**Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan, Februari 2025, 11 (2.A), 133-142**
DOI: https://jurnal.peneliti.net/index.php/JIWP/article/view/9770
p-ISSN: 2622-8327 e-ISSN: 2089-5364
Accredited by Directorate General of Strengthening for Research and Development
Available online at https://jurnal.peneliti.net/index.php/JIWP

# Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Keberlangsungan Bisnis Melalui Budaya Organisasi Pada Karyawan Generasi Milenial Di Kabupaten Bekasi

**Ade Agung Gunawan Warja[1] , Retno Purwani Setyanigrum[2]**

[1,2,]Program Magister Manajemen, Universitas Pelita Bangsa

Received: 1 Oktober 2024
Revised: 12 Oktober 2024
Accepted: 29 Oktober 2024

**Abstract**

*This study aims to analyze the effect of leadership style on business sustainability, as well as the mediating role of organizational culture in the relationship. This study involved 96 millennial generation employees in Bekasi Regency as respondents with a sample size calculation using the Lemeshow formula. Data were collected through questionnaires and analyzed using SmartPLS 3.0. The results showed that leadership style affects business sustainability, leadership style affects organizational culture, organizational culture affects business sustainability, and leadership style affects business sustainability mediated by organizational culture.*

**Keywords:** *Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Keberlangsungan Bisnis*

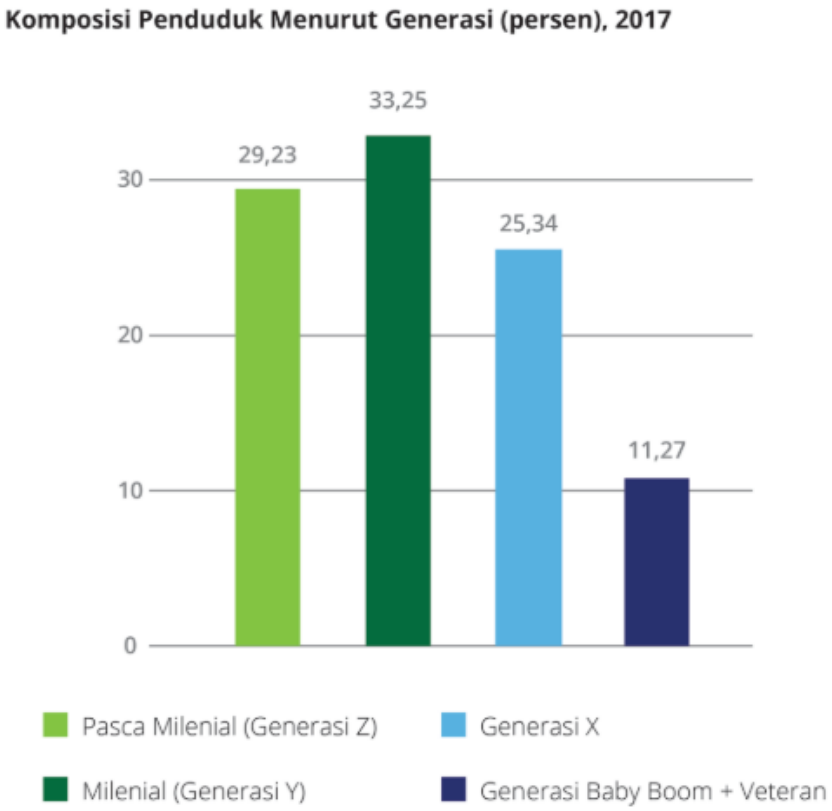
(*) Corresponding Author: agungwarja2@gmail.com

**How to Cite:** Warja, A. A., & Setyaningrum, R. (2025). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Keberlangsungan Bisnis Melalui Budaya Organisasi Pada Karyawan Generasi Milenial Di Kabupaten Bekasi. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, *11*(2.A), 133-142. Retrieved from https://jurnal.peneliti.net/index.php/JIWP/article/view/9770

## PENDAHULUAN

Keberlangsungan bisnis (*business sustainability*) merupakan salah satu tujuan utama dari setiap organisasi. Ditengah tingginya ekspektasi dan arah *business sustainability* yang ingin dicapai, disisi lain kesiapan internal perusahaan dalam membangun gaya kepemimpinannya belum dapat menyesuaikan dengan ekspektasi bisnis di tingkat top manajemen. Sejatinya, manajemen level menengah atau manager sendiri memiliki peran yang signifikan dalam menyusun formulasi yang tepat dalam menyelesaikan masalah, membangun pendekatan yang tepat pada team, sehingga dapat membangun budaya yang terintergasi dengan pencapaian visi perusahaan agar dalam posisi bisnis yang *sustainable* dan memiliki daya saing yang kuat sehingga faktor gaya kepemimpinan memiliki peranan penting dalam keberlangsungan bisnis perusahaan dikarenakan SDM yang berkualitas dan terampil merupakan salah satu faktor utama untuk mencapai keunggulan kompetitif dan keberlangsungan bisnis (Dewi & Sadjat, 2024).

Selain berdampak pada kinerja karyawan, gaya kepemimpinan yang efektif membantu membangun dan mempertahankan budaya perusahaan yang solid. Keberlanjutan bisnis sangat dipengaruhi oleh budaya organisasi. Budaya organisasi bukan hanya sekadar tampilan estetika, melainkan fondasi kuat yang mendukung berjalannya suatu organisasi. Budaya organisasi memiliki peranan penting dalam mengantar organisasi untuk mencapai keberhasilan dan memastikan keberlanjutan bisnis dalam jangka panjang. Budaya organisasi bukan hanya sebagai dekorasi, tetapi merupakan dasar yang menopang kemajuan dan keberlangsungan organisasi tersebut (Dianda et al., 2024). Fenomena ini menjadi semakin relevan di Kabupaten Bekasi karena meningkatnya jumlah karyawan milenial, yang berbeda dari generasi sebelumnya dalam hal ekspektasi dan sifat.




**Gambar 1. Komposisi Penduduk Menurut Generasi**
**Sumber : Deloitte Indonesia, 2017**

Melihat grafik di atas, penduduk Indonesia pada tahun 2017 didominasi oleh generasi Milenial (Generasi Y) yaitu sebesar 33,25% dan hal itu juga dialami dalam sektor perusahaan atau bisnis. Saat ini, Generasi Milenial dan Generasi Z mendominasi pasar tenaga kerja di Indonesia, menjadi mayoritas penduduk. Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS) tahun 2020, Generasi Z membentuk 27,94% dari total populasi, sedangkan Generasi Milenial sebesar 25,87%. Kedua kelompok usia ini berada pada rentang usia produktif, sehingga memiliki potensi besar untuk mendukung pertumbuhan ekonomi Indonesia ke depannya (Ahluwalia, 2023). Generasi milenial, yang didefinisikan sebagai mereka yang lahir antara tahun 1981 dan 1996, dikenal memiliki ciri-ciri yang berbeda seperti adopsi teknologi yang cepat, keinginan untuk mendapatkan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi yang lebih baik, serta preferensi untuk lingkungan kerja yang inovatif dan kolaboratif. Mengingat hal ini, pendekatan kepemimpinan yang sukses dengan generasi milenial harus cukup fleksibel untuk mengakomodasi kebutuhan dan cita-cita mereka. Generasi ini dianggap merespon lebih baik terhadap gaya kepemimpinan transformatif dan partisipatif karena mereka lebih menekankan pada kontribusi individu, pemberdayaan, dan komunikasi yang terbuka.

Di Kabupaten Bekasi, yang merupakan salah satu pusat industri dan perdagangan di Indonesia, perusahaan-perusahaan menghadapi tantangan besar dalam mempertahankan keberlangsungan bisnis mereka. Kompetisi yang ketat,

perubahan ekonomi, dan perkembangan teknologi yang cepat memerlukan strategi manajerial yang inovatif dan adaptif. Oleh karena itu, penting untuk memahami bagaimana gaya kepemimpinan dapat mempengaruhi keberlangsungan bisnis melalui pembentukan budaya organisasi yang mendukung.

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh gaya kepemimpinan terhadap keberlangsungan bisnis melalui budaya organisasi pada karyawan generasi milenial di Kabupaten Bekasi. Fokus pada generasi milenial diharapkan dapat memberikan wawasan tentang bagaimana organisasi dapat mengoptimalkan potensi karyawan muda ini dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pertumbuhan dan inovasi. Dengan memahami dinamika ini, perusahaan di Kabupaten Bekasi dapat mengembangkan strategi kepemimpinan yang lebih efektif, membangun budaya organisasi yang kuat, dan pada akhirnya meningkatkan keberlangsungan bisnis mereka.

## TINJAUAN PUSTAKA

### Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan suatu kemampuan untuk mempersiapkan diri dalam mempengaruhi, memotivasi, mengajak, mengarahkan, menggerakkan, dan, jika diperlukan, menginspirasi. membuat individu atau organisasi menerima pengaruh ini untuk menghasilkan sesuatu yang dapat membantu pencapaian tujuan tertentu yang telah ditetapkan (Nugroho, 2021 dalam Alfatiha et al., 2022). Pemimpin dalam suatu perusahaan memiliki gaya tersendiri dalam membawa perusahaan dalam menghadapi tantangan dilingkungan bisnisnya (Atlantika, Hapsari, & Vuspitasari, 2023).

### Budaya Organisasi

Budaya organisasi menurut (Arifiani & Mardiani, 2023) merupakan praktik-praktik yang sudah ada sejak dahulu dan digunakan dalam aktivitas kehidupan kerja sehari-hari sebagai salah satu pendorong untuk meningkatkan kualitas kerja karyawan. Budaya organisasi adalah kumpulan lambang dan nilai-nilai umum yang unik bagi organisasi tertentu. Hal ini membangun budaya di mana para pekerja merasa seperti satu keluarga dan membedakan perusahaan dari para pesaing (Judijanto et al., 2024).

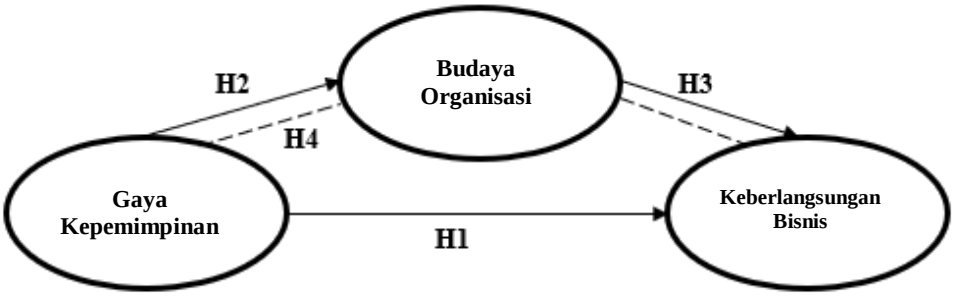
### Keberlangsungan Bisnis (*Business Sustainability*)

Istilah "keberlanjutan bisnis" mengacu pada praktik bisnis yang dirancang untuk memenuhi persyaratan berbagai pemangku kepentingan, termasuk klien, karyawan, dan pemegang saham. Namun demikian, agar dapat terus memberikan tingkat layanan yang sama kepada para pemangku kepentingan di masa depan, perusahaan juga harus melindungi sumber dayanya, salah satunya adalah sumber daya manusia (Winarni et al., 2024).

## METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan objek penelitian yaitu karyawan generasi milenial (lahir tahun 1981 – 1996) dengan jumlah sampel sebanyak 96 karyawan. Perhitungan sampel menggunakan rumus Lemeshow dikarenakan jumlah populasi yang tidak diketahui atau belum terdata secara pasti. Studi kasus dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap keberlangsungan bisnis yang dimediasi

budaya organisasi dan studi ini mengukur setiap jawaban dari kuesioner yang diberikan dengan menggunakan skala likert (interval 1-5). Untuk menguji hasil responden, maka dalam penelitian ini digunakan alat bantu olah data SmartPLS 3.0 untuk pengujian hipotesa. Adapun tahapan prosedur dan pelaksanaan analisis menggunakan metode SEM-PLS dalam penelitian ini adalah dengan melihat hasil Analisa Outer Model, Analisis Inner Model dan juga pengujian hipotesa (Uji Path Coefficient).




**Gambar 1. Desain Penelitian**

Hipotesa dalam penelitian ini dapat dijabarkan sebagai berikut :

H1 : diduga gaya kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap keberlangsungan bisnis.

H2 : diduga gaya kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap budaya organisasi.

H3 : diduga budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap keberlangsungan bisnis.

H4 : diduga gaya kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap keberlangsungan bisnis yang dimediasi budaya organisasi

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan olah data penelitian yang sudah dilakukan penulis, maka hasil penelitian dapat dijabarkan sebagai berikut :

### Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

**Tabel 1.** *Outer Loading*

| | BUDAYA ORGANISASI | *BUSINESS SUSTAINABILITY* | GAYA KEPEMIMPINAN | KETERANGAN |
|---|---|---|---|---|
| BO1 | 0.531 | | | **TIDAK VALID** |
| BO2 | 0.888 | | | VALID |
| BO3 | 0.903 | | | VALID |
| BO4 | 0.882 | | | VALID |
| BO5 | 0.886 | | | VALID |
| BO6 | 0.909 | | | VALID |
| BO7 | 0.784 | | | VALID |
| BO8 | 0.921 | | | VALID |
| BS1 | | 0.808 | | VALID |
| BS2 | | 0.882 | | VALID |
| BS3 | | 0.874 | | VALID |
| BS4 | | 0.83 | | VALID |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| BS5 | | 0.814 | | VALID |
| BS6 | | 0.777 | | VALID |
| BS7 | | 0.79 | | VALID |
| BS8 | | 0.852 | | VALID |
| GK1 | | | 0.859 | VALID |
| GK2 | | | 0.894 | VALID |
| GK3 | | | 0.847 | VALID |
| GK4 | | | 0.864 | VALID |
| GK5 | | | 0.809 | VALID |
| GK6 | | | 0.762 | VALID |
| GK7 | | | 0.837 | VALID |
| GK8 | | | 0.877 | VALID |

Sumber : Data diolah penulis, 2024.

Berdasarkan hasil tabel 1 di atas, maka dapat diketahui bahwa ada nilai *outer loading* yang lebih kecil atau < 0.7, maka dapat dinyatakan tidak valid dan harus dieliminasi lalu dilakukan pengujian ulang.

**Tabel 2.** *Outer Loading*

| | BUDAYA ORGANISASI | *BUSINESS SUSTAINABILITY* | GAYA KEPEMIMPINAN | KETERANGAN |
|---|---|---|---|---|
| BO2 | 0.879 | | | VALID |
| BO3 | 0.906 | | | VALID |
| BO4 | 0.887 | | | VALID |
| BO5 | 0.891 | | | VALID |
| BO6 | 0.915 | | | VALID |
| BO7 | 0.785 | | | VALID |
| BO8 | 0.925 | | | VALID |
| BS1 | | 0.808 | | VALID |
| BS2 | | 0.881 | | VALID |
| BS3 | | 0.874 | | VALID |
| BS4 | | 0.83 | | VALID |
| BS5 | | 0.814 | | VALID |
| BS6 | | 0.778 | | VALID |
| BS7 | | 0.791 | | VALID |
| BS8 | | 0.853 | | VALID |
| GK1 | | | 0.859 | VALID |
| GK2 | | | 0.894 | VALID |
| GK3 | | | 0.847 | VALID |
| GK4 | | | 0.864 | VALID |
| GK5 | | | 0.809 | VALID |
| GK6 | | | 0.762 | VALID |
| GK7 | | | 0.837 | VALID |
| GK8 | | | 0.877 | VALID |

Sumber : Data diolah penulis, 2024.

Berdasarkan hasil tabel 2 di atas, maka dapat diketahui bahwa seluruh nilai *outer loading* sudah memenuhi standar atau > 0.7, maka dapat dinyatakan valid dan dapat dilakukan pengujian selanjutnya.

**Tabel 3.** *Composite Reliability*

| | *Composite Reliability* | KETERANGAN |
|---|---|---|
| BUDAYA ORGANISASI | 0.962 | RELIABEL |
| *BUSINESS SUSTAINABILITY* | 0.946 | RELIABEL |
| GAYA KEPEMIMPINAN | 0.952 | RELIABEL |

Sumber : Data diolah penulis, 2024.

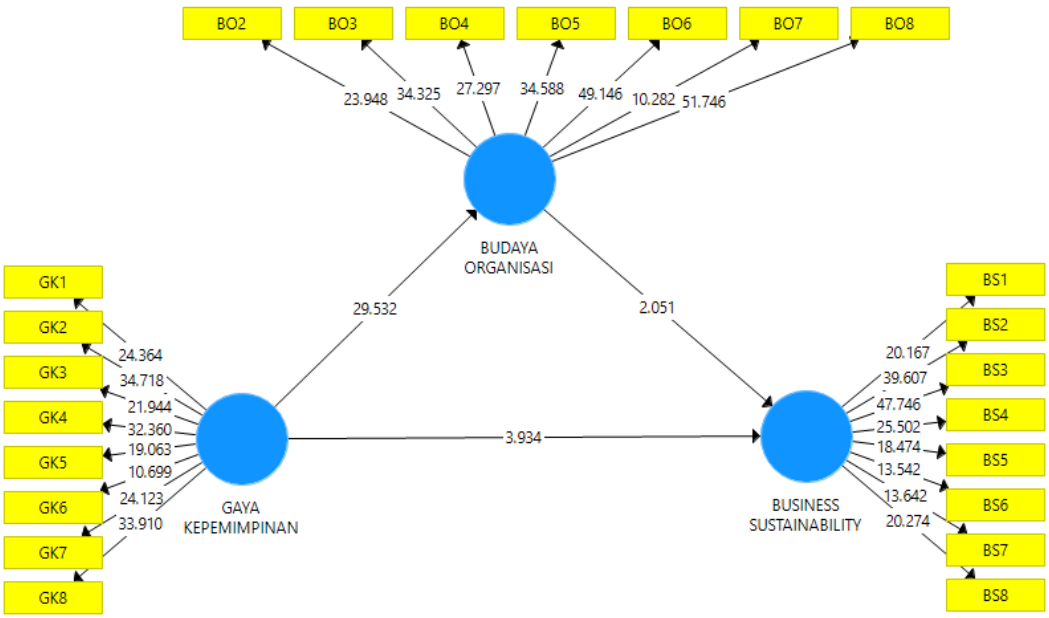
Berdasarkan tabel 3 di atas, dapat disimpulkan bahwa nilai *composite reliability* semua konstruk memiliki nilai > 0,7 yang berarti semua konstruk memenuhi kriteria dan setiap konstruk dalam penelitian ini memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi.

**Tabel 4.** *Cronbach's Alpha*

| | *Cronbach's Alpha* | KETERANGAN |
|---|---|---|
| BUDAYA ORGANISASI | 0.953 | RELIABEL |
| *BUSINESS SUSTAINABILITY* | 0.936 | RELIABEL |
| GAYA KEPEMIMPINAN | 0.942 | RELIABEL |

Sumber : Data diolah penulis, 2024.

Berdasarkan tabel 4 di atas, dapat disimpulkan bahwa nilai *cronbach's alpha* semua konstruk memiliki nilai >0,6 yang berarti semua konstruk memenuhi kriteria dan setiap konstruk dalam penelitian ini memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi.



**Uji Hipotesa**

Uji hipotesis dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel *path coefficient*. *Path coefficient* memiliki nilai sebesar 5%, t=1,96. Apabila nilai t hasil > 1,96, maka hipotesa diterima dan apabila nilai t hasil < 1,96, maka hipotesa ditolak.

**Tabel 5.** *Path Coefficient*

| | Original Sample (O) | Sample Mean (M) | Standard Deviation (STDEV) | T Statistics (\|O/STDEV\|) | P Values |
|---|---|---|---|---|---|
| BUDAYA ORGANISASI -> *BUSINESS SUSTAINABILITY* | 0.308 | 0.312 | 0.150 | 2.051 | 0.041 |
| GAYA KEPEMIMPINAN -> BUDAYA ORGANISASI | 0.879 | 0.877 | 0.030 | 29.532 | 0.000 |
| GAYA KEPEMIMPINAN -> *BUSINESS SUSTAINABILITY* | 0.567 | 0.568 | 0.144 | 3.934 | 0.000 |

Sumber : Data diolah penulis, 2024.

**Tabel 6.** *Specific Indirect Effect*

| | Original Sample (O) | Sample Mean (M) | Standard Deviation (STDEV) | T Statistics (\|O/STDEV\|) | P Values |
|---|---|---|---|---|---|
| GAYA KEPEMIMPINAN -> BUDAYA ORGANISASI -> *BUSINESS SUSTAINABILITY* | 0.271 | 0.274 | 0.135 | 2.002 | 0.046 |

Sumber : Data diolah penulis, 2024.

Dari hasil olah data *path coefficient*, maka dapat hasil penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Variabel gaya kepemimpinan memengaruhi *business sustainability* pada karyawan generasi milenial di Kabupaten Bekasi. Hasil olah data menunjukkan bahwa nilai t-statistik sebesar 3.934 > 1.96. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Regina, 2024) yang menyatakan bahwa pemimpin sangat bertanggung jawab atas kemajuan dan kegagalan serta keberlangsungan suatu organisasi, karena mereka berfungsi sebagai pengendali dan penentu jalan yang harus ditempuh organisasi untuk mencapai tujuan.
2. Variabel gaya kepemimpinan memengaruhi budaya organisasi pada karyawan generasi milenial di Kabupaten Bekasi. Hasil olah data menunjukkan bahwa nilai t-statistik sebesar 29.532 > 1.96. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Northouse, 2016) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap budaya organisasi. Budaya organisasi mencerminkan nilai-nilai, norma, dan perilaku yang diterima dan dipraktikkan dalam suatu organisasi, dan gaya kepemimpinan memainkan peran penting dalam pembentukan, pemeliharaan, dan perubahan budaya tersebut.
3. Variabel budaya organisasi memengaruhi *business sustainability* pada karyawan generasi milenial di Kabupaten Bekasi. Hasil olah data menunjukkan bahwa nilai t-statistik sebesar 2.051 > 1.96. Hasil ini sejalan dengan penelitian

yang dilakukan oleh (Judijanto et al., 2024) yang menyatakan bahwa budaya organisasi yang kuat, mendorong kolaborasi, inovasi, dan kemampuan beradaptasi sangatlah penting untuk kesuksesan dan keberlangsungan suatu bisnis.

4. Variabel gaya kepemimpinan memengaruhi *business sustainability* pada karyawan generasi milenial di Kabupaten Bekasi yang dimediasi oleh budaya organisasi. Hasil olah data menunjukkan bahwa nilai t-statistik sebesar 2.002 > 1.96. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Regina, 2024) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan memengaruhi keberlangsungan bisnis dan penelitian yang dilakukan oleh (Judijanto et al., 2024) yang menyatakan bahwa budaya organisasi memengaruhi keberlangsunga bisnis sehingga budaya organisasi dapat menjadi variabel mediasi di penelitian ini.

## KESIMPULAN

Berdasarkan analisa data yang sudah diinterpretasikan dalam penelitian ini, maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Gaya kepemimpinan memengaruhi *business sustainability* pada karyawan generasi milenial di Kabupaten Bekasi. Pemimpin yang mengadopsi gaya kepemimpinan transformasional, dengan fokus pada inovasi, kolaborasi, dan pengembangan pribadi, dapat lebih efektif dalam memotivasi milenial yang cenderung menghargai tujuan kerja yang bermakna dan kesempatan untuk berkembang. Selain itu, gaya kepemimpinan partisipatif yang mendorong keterlibatan dan pengambilan keputusan bersama dapat meningkatkan loyalitas dan kepuasan kerja di kalangan milenial, yang pada gilirannya memperkuat stabilitas dan keberlanjutan bisnis. Di Kabupaten Bekasi, di mana dinamika ekonomi dan teknologi terus berkembang, adaptasi gaya kepemimpinan yang responsif terhadap kebutuhan dan nilai-nilai milenial menjadi kunci dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan berkelanjutan.
2. Gaya kepemimpinan memengaruhi budaya organisasi pada karyawan generasi milenial di Kabupaten Bekasi. Pemimpin dengan pendekatan partisipatif dan transformasional lebih efektif dalam menciptakan lingkungan kerja yang kolaboratif, inovatif, dan mengutamakan inklusivitas serta apresiasi terhadap kreativitas. Generasi milenial, yang menekankan pada keseimbangan kerja-hidup, fleksibilitas, dan peluang pengembangan diri, akan merasa lebih termotivasi dan terlibat dalam organisasi yang dipimpin dengan cara ini. Sebaliknya, gaya kepemimpinan otoriter atau transaksional yang kaku dan hierarkis dapat menurunkan kepuasan kerja dan produktivitas mereka, karena tidak sesuai dengan harapan mereka akan lingkungan kerja yang suportif dan dinamis. Oleh karena itu, penerapan gaya kepemimpinan yang tepat dapat membentuk budaya organisasi yang positif dan meningkatkan kinerja karyawan milenial di Kabupaten Bekasi.
3. Budaya organisasi yang inklusif, inovatif, dan adaptif sangat mempengaruhi keberlanjutan bisnis, terutama bagi karyawan generasi milenial di Kabupaten Bekasi. Milenial, yang dikenal karena keterbukaan mereka terhadap perubahan dan teknologi, cenderung menginginkan lingkungan kerja yang mendukung pengembangan diri, kolaborasi, serta keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi. Jika organisasi di Kabupaten Bekasi mampu menciptakan budaya yang

sesuai dengan nilai-nilai dan harapan milenial, seperti memberikan kesempatan untuk berkembang, berinovasi, dan berkontribusi secara signifikan, karyawan akan lebih termotivasi dan terikat dengan perusahaan. Hal ini tidak hanya meningkatkan produktivitas dan retensi karyawan tetapi juga menjamin keberlanjutan bisnis melalui kontribusi yang konsisten dan semangat tinggi dalam mencapai tujuan organisasi.

4. Gaya kepemimpinan memengaruhi *business sustainability* pada karyawan generasi milenial di Kabupaten Bekasi yang dimediasi oleh budaya organisasi. Gaya kepemimpinan memiliki peran penting dalam memeengaruhi keberlanjutan bisnis bagi karyawan generasi milenial di Kabupaten Bekasi, dengan budaya organisasi sebagai faktor mediasi yang penting. Kepemimpinan yang bersifat transformasional dan partisipatif cenderung menginspirasi dan melibatkan karyawan milenial, yang menghargai inovasi, kerja sama, dan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Ketika pemimpin menerapkan gaya kepemimpinan yang tepat, mereka tidak hanya memotivasi karyawan tetapi juga membentuk budaya organisasi yang mendukung, inklusif, dan mampu beradaptasi terhadap perubahan. Budaya organisasi yang positif ini, pada akhirnya, meningkatkan keterlibatan, loyalitas, dan produktivitas karyawan milenial, yang semuanya berkontribusi pada keberlanjutan bisnis yang lebih baik di lingkungan yang dinamis seperti Kabupaten Bekasi.

## DAFTAR PUSTAKA

Ahluwalia, Larasati. (2023). MANAJEMEN KINERJA KARYAWAN GENERASI MILENIAL DAN ZILENIAL: STRATEGI UNTUK MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS DAN KEPUASAN KERJA. Retrieved from Teknokrat website: https://feb.teknokrat.ac.id/manajemen-kinerja-karyawan-generasi-milenial-dan-zilenial-strategi-untuk-meningkatkan-produktivitas-dan-kepuasan-kerja-2/

Ainaya Alfatiha, Raja, Hermanto, Bambang, Wulan Tresna, Pratami, & Husna, Asmaul. (2022). Analisis Gaya Kepemimpinan dalam Keberlangsungan Bisnis Pada Masa Pandemi Covid-19 : Studi Pada CV. Kartika Sari. *Bahtera Inovasi*, *6*(1), 13–24. https://doi.org/10.31629/bi.v6i1.4070

Atlantika, Yeremia Niaga, Hapsari, Veneranda Rini, & Vuspitasari, Benedhikta Kikky. (2023). Analisis Gaya Kepemimpinan dalam Mempertahankan Keberlangsungan Usaha Pada Masa Pandemi Covid-19 Di Daerah Perbatasan: Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional. *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, *11*(1), 369–382. https://doi.org/10.37676/ekombis.v11i1.3044

Dewi, Riska, & Sadjat, R. M. E. .. (2024). PENGEMBANGAN SDM DALAM INDUSTRI KONVEKSI PEMBUATAN BONEKA UNTUK PERTUMBUHAN DAN KEBERLANJUTAN BISNIS. *Jurnal Pengabdian Mahasiswa*, *3*(1), 724–732.

Dianda, Radiva, Putri, Zahra, Yulianti, Sherly, Anshori, M. Isa, Raya, Jl, Kampus, Telang, & Box 02 Kamal-Bangkalan, Utm Po. (2024). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan; Literature Review*. *2*(2), 298–310. Retrieved from https://doi.org/10.54066/jikma.v2i2.1761

Loso Judijanto, Irsal Fauzi, Eliagus Telaumbanua, Syamsulbahri, & Arteurt Yoseph Merung. (2024). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Inovatif, dan Teknologi Digital terhadap Keberhasilan Bisnis Industri Startup di Indonesia. *Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan West Science*, *2*(1), 24–34.

Northouse, P. G. (2016). *Leadership: Theory and Practice (7th ed.)*. Sage Publications.

Regina, Revi. (2024). *Karakter Kepemimpinan*. *2*(6), 8–14.

Rizka Arifiani, & Inna Nisawati Mardiani. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pt YKK Zipco Indonesia. *Public Service and Governance Journal*, *4*(1), 159–169. https://doi.org/10.56444/psgj.v4i1.956

Winarni, D. A. F., Muniroh, L., & ... (2024). Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Keberlanjutan Bisnis Dalam Novel Sepatu Terakhir Karya Toni Tegar Sahidi. *... Bisnis Dan Manajemen*, *3*(1). Retrieved from https://journal.unimar-amni.ac.id/index.php/EBISMEN/article/view/1643%0Ahttps://journal.unimar-amni.ac.id/index.php/EBISMEN/article/download/1643/1318