah organisasi antara pihak-pihak yang berkepentingan (*stakeholders*) selalu ada dan berpeluang menghambat implementasi maksud dan tujuan organisasi. Perspektif *agency theory* tidak cukup membantu pengakuan rasional akan adanya konflik kepentingan dan pemisahan kewenangan, akan keamanan dan pembayaran. Aktualisasi diri, pencapaian, dan survival organisasi yang mendapat penekanan *stewardship*

theory adalah sangat penting bagi setiap individu mengontrol cara beradanya dalam organisasi.

Riset ini bertujuan untuk menganalisis dan memperoleh bukti empiris pengaruh *organizational culture* dan *organizational commitment* terhadap *strategic leadership*, *job satisfaction*, dan *employee performance*. Penelitian dirancang untuk menjawab permasalahan-permasalahan yang telah dirumuskan dan menguji hipotesis yang diajukan. Untuk menjawab permasalahan dan membuktikan hipotesis, penelitian dilakukan di Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) kabupaten Maluku Tenggara Barat (MTB) Provinsi Maluku. Populasi target dalam penelitian ini adalah pejabat struktural (eselon II, III, dan IV) sejumlah 357 orang dari 27 SKPD dengan jumlah sampel 130 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan *stratified proporsional random sampling* dan analisis data menggunakan *Partial Least Square (PLS)*.

Berdasarkan pengujian atas 8 hipotesis diperoleh hasil penelitian:

1. *Organizational culture* berpengaruh positif signifikan terhadap *employee performance*.
2. *Organizational culture* berpengaruh positif signifikan terhadap *strategic leadership*
3. *Organizational culture* berpengaruh positif signifikan terhadap *job satisfaction*
4. *Organizational commitment* berpengaruh positif tidak signifikan terhadap *employee performance*
5. *Organizational commitment* berpengaruh positif signifikan terhadap *employee performance*
6. *Strategic leadership* berpengaruh positif signifikan terhadap *employee performance*
7. *Strategic leadership* berpengaruh positif signifikan terhadap *job satisfaction*
8. *Job satisfaction* berpengaruh positif signifikan terhadap *employee performance*

Selain temuan ini memberikan kontribusi terhadap perkembangan ilmu pengetahuan khususnya studi ilmu manajemen strategik, referensi untuk pengembangan studi, dan kajian serta penelitian lanjutan yang relevan, beberapa saran penting yang perlu diperhatikan oleh pemerintah

daerah kabupaten MTB untuk peningkatan kinerja aparatur sipil Negara (jabatan struktural eselon II, III, dan IV), antara lain: 1. Peningkatan budaya organisasi, sebab akan berdampak pula dalam mempengaruhi peningkatan kepemimpinan strategik, kepuasan kerja, dan kinerja. 2. Komitmen organisasional harus diperhatikan peningkatannya, sebab tidak berdampak secara langsung mempengaruhi kinerja tetapi dimediasi oleh kepuasan kerja pada SKPD MTB. Hal ini menunjukkan bahwa ada indikasi kinerja seseorang meningkat jika kepentingan pribadi terpenuhi. Setiap orang harus diarahkan untuk memperhatikan kepentingan organisasi melalui peningkatan komitmen organisasional. Peningkatan kualitas kepemimpinan strategik adalah sangat penting karena terbukti mempengaruhi kepuasan kerja pegawai sehingga berdampak pula pada peningkatan kinerja.

SUMMARY

The Influence of Organizational Culture and Organizational Commitment to Strategic Leadership, Job Satisfaction, and Performance of Regional Working Units Employees in Maluku Tenggara Barat Regency, Maluku Province

The key of an organization to achieve the organizational goals, being successful can be seen from the positive changes that have been achieved. What vision and goals of the organization are formulated comprehensively and easy to implement? The role of strategic management is very important in helping to create the integration of a policy process that is built precisely with its implementation so that the performance of the organization can achieve the optimal level.

To achieve the optimal performance or to achieve the goals of the organization, the resources use must be maximized. Therefore, the study is to understand and analyze the cause root of declining performance of an organization or how to improve performance by linking the factors that affect the performance of the organization. It is a rational mindset that cannot be disputed.

The organizations potentialities such as culture, organizational commitment, strategic leadership, job satisfaction, and performance of employees (officers or staff, supervisor or subordinate) should be importantly considered and utilized (good governance) to word the progress of the organization creating significant changes. Nevertheless, preventive measures should be pursued, due to a conflict of interest in an organization between the interested parties (stakeholders) which could potentially impede the implementation of the aims and objectives of the organization. Agency theory perspective is not enough to help a rational recognition that there is a conflict of interest and the separation of powers and authority, security and payment. Self-actualization, achievement, and organizational survival (Stewardship theory) is very important for every individual to control how to be well in the organization.

This research aims to analyze and obtain empirical evidence the influence of organizational culture and organizational commitment to strategic leadership, job satisfaction, and employee performance. The study was designed to address problems that have been formulated and test the proposed hypotheses. To answer the problem and prove the hypothesis, the research was conducted at Regional Working Units Employees in Maluku Tenggara Barat Regency, Maluku Province. The target population in this study is the structural officials (Echelon II, III, and IV) in total of 357 people with 130 samples. The sampling technique using proportional

stratified random sampling and analysis of data using Partial Least Square (PLS).

Based on 8 hypotheses testing research results are as follows:

- 1. Organizational culture significantly and positively influences employee performance.*
- 2. Organizational culture significantly and positively influences strategic leadership.*
- 3. Organizational culture significantly and positively influences job satisfaction.*
- 4. Organizational commitment was not a significant positive factor influence on employee performance.*
- 5. Organizational commitment was a significant positive influence on employee performance.*
- 6. Strategic leadership was a significant positive influence on employee performance.*
- 7. Strategic leadership was a significant positive influence on job satisfaction.*
- 8. Job satisfaction was a significant positive influence on employee performance*

In addition, these findings contribute to the development of science, especially the study of strategic management, a reference to the development of the study, and the study and further research that is relevant, some important suggestions that need to be considered by the local government to increase the performance of civilian apparatus State (structural position of echelon II, III, and IV), such as: 1. Increased organizational culture, because it will impact in influencing strategic leadership, job satisfaction, and performance. 2. Organizational commitment should be increased, because it does not directly affect performance, but mediated by job satisfaction on Regional Working Units Employees in Maluku Tenggara Barat Regency. This suggests that there is an indication of a person's performance increases when personal interests are fulfilled. Everyone should be directed to consider the interests of the organization through increasing organizational commitment. Improving the quality of strategic leadership is very important because it has been proven that influencing job satisfaction has an impact on improvement of employee performance.

ABSTRACT

The Influence of Organizational Culture and Organizational Commitment on Strategic Leadership, Job Satisfaction, and Performance of Regional Work Civil Units Employees in Maluku Tenggara Barat Regency, Maluku Province

ABSTRACT: *The purpose of this research is to analyze, reveal, and find out the influence of organizational culture and organizational commitment on strategic leadership, job satisfaction, and employee performance. Data collection process was conducted through questionnaire. The research samples consisted of 130 employees. The collected data were descriptively analyzed to find out causal relationship among variables by using Partial Least Square (PLS) Analysis. The results showed that Organizational Culture was positively and significantly influencing Employee Performance, Strategic Leadership, and Job Satisfaction. The influence of Organizational Commitment towards Job Satisfaction was positive and significant, but not towards Employee Performance. The influence of Strategic Leadership was positive and significant towards Employee Performance and Job Satisfaction. Job Satisfaction was positively and significantly influencing Employee Performance. The findings point out that the dependent variables influence the independent variables positively and significantly. The findings of this research are expected to be useful for the next researchers in the field of strategic management.*

Keywords: *organizational culture, organizational commitment, strategic leadership, job satisfaction, employee performance.*

DAFTAR ISI

Sampul Dalam	i
Lembar Persetujuan	ii
Halaman Pengesahan	iii
Surat Pernyataan Keaslian Naskah	iv
Ucapan Terima Kasih	V
Ringkasan	x
<i>Abstract</i>	xv
DAFTAR ISI.....	xvi
DAFTAR TABEL	xx
DAFTAR GAMBAR	xxii
DAFTAR LAMPIRAN	xxiii

BAB 1 PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Perumusan Masalah Penelitian	20
1.3 Tujuan Penelitian	21
1.4 Manfaat Penelitian	22
1.5 Batasan Penelitian	23

BAB 2 KAJIAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu	25
2.2 Landasan Teori.....	33

2.2.1 Manajemen Publik	33
2.2.2 <i>Corporate Governance</i>	44
2.2.3 <i>Organizational Culture</i>	55
2.2.4 <i>Organizational Commitment</i>	62
2.2.5 <i>Strategic Leadership</i>	75
2.2.6 <i>Job Satisfaction</i>	98
2.2.7 <i>Employee Performance</i>	105
2.2.8 Hubungan Antar Variabel	115
2.3 Kerangka Konseptual dan Hipotesis	131
2.3.1 Kerangka Konseptual	131
2.3.2 Hipotesis	144

BAB 3 METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian	146
3.2 Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel	147
3.3 Variable Penelitian	152
3.3.1 Klasifikasi Variabel	152
3.3.2 Definisi Operasional Variabel	154
3.4 Intrumen Penelitian	161
3.5 Lokasi dan Waktu Penelitian	162
3.6 Proses Pengumpulan Data	163
3.7 Metode Analisis Data	163
3.7.1 Evaluasi Unidimensionalitas Konstruk	163
3.7.2 Pengujian Hipotesis dengan <i>Partial Least Square</i> (PLS)	164

3.7.3 Uji Asumsi Model	169
3.7.4 Analisis Kesesuaian Model	171

BAB 4 ANALISIS HASIL PENELITIAN

4.1 Gambaran Umum Objek dan Subjek Penelitian	172
4.1.1 SKPD kabupaten MTB Provinsi Maluku	172
4.1.2 Pegawai dan Jabatan Struktural	174
4.2 Deskripsi Data Responden	177
4.2.1 Deskripsi Responden Menurut Kelas Umur	177
4.2.2 Deskripsi Responden Menurut Jenis Kelamin	178
4.2.3 Deskripsi Responden Menurut Tingkat Pendidikan	179
4.2.4 Deskripsi Responden Menurut Masa Jabatan	180
4.3 Hasil Penelitian	181
4.3.1 Deskripsi Variabel Penelitian	182
4.3.1.1 <i>Organizational Culture</i> (X1)	182
4.3.1.2 <i>Organizational Commitment</i> (X2)	188
4.3.1.3 <i>Strategic Leadership</i> (Y1).....	190
4.3.1.4 <i>Job Satisfaction</i> (Y2)	198
4.3.1.5 <i>Employee Performance</i> (Y3)	200
4.4 Uji Validitas dan Reliabilitas	206
4.5 Analisis <i>Partial Least Square</i> (PLS)	216

BAB 5 PEMBAHASAN

5.1 Pembahasan Pengaruh Antar Variabel	233
--	-----

5.1.1 <i>Organizational Culture</i> terhadap <i>Employee Performance</i>	234
5.1.2 <i>Organizational Culture</i> terhadap <i>Strategic Leadership</i>	238
5.1.3 <i>Organizational Culture</i> terhadap <i>Job Satisfaction</i>	242
5.1.4 <i>Organizational Commitment</i> terhadap <i>Employee Performance</i>	247
5.1.5 <i>Organizational Commitment</i> terhadap <i>Job Satisfaction</i>	251
5.1.6 <i>Strategic Leadership</i> terhadap <i>Employee Performance</i>	254
5.1.7 <i>Strategic Leadership</i> terhadap <i>Job Satisfaction</i>	257
5.3.8 <i>Job Satisfaction</i> terhadap <i>Employee Performance</i>	260
5.4 Implikasi Penelitian	264
5.4.1 Implikasi Teoretis	264
5.4.2 Implikasi Praktis	271

BAB 6 PENUTUP

6.1 Kesimpulan	276
6.2 Saran	283

DAFTAR PUSTAKA	288
-----------------------------	-----

LAMPIRAN	303
-----------------------	-----

DAFTAR TABEL

2.1	Dimensi Komitmen	63
2.2	Perbedaan <i>Supervisors, Managers, dan Leaders</i>	89
2.3	Cakupan Model Kepemimpinan	89
2.4	Perbedaan <i>Power dan Authority</i>	94
3.1	Jumlah Eselon II, III, IV dari 27 SKPD	150
3.2	Parameter Uji Validitas dalam Model Pengukuran PLS.....	170
4.1	Jabatan Struktural SKPD	170
4.2	Deskripsi Responden Menurut Kelas Umur	177
4.3	Deskripsi Responden Menurut Jenis Kelamin	178
4.4	Deskripsi Responden Menurut Tingkat Pendidikan	180
4.5	Deskripsi Responden Menurut Masa Jabatan	181
4.6	Nilai Rerata Item dan Variabel <i>Organizational Culture</i>	183
4.7	Nilai Rerata Item dan Variabel <i>Organizational Commitment</i>	188
4.8	Nilai Rerata Item dan Variabel <i>Strategic Leadership</i>	191
4.9	Nilai Rerata Item dan Variabel <i>Job Satisfaction</i>	199
4.10	Nilai Rerata Item dan Variabel <i>Employee Performance</i>	201
4.11	Uji Validitas dan Reliabilitas <i>Organizational Culture</i> (Putaran1).....	208
4.12	Uji Validitas dan Reliabilitas <i>Organizational Culture</i> (Putaran2).....	209
4.13	Uji Validitas dan Reliabilitas <i>Organizational Commitment</i>	210
4.14	Uji Validitas dan Reliabilitas <i>Strategic Leadership</i> (Putaran1)	210
4.15	Uji Validitas dan Reliabilitas <i>Strategic Leadership</i> (Putaran 2)	212
4.16	Uji Validitas dan Reliabilitas <i>Job Satisfaction</i>	213

4.17 Uji Validitas dan Reliabilitas <i>Employee Performance</i> (Putaran1).....	214
4.18 Uji Validitas dan Reliabilitas <i>Employee Performance</i> (Putaran2).....	215
4.19 Hasil Nilai <i>Outer Loading</i> (Putaran1)	217
4.20 Hasil Nilai <i>Outer Loading</i> (Putaran2)	220
4.21 Hasil Nilai <i>Cross Loading</i>	221
4.22 Hasil Nilai <i>Composite Reliability</i>	223
4.23 Hasil Nilai <i>R-Square</i>	224
4.24 Hasil Nilai Koefisien <i>Path</i> dan <i>t-Statistics</i>	226
4.25 Hasil Penelitian	231

DAFTAR GAMBAR

2.1	Kualitas Leaders dan Managers	92
2.2	Kerangka Konsep Berpikir	136
2.3	Kerangka Konsep Penelitian	142
3.1	Diagram untuk Model <i>Partial Least Square</i> (PLS)	167
4.1	Model Struktural Pengaruh <i>Organizational Culture</i> dan <i>Organizational Commitment</i> terhadap <i>Strategic Leadership</i> , <i>Job Satisfaction</i> , dan <i>Employee Performance</i> SKPD-MTB	224
4.2	Model Hasil Penelitian	231

DAFTAR LAMPIRAN

1.	a. Peta Teori	303
	b. Angket Penelitian	306
2.	Hasil Deskripsi Data	317
3.	Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas	319
4.	Hasil <i>Partial Least Square</i> (PLS)	332
5.	Tabel Korelasi (<i>r product moment</i>)	341