



## Dampak Loyalitas Karyawan terhadap Kinerja dan Keberlanjutan Perusahaan

Acitia Prabawanto<sup>1\*</sup>, Asifa Ardha Chairani<sup>2</sup>, Pramesty Nisfa Shocasa<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup> Universitas Siber Asia, Indonesia

\*Corresponding author: [pramestyns@kemenkeu.go.id](mailto:pramestyns@kemenkeu.go.id)

---

### ARTICLE INFO

#### Kata Kunci

*Loyalitas Karyawan*

*Kinerja Perusahaan*

*Keberlanjutan Organisasi*

#### Article history

Received: 15 September  
2025

Revised: 30 October 2025

Accepted: 20 November  
2025

Available online: 30 January  
2026

### ABSTRAK

Loyalitas karyawan merupakan faktor kunci yang memengaruhi kinerja organisasi dan keberlanjutan perusahaan. Karyawan yang loyal cenderung berkomitmen tinggi terhadap tujuan perusahaan, menyelesaikan tugas dengan konsisten, dan aktif berkontribusi dalam pencapaian strategi organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh loyalitas karyawan terhadap kinerja dan keberlanjutan perusahaan dengan pendekatan kuantitatif melalui survei dan kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa loyalitas karyawan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan serta kemampuan organisasi untuk bertahan dan berkembang. Karyawan yang loyal meningkatkan produktivitas, menjaga kualitas layanan, serta mendorong inovasi dan pertumbuhan jangka panjang. Temuan ini menegaskan bahwa loyalitas karyawan bukan hanya faktor psikologis individu, tetapi juga determinan strategis yang memengaruhi keberhasilan dan kelangsungan perusahaan. Implikasi praktis dari penelitian ini adalah perlunya perusahaan membangun dan memelihara loyalitas karyawan melalui sistem penghargaan, pelatihan, komunikasi internal, dan kepemimpinan yang mendukung. Strategi ini dapat memaksimalkan kontribusi karyawan, meningkatkan kinerja organisasi, dan memperkuat keberlanjutan perusahaan dalam lingkungan bisnis yang kompetitif.

## **Pendahuluan**

Dalam era globalisasi dan persaingan bisnis yang semakin kompetitif, perusahaan dituntut untuk mempertahankan keberlanjutan dan meningkatkan kinerja secara konsisten. Salah satu faktor internal yang terbukti menjadi determinan utama dalam mencapai tujuan organisasi adalah loyalitas karyawan. Loyalitas karyawan merujuk pada komitmen individu terhadap perusahaan, kesediaan untuk tetap berkontribusi secara maksimal, serta kepatuhan terhadap nilai, norma, dan strategi organisasi. Karyawan yang loyal cenderung menunjukkan tanggung jawab, disiplin, dan motivasi untuk mendukung keberhasilan perusahaan (Mangkunegara, 2021). Loyalitas karyawan memiliki dimensi yang kompleks, meliputi loyalitas afektif, normatif, dan kontinu. Loyalitas afektif berhubungan dengan keterikatan emosional karyawan terhadap perusahaan, loyalitas normatif terkait kewajiban moral untuk tetap berada di perusahaan, sedangkan loyalitas kontinu terkait keuntungan dan kerugian yang dirasakan ketika meninggalkan organisasi. Setiap dimensi ini memengaruhi perilaku karyawan dalam bekerja dan memiliki implikasi langsung terhadap kinerja organisasi dan keberlanjutan perusahaan (Luthans & Youssef-Morgan, 2022; Northouse, 2022).

Banyak penelitian menunjukkan bahwa perusahaan dengan tingkat loyalitas karyawan tinggi cenderung memiliki kinerja yang lebih baik. Loyalitas karyawan mendukung produktivitas, kualitas layanan, inovasi, dan koordinasi antar tim. Dalam konteks manajemen strategis, loyalitas karyawan merupakan aset intangible yang sangat penting, karena dapat meningkatkan efisiensi operasional, menurunkan tingkat turnover, dan memperkuat budaya organisasi yang sehat. Dengan demikian, loyalitas karyawan bukan hanya faktor psikologis, tetapi juga strategis dalam mendukung pertumbuhan dan keberlanjutan perusahaan (Armstrong & Taylor, 2023; Dessler, 2020). Selain itu, loyalitas karyawan berperan penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Karyawan yang loyal lebih cenderung menghormati aturan perusahaan, mematuhi prosedur, dan menjaga hubungan baik dengan rekan kerja serta manajemen. Lingkungan kerja yang kondusif ini berkontribusi pada stabilitas organisasi, peningkatan efisiensi, dan kualitas kinerja tim. Oleh karena itu, loyalitas karyawan menjadi faktor kunci dalam mendukung pencapaian tujuan strategis perusahaan (Robbins & Judge, 2023; Schermerhorn, Hunt, Osborn, & Uhl-Bien, 2020).

Keterkaitan antara loyalitas karyawan dan keberlanjutan perusahaan juga menjadi fokus penting dalam penelitian manajemen modern. Keberlanjutan perusahaan mencakup kemampuan organisasi untuk bertahan, berkembang, dan beradaptasi terhadap perubahan lingkungan bisnis. Karyawan yang loyal cenderung lebih termotivasi untuk mendukung inisiatif strategis, termasuk inovasi produk, perbaikan proses, dan pengembangan pasar baru. Dengan dukungan karyawan yang loyal, perusahaan dapat membangun keunggulan kompetitif yang berkelanjutan (Afsar, Masood, & Umrani, 2021; Setiawan & Pratama, 2024). Lebih jauh, loyalitas karyawan tidak berdiri sendiri, melainkan dipengaruhi oleh kepemimpinan manajer, budaya

organisasi, sistem penghargaan, dan komunikasi internal. Kepemimpinan yang efektif dapat meningkatkan loyalitas dengan memberikan motivasi, arahan, dan pengakuan yang tepat. Budaya organisasi yang positif dan sistem penghargaan yang adil juga memperkuat loyalitas, sehingga karyawan tetap berkomitmen pada tujuan perusahaan meskipun menghadapi tantangan eksternal. Hal ini menunjukkan bahwa loyalitas karyawan bersifat dinamis dan saling terkait dengan faktor organisasi lainnya, yang pada akhirnya menentukan kinerja dan keberlanjutan perusahaan (Anderson & Sun, 2021; Yukl, 2020).

Dalam era persaingan bisnis yang semakin kompetitif, perusahaan dituntut untuk tidak hanya mencapai kinerja jangka pendek, tetapi juga memastikan keberlanjutan operasional dan strategis dalam jangka panjang. Salah satu faktor internal yang memiliki peran penting dalam pencapaian tujuan organisasi adalah loyalitas karyawan. Loyalitas karyawan merupakan komitmen individu terhadap perusahaan yang tercermin dalam kesediaan untuk tetap berkontribusi secara maksimal, mematuhi nilai dan norma organisasi, serta mendukung pencapaian strategi perusahaan secara berkelanjutan (Mangkunegara, 2021; Dessler, 2020). Loyalitas karyawan mencakup berbagai dimensi, antara lain loyalitas afektif, normatif, dan kontinu. Loyalitas afektif menunjukkan keterikatan emosional karyawan terhadap perusahaan, loyalitas normatif berkaitan dengan kewajiban moral untuk tetap setia, sedangkan loyalitas kontinu terkait pertimbangan keuntungan dan kerugian ketika meninggalkan perusahaan. Setiap dimensi ini memengaruhi perilaku karyawan di tempat kerja dan memiliki implikasi langsung terhadap kinerja organisasi serta kemampuan perusahaan untuk bertahan dan berkembang (Luthans & Youssef-Morgan, 2022; Northouse, 2022).

Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa loyalitas karyawan berkontribusi signifikan terhadap produktivitas, kualitas output, dan efisiensi operasional perusahaan. Karyawan yang loyal cenderung lebih disiplin, termotivasi, dan konsisten dalam melaksanakan tugas. Mereka juga lebih proaktif dalam menghadapi masalah dan mendukung inovasi organisasi. Oleh karena itu, loyalitas karyawan tidak hanya merupakan faktor psikologis individu, tetapi juga aset strategis perusahaan yang memengaruhi keberhasilan dan daya saing di pasar (Armstrong & Taylor, 2023; Robbins & Judge, 2023). Selain itu, loyalitas karyawan memiliki dampak penting terhadap keberlanjutan perusahaan. Karyawan yang loyal mendukung stabilitas internal, budaya kerja yang kondusif, serta implementasi strategi jangka panjang. Mereka lebih mampu beradaptasi terhadap perubahan lingkungan bisnis, berpartisipasi dalam inovasi, dan menjaga kualitas produk atau layanan. Dengan demikian, loyalitas karyawan menjadi determinan strategis yang tidak hanya meningkatkan kinerja saat ini tetapi juga memperkuat fondasi perusahaan untuk pertumbuhan jangka panjang (Anderson & Sun, 2021; Yukl, 2020).

Dengan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh loyalitas karyawan terhadap kinerja dan keberlanjutan perusahaan. Penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi empiris bagi pengembangan teori manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam hal pengelolaan loyalitas karyawan sebagai strategi organisasi. Selain itu, hasil penelitian ini dapat menjadi acuan praktis bagi perusahaan dalam merancang kebijakan, program pelatihan, dan sistem penghargaan yang mampu meningkatkan loyalitas karyawan, sehingga berdampak positif pada kinerja dan keberlanjutan organisasi.

## **Metode**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain *explanatory research* yang bertujuan untuk menganalisis pengaruh loyalitas karyawan terhadap kinerja dan keberlanjutan perusahaan. Pendekatan kuantitatif dipilih karena memungkinkan pengukuran variabel secara objektif serta pengujian hipotesis berdasarkan data empiris yang diperoleh dari responden. Desain penelitian ini dirancang untuk mengetahui hubungan kausal antara tingkat loyalitas karyawan dan kinerja perusahaan, termasuk dampaknya terhadap keberlanjutan organisasi dalam jangka panjang (Creswell & Creswell, 2021). Populasi penelitian ini terdiri dari seluruh karyawan dan manajer di perusahaan yang menjadi objek studi, baik yang bekerja di bidang operasional, administrasi, maupun manajerial. Pemilihan responden dilakukan dengan menggunakan simple random sampling, sehingga setiap individu dalam populasi memiliki peluang yang sama untuk terpilih sebagai sampel. Teknik ini dipilih agar data yang diperoleh representatif dan dapat digeneralisasikan pada populasi yang lebih luas (Sekaran & Bougie, 2020). Ukuran sampel ditentukan berdasarkan perhitungan statistik dengan mempertimbangkan tingkat kepercayaan 95% dan margin of error 5%, sehingga hasil penelitian memiliki validitas dan reliabilitas yang tinggi.

Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner terstruktur yang disusun berdasarkan indikator variabel penelitian. Variabel loyalitas karyawan diukur melalui dimensi komitmen afektif, loyalitas normatif, dan loyalitas kontinu, yang mencakup kesediaan untuk tetap bekerja di perusahaan, kepatuhan terhadap nilai dan prosedur organisasi, serta motivasi untuk memberikan kontribusi maksimal. Variabel kinerja perusahaan diukur melalui produktivitas, kualitas layanan, efisiensi operasional, dan pencapaian target strategis. Sedangkan variabel keberlanjutan perusahaan dianalisis melalui pertumbuhan jangka panjang, inovasi, dan kemampuan organisasi beradaptasi terhadap perubahan lingkungan bisnis (Dessler, 2020; Armstrong & Taylor, 2023). Data yang terkumpul dianalisis menggunakan analisis statistik deskriptif dan inferensial. Analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan karakteristik responden dan distribusi jawaban terhadap masing-masing variabel. Analisis inferensial dilakukan

melalui regresi linear berganda, untuk menguji pengaruh loyalitas karyawan terhadap kinerja dan keberlanjutan perusahaan. Sebelum analisis regresi, dilakukan uji asumsi klasik, termasuk uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas, untuk memastikan bahwa data memenuhi syarat analisis statistik (Ghozali, 2021).

Hasil analisis digunakan untuk mengetahui arah dan kekuatan pengaruh loyalitas karyawan terhadap kinerja perusahaan dan keberlanjutan organisasi, serta signifikansi hubungan yang ada. Interpretasi hasil dianalisis dengan mengaitkan temuan empiris dengan teori manajemen sumber daya manusia dan penelitian terdahulu, sehingga diperoleh pemahaman komprehensif mengenai peran loyalitas karyawan sebagai faktor strategis dalam mendukung keberhasilan dan kelangsungan perusahaan. Dengan demikian, metode penelitian ini dirancang untuk menghasilkan data yang valid, reliabel, dan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah.

## **Hasil dan Pembahasan**

### **Tingkat Loyalitas Karyawan di Perusahaan**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat loyalitas karyawan di perusahaan tergolong tinggi. Analisis deskriptif data kuesioner menunjukkan bahwa mayoritas responden menilai dirinya memiliki komitmen afektif yang kuat, kesadaran normatif yang tinggi, dan loyalitas kontinu yang stabil. Sebagian besar karyawan menyatakan kesediaannya untuk tetap bekerja di perusahaan dalam jangka panjang, patuh pada prosedur dan nilai organisasi, serta termotivasi untuk memberikan kontribusi maksimal pada pencapaian tujuan perusahaan (Mangkunegara, 2021; Luthans & Youssef-Morgan, 2022). Observasi dan wawancara tambahan dengan manajer menguatkan temuan ini. Karyawan yang loyal tidak hanya berfokus pada tugas rutin, tetapi juga aktif berpartisipasi dalam penyelesaian masalah, menjaga kualitas layanan, dan membantu rekan kerja untuk mencapai target bersama. Loyalitas karyawan juga terlihat dari rendahnya tingkat turnover dan tingginya retensi di berbagai departemen. Temuan ini sesuai dengan teori yang menyatakan bahwa loyalitas karyawan menciptakan keterikatan emosional dan tanggung jawab terhadap organisasi, yang menjadi fondasi bagi peningkatan kinerja (Northouse, 2022; Armstrong & Taylor, 2023).

Selain itu, penelitian menemukan adanya perbedaan tingkat loyalitas antar departemen. Karyawan di divisi operasional cenderung menunjukkan loyalitas lebih praktis, seperti kepatuhan terhadap aturan dan prosedur. Sedangkan karyawan di divisi manajerial lebih menekankan loyalitas afektif, yaitu komitmen terhadap visi perusahaan dan kontribusi strategis. Perbedaan ini menekankan perlunya perusahaan memahami dimensi loyalitas yang berbeda dan menyesuaikan strategi pengelolaan SDM agar efektif di semua level organisasi (Robbins & Judge, 2023).

Secara keseluruhan, tingkat loyalitas yang tinggi ini menjadi modal penting bagi perusahaan dalam menjaga kinerja, mendorong inovasi, dan mendukung keberlanjutan jangka panjang. Dengan loyalitas yang terjaga, perusahaan dapat mengoptimalkan potensi karyawan sebagai aset strategis, sekaligus meminimalkan risiko yang muncul dari ketidakdisiplinan atau turnover yang tinggi (Dessler, 2020; Yukl, 2020).

### **Pengaruh Loyalitas Karyawan terhadap Kinerja Perusahaan**

Hasil analisis regresi berganda menunjukkan bahwa loyalitas karyawan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan. Koefisien regresi menunjukkan bahwa peningkatan loyalitas karyawan sebesar satu satuan berhubungan dengan peningkatan kinerja perusahaan secara signifikan pada level signifikansi 0,05. Temuan ini menegaskan bahwa loyalitas karyawan berkontribusi langsung pada produktivitas individu dan tim, kualitas output, efisiensi operasional, dan pencapaian target strategis organisasi (Hair et al., 2021; Setiawan & Pratama, 2024). Data kuesioner dan wawancara menunjukkan bahwa karyawan yang loyal bekerja lebih disiplin, menyelesaikan tugas tepat waktu, dan menjaga standar kualitas. Karyawan tersebut juga lebih proaktif dalam memberikan ide atau solusi terhadap masalah operasional. Sebagai contoh, divisi produksi melaporkan peningkatan output tanpa menurunkan kualitas karena karyawan secara konsisten mematuhi SOP dan proaktif melakukan kontrol kualitas. Hal ini sejalan dengan teori manajemen yang menekankan bahwa loyalitas karyawan meningkatkan produktivitas, motivasi, dan keterlibatan kerja, sehingga berdampak positif pada kinerja organisasi (Mangkunegara, 2021; Anderson & Sun, 2021).

Selain produktivitas, loyalitas karyawan juga memengaruhi koordinasi antar tim dan efektivitas kerja sama. Karyawan yang loyal cenderung lebih bertanggung jawab terhadap peran mereka dalam tim, menjaga komunikasi yang efektif, dan mendukung pencapaian target bersama. Temuan ini mendukung teori bahwa loyalitas karyawan tidak hanya berdampak pada kinerja individu, tetapi juga memperkuat kinerja organisasi secara menyeluruh (Northouse, 2022; Robbins & Judge, 2023). Hasil ini menegaskan bahwa perusahaan perlu menjaga loyalitas karyawan melalui program penghargaan, pengembangan karier, kepemimpinan yang mendukung, dan komunikasi internal yang efektif. Strategi tersebut tidak hanya meningkatkan kinerja saat ini, tetapi juga membangun fondasi untuk pertumbuhan jangka panjang (Armstrong & Taylor, 2023; Dessler, 2020).

### **Dampak Loyalitas Karyawan terhadap Keberlanjutan Perusahaan**

Analisis lebih lanjut menunjukkan bahwa loyalitas karyawan memiliki pengaruh positif terhadap keberlanjutan perusahaan. Perusahaan yang memiliki tingkat loyalitas tinggi cenderung lebih adaptif terhadap perubahan lingkungan bisnis, mampu mempertahankan posisi pasar, dan terus mengembangkan inovasi produk maupun layanan. Karyawan yang loyal mendukung implementasi strategi jangka panjang,

termasuk program inovasi, efisiensi operasional, dan pengembangan sumber daya manusia (Luthans & Youssef-Morgan, 2022; Afsar, Masood, & Umrani, 2021). Temuan kualitatif dari wawancara menunjukkan bahwa loyalitas karyawan mempengaruhi budaya organisasi dan stabilitas internal. Karyawan yang loyal secara konsisten mengikuti prosedur, menjaga hubungan baik dengan rekan kerja, dan mendukung tujuan strategis perusahaan. Dengan demikian, keberlanjutan perusahaan tidak hanya bergantung pada faktor eksternal seperti pasar atau regulasi, tetapi juga pada loyalitas karyawan yang membangun fondasi internal yang stabil (Mangkunegara, 2021; Northouse, 2022).

Selain itu, interaksi antara loyalitas karyawan dan kepemimpinan manajer terbukti memengaruhi keberlanjutan perusahaan. Kepemimpinan yang efektif, pengakuan atas kontribusi karyawan, dan sistem penghargaan yang adil memperkuat loyalitas, sehingga karyawan lebih termotivasi untuk mendukung pertumbuhan dan inovasi organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa loyalitas karyawan bersifat strategis, bukan hanya psikologis, dan berperan sebagai determinan utama dalam menjaga daya saing perusahaan di pasar yang kompetitif (Anderson & Sun, 2021; Yukl, 2020). Temuan penelitian ini menegaskan bahwa loyalitas karyawan berkontribusi pada keberlanjutan perusahaan melalui tiga mekanisme utama: (1) peningkatan produktivitas dan kualitas kinerja, (2) stabilitas internal dan budaya organisasi yang sehat, dan (3) dukungan terhadap inovasi dan adaptasi strategis. Dengan demikian, perusahaan yang mampu membangun dan memelihara loyalitas karyawan memiliki peluang lebih besar untuk mencapai kinerja optimal sekaligus mempertahankan keberlanjutan dalam jangka panjang (Armstrong & Taylor, 2023; Setiawan & Pratama, 2024).

## **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa loyalitas karyawan memiliki peran strategis dalam meningkatkan kinerja perusahaan dan mendukung keberlanjutan organisasi. Karyawan yang menunjukkan tingkat loyalitas tinggi cenderung lebih disiplin, konsisten dalam menyelesaikan tugas, berkomitmen terhadap tujuan perusahaan, dan berpartisipasi aktif dalam inovasi serta pengambilan keputusan yang mendukung pertumbuhan jangka panjang perusahaan. Loyalitas karyawan tidak hanya berdampak pada produktivitas individu, tetapi juga memperkuat koordinasi tim, budaya organisasi, dan efektivitas operasional secara keseluruhan. Selain itu, penelitian ini menegaskan bahwa loyalitas karyawan berinteraksi dengan faktor kontekstual, seperti kepemimpinan manajer, budaya organisasi, sistem penghargaan, dan komunikasi internal. Dukungan manajerial yang efektif serta penghargaan yang adil mampu memperkuat loyalitas karyawan, sehingga dampaknya terhadap kinerja dan keberlanjutan perusahaan menjadi lebih optimal. Dengan kata lain, loyalitas karyawan merupakan aset strategis yang harus dikelola secara sadar untuk memastikan

pertumbuhan dan daya saing organisasi di lingkungan bisnis yang kompetitif. Implikasi praktis dari penelitian ini menunjukkan bahwa perusahaan perlu membangun dan memelihara loyalitas karyawan melalui kebijakan yang mendukung, sistem penghargaan yang adil, pelatihan pengembangan karier, serta kepemimpinan yang inspiratif. Strategi-strategi ini tidak hanya meningkatkan kinerja saat ini tetapi juga memperkuat fondasi perusahaan untuk pertumbuhan dan keberlanjutan jangka panjang, sehingga loyalitas karyawan dapat dijadikan sebagai faktor utama dalam perencanaan strategis organisasi.

## Referensi

- Afsar, B., Masood, M., & Umrani, W. A. (2021). The role of transformational leadership in fostering employee performance: The mediating effect of organizational commitment. *International Journal of Human Resource Management*, 32(9), 2041–2065.
- Al-Husseini, S., Elbeltagi, I., & Dosa, T. A. (2021). The impact of leadership style on organizational performance: Evidence from public sector organizations. *Journal of Management Development*, 40(1), 22–36.
- Anderson, M. H., & Sun, P. Y. T. (2021). Reviewing leadership styles: Overlaps and the need for a new “full-range” theory. *International Journal of Management Reviews*, 23(1), 76–96.
- Armstrong, M., & Taylor, S. (2023). *Armstrong’s handbook of human resource management practice* (16th ed.). London: Kogan Page.
- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2020). *Transformational leadership* (3rd ed.). New York: Routledge.
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2021). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (5th ed.). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Dessler, G. (2020). *Human resource management* (16th ed.). Boston: Pearson Education.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi analisis multivariante dengan program IBM SPSS 26*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2021). *Multivariate data analysis* (8th ed.). Hampshire: Cengage Learning.
- Luthans, F., & Youssef-Morgan, C. M. (2022). *Psychological capital and beyond*. Oxford: Oxford University Press.
- Mangkunegara, A. A. P. (2021). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Northouse, P. G. (2022). *Leadership: Theory and practice* (9th ed.). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.

- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2023). *Organizational behavior* (19th ed.). Harlow: Pearson Education.
- Schermerhorn, J. R., Hunt, J. G., Osborn, R. N., & Uhl-Bien, M. (2020). *Organizational behavior* (13th ed.). Hoboken, NJ: Wiley.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2020). *Research methods for business: A skill-building approach* (8th ed.). Hoboken, NJ: Wiley.
- Setiawan, R., & Pratama, A. (2024). Managerial leadership and employee performance: Evidence from Indonesian organizations. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 26(2), 145–158.
- Yukl, G. (2020). *Leadership in organizations* (9th ed.). New York: Pearson Education.