



DOI: <https://doi.org/10.38035/hrm.v1i2>  
<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

## Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. X

Desy Wulandari<sup>1</sup>, Zian Fachrian<sup>2</sup>, Risdiamon<sup>3</sup>

<sup>1</sup>Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IGI, Jakarta, Indonesia, [dedess52@yahoo.com](mailto:dedess52@yahoo.com)

<sup>2</sup>Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IGI, Jakarta, Indonesia, [zian.fachrian@stie-igi.ac.id](mailto:zian.fachrian@stie-igi.ac.id)

<sup>3</sup>Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IGI, Jakarta, Indonesia, [risdiamon.s3unj@gmail.com](mailto:risdiamon.s3unj@gmail.com)

Corresponding Author: [zian.fachrian@stie-igi.ac.id](mailto:zian.fachrian@stie-igi.ac.id)<sup>2</sup>

**Abstract:** *This study entitled “The Influence of Leadership Style and Work Discipline on Employee Performance” is grounded in the strategic importance of improving employee performance to achieve organizational competitiveness. The research gap lies in the need to simultaneously examine leadership style and work discipline within an outsourcing service company context. This study aims to analyze the partial and simultaneous effects of both variables on employee performance. A quantitative survey design was employed, utilizing questionnaires as the data collection instrument and multiple linear regression for analysis. The results indicate that leadership style and work discipline have a positive and significant effect on employee performance, both partially and simultaneously. The novelty of this research lies in strengthening an empirical model integrating leadership and work discipline within a single analytical framework in the outsourcing service sector. In conclusion, improving leadership quality and consistently implementing work discipline are key strategies to enhance sustainable employee performance.*

**Keyword:** *Leadership Style, Work Discipline, Employee Performance, Human Resource Management*

**Abstrak:** Penelitian ini berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan”. Latar belakang penelitian didasarkan pada pentingnya peningkatan kinerja karyawan sebagai faktor strategis dalam mencapai keunggulan kompetitif organisasi. Kesenjangan penelitian terletak pada perlunya pengujian simultan antara gaya kepemimpinan dan disiplin kerja dalam konteks perusahaan jasa outsourcing. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh parsial dan simultan kedua variabel tersebut terhadap kinerja karyawan. Metode yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan desain survei, menggunakan kuesioner sebagai instrumen pengumpulan data dan dianalisis melalui regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Novelty penelitian ini terletak pada penguatan model empiris yang mengintegrasikan kepemimpinan dan disiplin kerja dalam satu kerangka analisis pada sektor jasa outsourcing. Kesimpulannya,

peningkatan kualitas kepemimpinan dan konsistensi penerapan disiplin kerja menjadi strategi utama dalam mendorong kinerja karyawan yang berkelanjutan.

**Kata Kunci:** Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan, Manajemen Sumber Daya Manusia

---

## PENDAHULUAN

Kinerja karyawan merupakan determinan utama keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan strategisnya, khususnya dalam konteks manajemen sumber daya manusia. Literatur perilaku organisasi menegaskan bahwa efektivitas kepemimpinan dan tingkat disiplin kerja menjadi dua faktor internal yang secara konsisten memengaruhi performa individu maupun tim (Sasue et al., 2021). Kepemimpinan yang mampu memberikan arahan, membangun komunikasi, dan menciptakan motivasi kerja akan membentuk lingkungan yang produktif, sedangkan disiplin kerja mencerminkan komitmen karyawan terhadap standar operasional dan tanggung jawab profesionalnya.

Sebagai perusahaan penyedia jasa alih daya berskala nasional, PT. X menghadapi dinamika pengelolaan sumber daya manusia yang kompleks. Dengan lebih dari 12.000 karyawan yang tersebar di berbagai sektor strategis seperti perbankan dan telekomunikasi, perusahaan dituntut menjaga konsistensi kualitas layanan dan produktivitas kerja. Namun, karakteristik industri outsourcing yang ditandai oleh tingkat turnover tinggi, mobilitas tenaga kerja, serta tekanan produktivitas yang ketat menimbulkan tantangan tersendiri dalam mempertahankan stabilitas kinerja.

Hasil observasi internal menunjukkan adanya ketimpangan kinerja antar departemen yang berkorelasi dengan variasi penerapan gaya kepemimpinan dan tingkat disiplin kerja. Departemen dengan kepemimpinan yang konsisten dan disiplin tinggi cenderung menunjukkan capaian kinerja optimal, sementara unit dengan pola manajerial yang kurang terstruktur memperlihatkan performa yang relatif rendah. Kondisi ini mengindikasikan bahwa harmonisasi gaya kepemimpinan dan penguatan kedisiplinan menjadi kebutuhan strategis perusahaan.

Berbagai penelitian empiris mendukung hubungan positif antara gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan kinerja karyawan. Studi oleh Azizah dan Aisyah (2025) serta Suaidy dan Rony (2023) membuktikan bahwa kepemimpinan yang adaptif dan sesuai karakteristik organisasi berpengaruh signifikan terhadap peningkatan performa. Penelitian lain menegaskan bahwa disiplin kerja memiliki kontribusi kuat terhadap pencapaian hasil kerja (Pratiwi et al., 2023; Reni & Syahsudarmi, 2025), bahkan dalam beberapa kasus menjadi faktor dominan dibandingkan insentif. Dalam konteks outsourcing, Wantora et al. (2025) menemukan bahwa kepemimpinan yang efektif mampu meningkatkan disiplin kerja secara signifikan dan berdampak pada perbaikan kinerja.

Meskipun demikian, belum terdapat kajian empiris yang secara spesifik menguji pengaruh simultan gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. X, khususnya pada divisi tenaga administrasi. Ketiadaan data berbasis penelitian menyebabkan kebijakan pengembangan kepemimpinan dan pengelolaan disiplin kerja belum sepenuhnya didasarkan pada evidensi kuantitatif.

Berdasarkan kesenjangan tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Dengan pendekatan kuantitatif deskriptif-verifikatif, studi ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia serta implikasi praktis bagi perumusan strategi peningkatan kinerja yang lebih efektif dan berbasis data di lingkungan PT. X.

## METODE

Metode penelitian berisi jenis penelitian, sampel dan populasi atau subjek penelitian, waktu dan tempat penelitian, instrumen, prosedur dan teknik penelitian, serta hal-hal lain yang berkaitan dengan cara penelitian. Bagian ini dapat dibagi menjadi beberapa sub bab, tetapi tidak perlu mencantumkan penomorannya.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain survei yang bertujuan menguji pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan secara empiris dan terukur. Metode yang digunakan bersifat deskriptif dengan analisis regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh parsial maupun simultan variabel independen terhadap variabel dependen. Data primer dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner tertutup menggunakan skala Likert lima poin kepada karyawan Back Office PT. X yang berjumlah 134 orang sebagai populasi, dengan sampel sebanyak 58 responden yang ditentukan menggunakan rumus Slovin dengan margin of error 10% dan teknik probability sampling melalui simple random sampling. Operasionalisasi variabel mencakup gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan kinerja karyawan yang diukur melalui indikator terstruktur berdasarkan literatur yang relevan. Analisis data dilakukan menggunakan perangkat lunak SPSS melalui tahapan uji statistik deskriptif, uji kualitas data (validitas dan reliabilitas), uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan autokorelasi), analisis regresi linier berganda, serta pengujian hipotesis melalui uji t, uji F, dan koefisien determinasi ( $R^2$ ) untuk memastikan model penelitian memenuhi syarat estimasi yang tidak bias dan efisien

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil

Penelitian ini menganalisis karakteristik responden serta kecenderungan persepsi pegawai pada divisi operasional, SDM, dan keuangan di PT. X melalui pendekatan statistik deskriptif. Secara demografis, komposisi responden relatif seimbang berdasarkan jenis kelamin, didominasi kelompok usia produktif 20–50 tahun, dengan mayoritas berpendidikan Strata 1 (S1) dan memiliki masa kerja 6–10 tahun. Profil ini menunjukkan bahwa responden umumnya berada pada fase karier matang dengan kompetensi akademik memadai serta pengalaman kerja menengah, sehingga dinilai representatif dalam mengevaluasi dinamika kepemimpinan, disiplin, dan kinerja di lingkungan perusahaan.

Hasil analisis deskriptif terhadap variabel penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memperoleh penilaian sangat positif, dengan mayoritas responden menyatakan setuju dan sangat setuju pada seluruh indikator. Hal ini mengindikasikan bahwa praktik kepemimpinan dinilai efektif dalam aspek komunikasi, pengarahan, dan keteladanan. Variabel disiplin kerja juga menunjukkan kecenderungan tinggi, terutama dalam kepatuhan terhadap prosedur dan peraturan perusahaan, meskipun efisiensi pemanfaatan waktu kerja masih memerlukan perhatian manajerial. Sementara itu, variabel kinerja karyawan berada dalam kategori baik, ditunjukkan oleh dominasi penilaian positif pada indikator kualitas kerja, pencapaian target, efisiensi, kerja sama tim, dan tanggung jawab. Secara keseluruhan, temuan ini mengindikasikan bahwa lingkungan kerja telah mendukung terciptanya kepemimpinan yang efektif, tingkat disiplin yang kuat, serta kinerja pegawai yang optimal, yang menjadi dasar empiris bagi penguatan kebijakan pengelolaan sumber daya manusia di perusahaan.

### Hasil Uji Kualitas Data

Uji kualitas data dilakukan untuk memastikan bahwa instrumen penelitian memiliki tingkat validitas dan reliabilitas yang memadai sebelum digunakan dalam analisis lanjutan. Uji validitas menggunakan korelasi Pearson menunjukkan bahwa seluruh indikator pada variabel gaya kepemimpinan, disiplin, dan kinerja memiliki nilai signifikansi 0,000 ( $<0,05$ ), sehingga seluruh item dinyatakan valid. Nilai korelasi pada variabel gaya kepemimpinan berada pada

rentang 0,785–0,956 (sangat kuat), disiplin 0,510–0,815 (cukup kuat hingga sangat kuat), dan kinerja 0,610–0,868 (kuat hingga sangat kuat). Hal ini menunjukkan bahwa setiap item pernyataan mampu merepresentasikan konstruk yang diukur secara akurat.

Uji reliabilitas menggunakan Cronbach's Alpha juga menunjukkan hasil yang baik. Variabel gaya kepemimpinan memperoleh nilai 0,924 (sangat reliabel), disiplin 0,732 (reliabel), dan kinerja 0,860 (sangat reliabel). Seluruh nilai alpha berada di atas batas minimum 0,70, yang berarti instrumen memiliki konsistensi internal yang kuat dan layak digunakan dalam penelitian. Secara keseluruhan, hasil pengujian ini membuktikan bahwa instrumen penelitian telah memenuhi kriteria kualitas data dan dapat digunakan untuk tahap analisis berikutnya.

**Tabel 1. Data Tabel Uji Validitas**

| Variabel          | Jumlah Item | Rentang Pearson Correlation | Signifikansi | Keterangan                                  |
|-------------------|-------------|-----------------------------|--------------|---------------------------------------------|
| Gaya Kepemimpinan | 5           | 0,785 – 0,956               | 0,000        | Seluruh item valid (sangat kuat)            |
| Disiplin          | 6           | 0,510 – 0,815               | 0,000        | Seluruh item valid (cukup kuat–sangat kuat) |
| Kinerja           | 7           | 0,610 – 0,868               | 0,000        | Seluruh item valid (kuat–sangat kuat)       |

**Tabel 2. Data Tabel Uji Validitas**

| Variabel          | Cronbach's Alpha | Jumlah Item | Keterangan      |
|-------------------|------------------|-------------|-----------------|
| Gaya Kepemimpinan | 0,924            | 5           | Sangat Reliabel |
| Disiplin          | 0,732            | 6           | Reliabel        |
| Kinerja           | 0,860            | 7           | Sangat Reliabel |

### Hasil Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik dilakukan untuk memastikan model regresi memenuhi persyaratan statistik sehingga hasil estimasi dapat diinterpretasikan secara valid. Uji normalitas menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov menunjukkan nilai Asymp. Sig. sebesar 0,200 ( $>0,05$ ) pada sampel 58 responden, sehingga residual dinyatakan berdistribusi normal dan asumsi normalitas terpenuhi. Uji multikolinearitas memperlihatkan nilai Tolerance sebesar 0,651 dan VIF sebesar 1,537 pada masing-masing variabel independen, yang berada dalam batas aman (Tolerance  $>0,10$  dan VIF  $<10$ ), sehingga tidak terdapat korelasi tinggi antar variabel bebas. Selanjutnya, uji heteroskedastisitas melalui analisis scatterplot menunjukkan penyebaran titik yang acak di sekitar garis nol tanpa pola tertentu, yang mengindikasikan tidak adanya heteroskedastisitas. Secara keseluruhan, model regresi memenuhi asumsi normalitas, tidak mengalami multikolinearitas, serta bebas dari heteroskedastisitas, sehingga layak digunakan dalam analisis lanjutan.

**Tabel 3. Ringkasan Uji Asumsi Klasik**

| 1. Uji Normalitas          |                  |                        |                         |                         |               |
|----------------------------|------------------|------------------------|-------------------------|-------------------------|---------------|
| Metode                     | N                | Asymp. Sig. (2-tailed) | Kriteria                | Keterangan              |               |
| Kolmogorov-Smirnov         | 58               | 0,200                  | $> 0,05$                | Residual normal         | berdistribusi |
| 2. Uji Multikolinearitas   |                  |                        |                         |                         |               |
| Variabel                   | Tolerance        | VIF                    | Kriteria                | Keterangan              |               |
| Gaya Kepemimpinan          | 0,651            | 1,537                  | Tol $>0,10$ ; VIF $<10$ | Tidak multikolinearitas | terjadi       |
| Disiplin                   | 0,651            | 1,537                  | Tol $>0,10$ ; VIF $<10$ | Tidak multikolinearitas | terjadi       |
| 3. Uji Heteroskedastisitas |                  |                        |                         |                         |               |
| Metode                     | Hasil Pengamatan |                        |                         | Keterangan              |               |

|                    |                                           |                                   |
|--------------------|-------------------------------------------|-----------------------------------|
| <b>Scatterplot</b> | Titik menyebar acak, tidak membentuk pola | Tidak terjadi heteroskedastisitas |
|--------------------|-------------------------------------------|-----------------------------------|

### Hasil Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan untuk menilai pengaruh variabel independen terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan. Hasil uji t menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja dengan nilai  $t = -3,758$  dan signifikansi 0,000 ( $<0,05$ ). Namun, arah koefisien yang negatif mengindikasikan bahwa peningkatan skor gaya kepemimpinan dalam konteks penelitian ini justru diikuti penurunan kinerja, sehingga diperlukan evaluasi terhadap pendekatan kepemimpinan yang diterapkan. Sebaliknya, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dengan nilai  $t = 5,689$  dan signifikansi 0,000, serta menjadi variabel yang paling dominan secara parsial.

Secara simultan, hasil uji F menunjukkan nilai F hitung sebesar 55,157 dengan signifikansi 0,000 ( $<0,05$ ), yang berarti gaya kepemimpinan dan disiplin secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja, sehingga model regresi dinyatakan layak. Selanjutnya, koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,655 menunjukkan bahwa 65,5% variasi kinerja dapat dijelaskan oleh kedua variabel independen, sedangkan 34,5% dipengaruhi faktor lain di luar model. Nilai Adjusted  $R^2$  sebesar 0,644 menegaskan bahwa model memiliki tingkat kemampuan penjelasan yang kuat dan stabil.

**Tabel 4. Ringkasan Data Uji Hipotesis**

| Variabel                           | t Hitung | Sig.  | Arah Pengaruh | Keterangan           |
|------------------------------------|----------|-------|---------------|----------------------|
| <b>Gaya Kepemimpinan → Kinerja</b> | -3,758   | 0,000 | Negatif       | Signifikan           |
| <b>Disiplin → Kinerja</b>          | 5,689    | 0,000 | Positif       | Signifikan (Dominan) |

| F Hitung      | Sig.  | Keterangan                 |
|---------------|-------|----------------------------|
| <b>55,157</b> | 0,000 | Model signifikan dan layak |

| R            | R Square | Adjusted R Square | Keterangan                             |
|--------------|----------|-------------------|----------------------------------------|
| <b>0,810</b> | 0,655    | 0,644             | 65,5% variasi kinerja dijelaskan model |

### Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ( $t = -3,758$ ;  $p = 0,000$ ). Temuan ini mengindikasikan bahwa penerapan gaya kepemimpinan dalam konteks penelitian justru berkorelasi terbalik dengan peningkatan kinerja. Kondisi tersebut dapat disebabkan oleh ketidaksesuaian antara pendekatan kepemimpinan dengan karakteristik karyawan, kebutuhan pekerjaan, maupun budaya organisasi, sehingga berdampak pada penurunan motivasi dan produktivitas. Secara teoretis, efektivitas kepemimpinan sangat ditentukan oleh kemampuan pemimpin dalam menyesuaikan gaya dengan situasi dan kondisi tim. Hasil ini memperkuat temuan Puspitasari (2023) serta Lestari dan Siregar (2022) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan yang kurang adaptif dapat menurunkan kinerja, meskipun berbeda dengan Rahmawati et al. (2024) yang menemukan pengaruh positif dalam konteks organisasi yang berbeda.

Sebaliknya, disiplin kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ( $t = 5,689$ ;  $p = 0,000$ ), serta menjadi variabel yang lebih dominan dalam model. Artinya, peningkatan kedisiplinan baik dalam kepatuhan terhadap aturan, ketepatan waktu, tanggung jawab, maupun konsistensi pelaksanaan tugas berkontribusi langsung terhadap peningkatan kinerja karyawan. Disiplin berfungsi sebagai mekanisme pengendalian internal yang menjaga stabilitas produktivitas dan kualitas kerja. Temuan ini konsisten dengan penelitian Santoso (2023), Hidayat et al. (2022), serta Anjani dan Firmansyah (2021) yang menegaskan bahwa kedisiplinan merupakan determinan utama keberhasilan kinerja organisasi. Dengan demikian,

penguatan sistem disiplin yang adil, terukur, dan konsisten menjadi strategi manajerial yang efektif untuk meningkatkan performa karyawan.

## KESIMPULAN

Secara keseluruhan, penelitian ini menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan dan disiplin kerja merupakan determinan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepemimpinan yang diterapkan secara tepat terbukti mampu meningkatkan motivasi, tanggung jawab, serta membentuk budaya kerja yang positif dan produktif, sehingga pemimpin dituntut mengoptimalkan perannya sebagai motivator, fasilitator, dan teladan dalam organisasi. Di sisi lain, disiplin kerja yang tercermin melalui kepatuhan terhadap aturan, ketepatan waktu, dan konsistensi penyelesaian tugas berkontribusi langsung dalam menciptakan lingkungan kerja yang tertib dan efisien, yang pada akhirnya mendorong peningkatan kinerja secara berkelanjutan.

Berdasarkan temuan tersebut, secara akademik disarankan agar penelitian selanjutnya mengembangkan model yang lebih komprehensif dengan menambahkan variabel seperti lingkungan kerja, budaya organisasi, dan kepuasan kerja, serta mempertimbangkan pendekatan mixed methods untuk memperkaya analisis kuantitatif dengan perspektif kualitatif. Secara praktis, manajemen PT. X perlu memperkuat implementasi kepemimpinan yang adaptif, penegakan disiplin yang konsisten, serta sistem evaluasi dan penghargaan yang transparan melalui pelatihan, coaching, dan mentoring berkelanjutan. Selain itu, dukungan dari pemangku kepentingan eksternal dan regulator juga penting dalam memperkuat pengembangan kualitas sumber daya manusia, sehingga peningkatan kinerja karyawan dapat tercapai secara optimal dan berkesinambungan.

## REFERENSI

- Astuti, D., Kristiyanti, L. S., & Akbar, I. R. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Smec Denka Indonesia. *Jorapi: Journal Of Research And Publication Innovation*, 1(1).
- Azizah, I., & Aisyah, N. (2025). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Pegadaian Kanwil VIII Jakarta. *Jurnal Manajemen Dan Administrasi Antartika*, 2(3), 119–128. <https://doi.org/10.70052/juma.v2i3.696>
- Kurniawati, L., & Meliyanti, M. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Kota Bandar Lampung. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi (JEMSI)*, 5(6). <https://doi.org/10.38035/jemsi.v5i6>
- Pricilia, L. A., Effiyaldi, & Pasaribu Johni Paul Karolus. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bappeda. *Journal Of Trends Economics And Accounting Research*, 4(4), 838–844.
- Rini, I. P., & Candra, A. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Puskesmas Kota Karang Bandar Lampung. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 7(1), 107–115. <https://doi.org/10.32493/jee.v7i1.44292>
- Rosalina, M., & Wati, L. N. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekobis: Ekonomi Bisnis & Manajemen*, 10(1), 18–32. <https://doi.org/10.37932/j.e.v10i1.26>
- Safitri, L., Azis Firdaus, M., & Supramono. (2022). The Influence Of Work Discipline And Workload On Employee Performance At The Human Resources Development Center Of The Ministry Of Agraria And Spatial Planning/National Land Agency. *Journal Of International Trade*, 1(1), 10–17.

- Salsabila, D., & Mukhtar, J. (2025). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pesona Putra Perkasa Di Pamulang. *Jurnal Perkusi: Pemasaran, Keuangan Dan Sumber Daya Manusia*, 5(2), 294–302.
- Suaidy, H. M., & Rony, Z. T. (2023). Pentingnya Gaya Kepemimpinan Dalam Mengelola Organisasi: Sebuah Studi Literatur Sistematis. *Jurnal Bisnis Dan Ekonomi*, 1(1), 29–49. <https://doi.org/10.61597/jbe-ogzrp.v1i1.2>
- Soekiman, J. F. X. S. (2023). The Role Of Human Resource Management In Organizations. *International Journal Of Economics, Business And Accounting Research (IJEBAAR)*, 7(1). <https://doi.org/10.29040/ijebar.v7i1.10861>