

KAJIAN EKONOMI, MANAJEMEN, AKUNTANSI SYARIAH DAN KONVENSIONAL (KEMASAN)

Vol. 01, No. 01, Mei 2026, Pp: 37 – 44

Available online at <https://journals.vmpofficial.com/index.php/KEMASAN/>



PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI LABORATORIUM DAN KLINIK WESTERINDO

Yusuf Marsudewo¹, Darwin Hartono^{2(*)}, Firdaus Budhy Saputro³

Universitas Indraprasta PGRI, Jakarta, Indonesia¹²³

yusufmarsudewo@gmail.com¹, darwinhartono.state@gmail.com²

Abstract

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengkaji pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di Laboratorium dan Klinik Westerindo. Penelitian menerapkan pendekatan kuantitatif dengan populasi yang mencakup seluruh karyawan Laboratorium dan Klinik Westerindo. Teknik penentuan sampel menggunakan metode *sampling jenuh*, sehingga jumlah responden yang terlibat dalam penelitian sebanyak 40 orang. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner sebagai instrumen penelitian. Selanjutnya, data dianalisis menggunakan metode regresi linear sederhana guna mengetahui hubungan antara variabel yang diteliti. Hasil pengujian parsial (*uji t*) menunjukkan bahwa nilai *t hitung* sebesar 12,371 lebih besar dibandingkan *t tabel* sebesar 2,024. Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di Laboratorium dan Klinik Westerindo.

Gaya Kepemimpinan, Kinerja Karyawan, Laboratorium, Klinik

Received: Mei 2026

Revised: Mei 2026

Accepted: Mei 2026

Keywords:

(*) Corresponding Author:

Hartono, darwinhartono.state@gmail.com

INTRODUCTION

Pada era globalisasi, tingkat persaingan antarperusahaan mengalami peningkatan yang signifikan, baik pada sektor perdagangan maupun jasa. Kondisi tersebut mendorong perusahaan untuk terus meningkatkan performa organisasi di berbagai aspek, meliputi kondisi finansial, pemanfaatan teknologi, serta pengelolaan sumber daya manusia. Walaupun perusahaan telah memiliki modal finansial yang kuat, teknologi yang modern, dan sistem manajemen yang baik, tujuan organisasi tetap sulit tercapai apabila kualitas sumber daya manusia tidak memadai (Pahira & Rinaldy, 2023). Oleh sebab itu, perusahaan memerlukan tenaga kerja yang memiliki kompetensi, keterampilan, serta kemampuan kerja yang sesuai agar produktivitas organisasi dapat meningkat secara optimal. Dalam konteks ini, keberadaan karyawan menjadi elemen penting yang menentukan keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dengan demikian, pengelolaan sumber daya manusia yang efektif diperlukan untuk menciptakan kinerja unggul sekaligus memberikan pelayanan terbaik kepada konsumen. Selain itu, peran pemimpin dalam memberikan pembinaan kepada karyawan juga menjadi faktor penting guna meningkatkan kepuasan kerja, komitmen organisasi, serta kualitas kinerja pegawai.

Menurut Silitonga & Faddila (2023), kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai individu, baik secara kuantitatif maupun kualitatif, sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan perusahaan. Pencapaian tujuan organisasi sangat dipengaruhi oleh

tingkat kinerja karyawan, mengingat seluruh elemen perusahaan memiliki kontribusi dalam mendukung keberhasilan organisasi. Sejalan dengan hal tersebut, Pratama et al. (2023) menjelaskan bahwa pengukuran atau penilaian kinerja merupakan instrumen manajerial yang digunakan untuk meningkatkan kualitas pengambilan keputusan dan akuntabilitas organisasi. Oleh karena itu, hasil evaluasi kinerja dapat menjadi dasar yang rasional dalam proses pengambilan keputusan. Selain itu, Destiana et al. (2023) mengemukakan bahwa pengukuran kinerja merupakan suatu proses evaluasi terhadap tingkat pencapaian pekerjaan berdasarkan tujuan dan sasaran yang telah ditentukan sebelumnya, termasuk efektivitas penggunaan sumber daya, kualitas hasil kerja, serta tingkat keberhasilan tindakan dalam mencapai target organisasi.

Silitonga & Faddila (2023) juga menjelaskan bahwa kinerja mencerminkan tingkat keberhasilan individu dalam menyelesaikan tugas sekaligus mencapai target yang telah ditetapkan. Selanjutnya, Rosyid & Khotamin (2023) menyatakan bahwa kualitas karyawan dapat dikategorikan sangat baik apabila hasil kerja yang dicapai melampaui target atau minimal memenuhi standar yang telah ditetapkan perusahaan. Sebaliknya, kualitas kerja dianggap kurang baik apabila hasil pekerjaan tidak sesuai dengan standar yang telah ditentukan dan menunjukkan tingkat kesalahan yang tinggi. Oleh sebab itu, kualitas sumber daya manusia menjadi faktor yang sangat menentukan dalam menjaga efektivitas organisasi.

Dalam praktiknya, perusahaan sering menghadapi berbagai hambatan dalam mencapai tujuan, salah satunya berkaitan dengan kualitas sumber daya manusia yang belum optimal. Tidak sedikit organisasi mengalami kemunduran bahkan kegagalan akibat rendahnya pengembangan sumber daya manusia (Sari et al., 2023). Hubungan yang terjalin antara atasan dan bawahan juga memiliki pengaruh terhadap kenyamanan karyawan dalam bekerja. Kondisi hubungan kerja yang kurang harmonis dapat menimbulkan ketidakpuasan kerja, sedangkan hubungan yang baik mampu menciptakan suasana kerja yang lebih positif. Oleh karena itu, perusahaan perlu melakukan perencanaan sumber daya manusia secara tepat untuk memperoleh tenaga kerja yang sesuai dengan kompetensi jabatan. Dalam hal ini, perilaku dan pola interaksi pemimpin terhadap bawahannya sering diidentifikasi sebagai bentuk gaya kepemimpinan yang diterapkan di perusahaan.

Gaya kepemimpinan diartikan sebagai pola perilaku seorang pemimpin dalam memberikan arahan, membangun kepercayaan, menjalin komunikasi, melakukan pembagian tugas dan wewenang, serta menciptakan hubungan kerja yang harmonis dengan bawahan (Muhammad, 2023). Aprillianto et al. (2019) menjelaskan bahwa pemimpin yang mampu memenuhi aspek-aspek tersebut berpotensi menghasilkan dampak positif berupa peningkatan kinerja karyawan. Selain itu, terciptanya rasa aman dan nyaman di lingkungan kerja juga menjadi kebutuhan penting bagi pegawai, karena tekanan kerja yang tinggi dapat memberikan dampak negatif terhadap hasil kerja. Dalam situasi tersebut, pimpinan memiliki tanggung jawab untuk melakukan evaluasi serta memperbaiki kondisi yang kurang mendukung produktivitas karyawan.

Menurut Anggraeni (2019), peningkatan kinerja karyawan merupakan aspek penting yang dapat memberikan dampak positif terhadap efektivitas dan efisiensi perusahaan. Dalam hal ini, gaya kepemimpinan dipandang sebagai salah satu faktor utama yang dapat mendorong peningkatan performa kerja pegawai. Farida & Zulkarnain (2019) menjelaskan bahwa seorang pemimpin memiliki peran sebagai teladan, pembimbing, sekaligus figur yang menjadi panutan bagi seluruh anggota organisasi dalam mencapai hasil kerja yang maksimal. Selain itu, Fadoli (2019) menyebutkan bahwa gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan seseorang untuk memengaruhi tindakan individu lain guna menciptakan keselarasan persepsi dalam organisasi.

Rafsanjani (2019) menjelaskan bahwa perilaku pemimpin dapat membentuk persepsi tertentu pada kondisi psikologis bawahan. Sikap pemimpin yang diamati dan ditiru oleh bawahan berpotensi menjadi contoh perilaku yang mampu meningkatkan kualitas kinerja pegawai. Sebaliknya, apabila gaya kepemimpinan yang diterapkan tidak sesuai dengan harapan bawahan, maka kondisi tersebut dapat menimbulkan dampak negatif terhadap performa kerja. Oleh karena itu, Rafsanjani (2019) menegaskan bahwa salah satu upaya yang dapat dilakukan perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan adalah melalui penerapan gaya kepemimpinan yang tepat. Sejalan dengan hal tersebut, Hutabarat (2019) menyatakan bahwa pemilihan gaya kepemimpinan yang sesuai merupakan tanggung jawab pimpinan agar produktivitas dan kinerja karyawan dapat meningkat secara optimal.

Labotarium Dan Klinik Westerindo adalah salah satu tempat layanan kesehatan yang telah berdiri sejak tahun 1996, yang didirikan oleh sekelompok dokter yang memiliki visi untuk memberikan layanan kesehatan yang berkualitas tinggi bagi masyarakat Indonesia. Labotarium Dan Klinik Westerindo ini dibangun dengan tujuan untuk memberi layanan kesehatan berkualitas tinggi namun terjangkau bagi masyarakat Indonesia. Labotarium dan klinik westerindo ini merupakan salah satu klinik yang termuka di Indonesia. Berdiri sejak tahun 1996, klinik ini telah melayani masyarakat Indonesia selama lebih dari dua dekade. Dengan lokasi utama di Jalan. Cipaku I No.5 Jakarta selatan dan cabang di berbagai kota lainnya. Layanan yang disediakan oleh labotarium dan klinik westerindo meliputi layanan medis umum, layanan spesialis, layanan labotrium, dan layanan radiologi.

Berdasarkan kondisi yang ditemukan di Laboratorium dan Klinik Westerindo, terdapat beberapa permasalahan yang berkaitan dengan kinerja karyawan. Salah satu indikasinya terlihat dari masih adanya pegawai yang belum mampu menyelesaikan maupun menyerahkan pekerjaan sesuai dengan batas waktu yang telah ditentukan. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa pelaksanaan tugas belum berjalan secara optimal. Selain permasalahan kinerja, aspek gaya kepemimpinan juga menjadi perhatian dalam organisasi. Berdasarkan hasil wawancara dengan sejumlah karyawan, diperoleh informasi bahwa pemimpin dinilai belum memberikan arahan kerja secara maksimal. Akibatnya, koordinasi dalam pelaksanaan tugas yang membutuhkan kerja sama tim cenderung berlangsung lebih lambat dibandingkan pekerjaan yang dilakukan secara individu.

Kondisi ini menunjukkan bahwa efektivitas kepemimpinan memiliki peran penting dalam mendukung kelancaran proses kerja di lingkungan organisasi. Labotarium Dan Klinik Westerindo merupakan perusahaan yang bergerak dibidang kesehatan memiliki motto kerja yang mengutamakan kepercayaan dalam kualitas yang tinggi, biaya yang terjangkau, dan pelayanan yang terbaik. Perusahaan yang sedang mengalami perkembangan ini, sedang berada ditahap peningkatan konsumen dari dalam kota maupun luar kota. Oleh karena itu, perlu adanya peningkatan pengawasan serta arahan dari pimpinan demi tercapainya kegiatan operasional dengan baik dan sesuai dengan perosedur perusahaan. Berdasarkan penjelasan di atas, maka peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut dengan judul penelitian “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Labotarium Dan Klinik Westerindo”.

METHODS

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif – asosiatif kausal. Penelitian ini dilakukan di Labotarium dan Klinik Westerindo. Proses penelitian dilakukan kurang lebih 5 bulan. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah karyawan di Labotarium dan Klinik Westerindo sebanyak 40 karyawan. Teknik pengumpulan data yaitu

kuesioner. Penyusunan kuesioner tiap variabel dapat dilihat pada tabel 1. Data penelitian yang telah dikumpulkan akan dianalisis menggunakan analisis regresi linear sederhana sesuai syarat dan prosedurnya.

Tabel 1.
Indikator Tiap Variabel penelitian

No.	Indikator Gaya Kepemimpinan	Indikator Kinerja Karyawan
1	Kemampuan Mengambil Keputusan	Kualitas pekerja
2	Kemampuan Memotivasi	Kuantitas pekerja
3	Kemampuan Komunikasi	Pelaksanaan tugas
4	Kemampuan Mengendalikan Bawahan	Tanggung jawab
5	Tanggung Jawab	
6	Kemampuan Mengendalikan Emosional	

Sumber: Herawati & Ranteallo (2020) Sumber: Faizal et al. (2019)

RESULTS & DISCUSSION

Results

1. Karakteristik para responden
 - 1.1. Dari sisi jenis kelamin

Tabel 2.
Pengelompokan Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	7	17.5	17.5	17.5
	Perempuan	33	82.5	82.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 25.0

- 1.2. Dari sisi usia

Tabel 3.
Pengelompokan Responden Berdasarkan Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	> 25 tahun	13	32.5	32.5	32.5
	26 - 35 tahun	27	67.5	67.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Olahan SPSS 25.0

2. Hasil prasyarat normalitas data

Tabel 4.
Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
Model		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters	Mean	.0000000
	Std. Deviation	6.48271315
Most Extreme Differences	Absolute	.096
	Positive	.075
	Negative	-.096
Test Statistic		.096
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200

Sumber: SPSS 25, Data diolah peneliti (2024)

Berdasarkan tabel 4 disimpulkan bahwa data normal dan bisa dilanjutkan.

3. Persamaan regresi

Tabel 5.
Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana

	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.477	5.309		-.090	.929
	Gaya Kepemimpinan	.996	.081	.895	12.371	.000

Sumber: SPSS 25, Data diolah peneliti (2024)

Berdasarkan hasil analisis regresi linear sederhana pada Tabel 5, diperoleh persamaan regresi $Y = -0,477 + 0,996X$. Nilai konstanta sebesar -0,477 menunjukkan bahwa apabila variabel gaya kepemimpinan diasumsikan tetap atau bernilai nol, dengan asumsi ceteris paribus, maka kinerja karyawan diperkirakan mengalami penurunan sebesar 0,477 poin. Sementara itu, variabel gaya kepemimpinan memiliki arah pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi sebesar 0,996, yang mengindikasikan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel gaya kepemimpinan, dengan asumsi faktor lain tetap (ceteris paribus), berpotensi meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,996 poin..

4. Uji hipotesis

4.1. Uji t

Dari hasil olahan data pada tabel 5 diperoleh nilai thitung 12,371 dan nilai ttabel 2,024 (0,05,1, 38) sehingga thitung ($12,371 > 2,024$) dan hasil pengujian ini diperoleh bahwa mempunyai nilai signifikan yaitu $0,000 < 0,05$, maka hal ini dapat dikatakan bahwa terdapat gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di Labolatorium dan Klinik Westerindo.

Discussion

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data yang telah dilakukan, pengujian validitas dan reliabilitas instrumen penelitian melibatkan sebanyak 40 responden. Uji validitas instrumen dilakukan dengan menggunakan acuan nilai *r tabel* sebesar 0,312, sehingga suatu instrumen dinyatakan valid apabila memiliki nilai korelasi melebihi batas tersebut. Temuan penelitian ini selaras dengan hasil penelitian Hamarto & Mutoharoh (2019); Jayanyi & Lina (2019); Pramudhita & Meirisa (2019), yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebagai variabel dependen.

Berdasarkan hasil penghitungan yang telah dilakukan, ditemukan adanya hubungan yang positif antara gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan di Laboratorium dan Klinik Westerindo. Hasil tersebut sejalan dengan penelitian Aspar (2019), yang menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan memiliki kontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai. Dalam praktik organisasi, pola kepemimpinan yang diterapkan seorang pemimpin menjadi salah satu faktor penentu terhadap naik atau turunnya performa kerja karyawan. Oleh sebab itu, perusahaan membutuhkan model kepemimpinan yang efektif guna mendukung tercapainya tujuan organisasi secara optimal.

Menurut Putra & Adnyani (2019), kinerja karyawan dapat diartikan sebagai hasil kerja yang tercermin melalui beberapa aspek, seperti kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, dan kemampuan bekerja sama dalam mencapai tujuan organisasi. Di sisi lain, Andayani & Soehari (2019) menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan merupakan suatu proses pengarahan, pengawasan, serta pemberian pengaruh terhadap karyawan agar mampu menjalankan tugas sesuai ketentuan yang berlaku. Dengan demikian, penerapan gaya kepemimpinan yang tepat akan mendukung terciptanya koordinasi kerja tim yang lebih baik sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai secara efektif.

Gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam organisasi memiliki peran penting terhadap tingkat kinerja karyawan. Kepemimpinan yang efektif mampu meningkatkan motivasi, produktivitas, dan kepuasan kerja pegawai. Pemimpin yang memberikan dukungan, arahan yang jelas, serta umpan balik yang membangun cenderung mampu menciptakan rasa dihargai pada diri karyawan, sehingga mereka terdorong untuk bekerja secara optimal. Sebaliknya, pola kepemimpinan yang terlalu otoriter atau kurang responsif dapat memengaruhi kondisi psikologis karyawan, menurunkan motivasi kerja, meningkatkan tekanan kerja, bahkan berpotensi meningkatkan tingkat pergantian tenaga kerja (*turnover*). Oleh karena itu, penting bagi pemimpin untuk mengembangkan gaya kepemimpinan yang inklusif dan suportif guna mencapai kinerja optimal dari tim mereka.

Untuk meningkatkan kinerja karyawan di laboratorium dan klinik Wasterindo, beberapa solusi yang dapat diterapkan antara lain: pertama, pemimpin perlu mengembangkan keterampilan komunikasi yang efektif untuk memberikan instruksi yang jelas dan umpan balik yang konstruktif. Kedua, memberikan pelatihan dan pengembangan profesional bagi karyawan agar mereka memiliki kesempatan untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka. Ketiga, menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dengan mempromosikan kerjasama tim dan menghargai kontribusi setiap individu. Keempat, menerapkan sistem penghargaan dan insentif yang adil untuk memotivasi karyawan mencapai kinerja yang lebih baik. Dengan menerapkan solusi-solusi ini, diharapkan kinerja karyawan di laboratorium dan klinik Wasterindo akan meningkat secara signifikan.

CONCLUSION

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan penulis tentang pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Labolatorium dan klinik Westerindo, menghasilkan analisis regresi linier sederhana dimana $Y = -0,477 + 12,371$. Lebih lanjut, hasil temuan disimpulkan bahwa terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di Labolatorium dan Klinik Westerindo.

REFERENCES

- Andayani, A. A., & Soehari, T. D. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan. *Akademika*, 8(02), 129-145.
- Anggraeni, K. (2019). *pengaruh Proses Rekrutmen, Seleksi Penempatan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Laksana Kurnia Mandiri Sejati Tegal* (Doctoral dissertation, Universitas Pancasakti Tegal).
- Aprillianto, W. D., Mintarti, S., & Tricahyadinata, I. (2019). Pengaruh peran pemimpin dan komitmen afektif terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai negeri sipil bagian umum dan kepegawaian sekretariat kabupaten kutai timur. *Jurnal manajemen*, 11(1), 82-93.
- Aspar, M. (2019). *Pengaruh Disiplin, Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Biro Klasifikasi Indonesia (Persero) Cabang Utama Batam* (Doctoral dissertation, universitas hasanuddin).
- Destiana, T., Umaidah, Y., & Enri, U. (2023). Penerapan Algoritma Gaussian Naive Bayes Dalam Penentuan Prioritas Rehabilitasi Daerah Aliran Sungai Berdasarkan Parameter Lahan Kritis. *INFOTECH journal*, 9(2), 507-513.
- Fadoli, M. A. (2019). Pengaruh citra destinasi, promosi, dan kualitas layanan terhadap minat berkunjung ulang wisatawan. *Jurnal Manajemen*.
- Faizal, R., Sulaeman, M., & Yulizar, I. (2019). Pengaruh budaya, motivasi kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal eBA*, 5(1).
- Farida, S. I., & Zulkarnain, I. (2019). Model Kepemimpinan Visioner pada Yayasan Sasmita Jaya Group di Provinsi Banten. *Sumber*, 4, 4-707.
- Hamarto, W., & Mutoharoh, I. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Economics and Business UBS*, 8(1), 89-97.
- Herawati, N., & Ranteallo, A. T. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt Jms Jakarta. *Jurnal Ekonomi, Sosial & Humaniora*, 1(10), 1-14. Retrieved from <https://jurnalintelektiva.com/index.php/jurnal/article/view/133>.
- Hutabarat, D. (2019). Kekalahan Pasangan Calon Petahana Pada Pemilihan Gubernur Lampung Tahun 2018.
- Jayanti, K. T., & Wati, L. N. (2019). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dan dampaknya terhadap loyalitas karyawan. *Jurnal Ekobis: Ekonomi Bisnis & Manajemen*, 9(1), 71-88.
- Muhammad, D. S. (2023). Pengaruh Partisipasi Anggaran Terhadap Senjangan Anggaran Dengan Politik Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Sebagai Variabel Moderasi (Studi Empiris Pada Pemerintah Kota Bandar Lampung).
- Pahira, S. H., & Rinaldy, R. (2023). Pentingnya manajemen sumber daya manusia (MSDM) dalam meningkatkan kinerja organisasi. *COMSERVA: Jurnal Penelitian Dan Pengabdian Masyarakat*, 3(03), 810-817.

- Pramudhita, C. A., & Meirisa, F. (2019). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi yang berdampak pada kinerja karyawan. *Balance: Jurnal Akuntansi Dan Bisnis*, 4(2), 585-594.
- Pratama, A., Herni, Y., & Karlina, D. (2023). Pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Zulu Alpha Papa Jakarta Selatan. *Scientific journal of reflection: Economic, accounting, management and business*, 6(4), 736-744.
- Putra, I. W. R. S., & Adnyani, I. G. A. D. (2019). Pengaruh komunikasi, budaya organisasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja karyawan Ramada Bintang Bali. *E-Jurnal Manajemen*, 8(4), 1.
- Rafsanjani, H. (2019). Kepemimpinan transformasional. *Jurnal Masharif Al Syariah: Jurnal Ekonomi Dan Perbankan Syariah*, 4(1).
- Rosyid, G. A., & Khotamin, N. A. (2023). Analisa Kualitas Sumber Daya Insani Dalam Peningkatan Kinerja Karyawan Di Bmt Mitra Mandiri Sejahter Lampung Tahun 2020. *Srikandi: Journal of Islamic Economics and Banking*, 2(2), 55-66.
- Sari, R. P., Lutfia, C., & Soemarsono, N. (2023). Pengelolaan Keuangan Bumdes Di Era Digital Melalui Manajemen Sumber Daya Manusia. *JEMB-Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Bisnis*, 2(1), 18-35.
- Silitonga, K. M., & Faddila, S. P. (2023). Peran kedisiplinan kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan pada PT Harum Maju Mapan Karawang. *Jurnal Economina*, 2(7), 1584-1594.