

**SYSTEMATIC LITERATURE REVIEW (SLR): GAYA
KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI
SYSTEMATIC LITERATURE REVIEW (SLR): LEADERSHIP STYLE
AND MOTIVATION**

Sapik'an Malau
safianmalau20@gmail.com
Universitas Teuku Umar

ABSTRAK

Penelitian ini tujuannya guna meninjau dengan sistematis literatur mengenai hubungan antara gaya kepemimpinan dan motivasi kerja dalam konteks organisasi. Metode yang dipakai ialah Systematic Literature Review (SLR) dengan berfokus dalam protokol PRISMA. Sumber data berasal dari database terkemuka seperti Scopus, ScienceDirect, serta Google Scholar pada kata kunci "leadership style" serta "work motivation." Dari 200 artikel awal, 30 artikel yang relevan ditentukan berlandaskan kriteria inklusi serta eksklusi yang sudah ditetapkan. Hasil review membuktikan bahwasannya gaya kepemimpinan transformasional dan demokratik mempunyai dampak positif signifikan pada motivasi kerja, sementara gaya otoriter memiliki kecenderungan untuk berdampak negatif terhadap motivasi. Temuan ini memberikan dasar bagi pengembangan model kepemimpinan yang efektif untuk meningkatkan motivasi dalam organisasi.

Kata Kunci: Systematic Literature Review, Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Transformasional, Demokratik.

ABSTRACT

This study aims to systematically review the literature on the relationship between leadership style and work motivation in an organisational context. The method used was Systematic Literature Review (SLR) with a focus on the PRISMA protocol. Data sources came from reputable databases such as Scopus, ScienceDirect, and Google Scholar on the keywords 'leadership style' and 'work motivation.' From the initial 200 articles, 30 relevant articles were determined based on the predefined inclusion and exclusion criteria. The review results proved that transformational and democratic leadership styles have a significant positive impact on work motivation, while authoritarian styles have a tendency to negatively impact motivation. These findings provide a basis for the development of effective leadership models to enhance motivation in organisations.

Keywords: Systematic Literature Review, Leadership Style, Work Motivation, Transformational, Democratic.

PENDAHULUAN

Motivasi kerja dan gaya kepemimpinan adalah dua elemen penting yang memiliki dampak signifikan terhadap kinerja dan produktivitas dalam suatu organisasi (Lisbeth et al., 2017). Gaya kepemimpinan yang dipilih pemimpin dapat memengaruhi cara anggota tim bertindak, berkomunikasi, dan melaksanakan tanggung jawab mereka (Ferry et al., 2023). Sementara itu, melalui pemberian motivasi intrinsik serta ekstrinsik, motivasi kerja berfungsi sebagai kekuatan utama yang memandu perilaku karyawan untuk mencapai tujuan organisasi (Azhar, 2011). Dalam dunia manajerial dan perilaku organisasi, banyak penelitian yang menyarankan bahwa motivasi bisa ditingkatkan dengan kepemimpinan yang efektif, dan hal ini akan meningkatkan kinerja individu dan tim (Alam, 2022).

Namun, meskipun banyak penelitian yang menghubungkan kedua konsep ini, hubungan yang jelas dan universal antara gaya kepemimpinan dan motivasi kerja belum ditemukan secara konsisten (Fandy, 1996). Berbagai faktor eksternal, seperti budaya organisasi, dan faktor internal, seperti struktur pekerjaan, dapat memengaruhi sejauh mana

gaya kepemimpinan memengaruhi motivasi, dan bagaimana motivasi itu sendiri bervariasi dalam konteks yang berbeda (Utaminingsih, n.d.). Oleh karena itu, penting untuk melakukan observasi literatur yang komprehensif guna mengidentifikasi dan menganalisis temuan yang ada, serta menyimpulkan kesimpulan yang lebih jelas terkait hubungan antara kedua faktor ini.

Studi berikut tujuannya guna mengkaji secara menyeluruh literatur yang ada terkait korelasi antara gaya kepemimpinan serta motivasi kerja, dengan memakai metode Systematic Literature Review (SLR) untuk memberikan pemahaman yang komprehensif. Proses SLR ini bertujuan guna memberikan gambaran yang lebih jelas dan sistematis tentang pengaruh berbagai gaya kepemimpinan terhadap tingkat motivasi di berbagai jenis organisasi dalam konteks literatur yang ada. Dalam hal ini, gaya kepemimpinan yang akan dieksplorasi mencakup kepemimpinan transformasional, transaksional, otoriter, dan demokratis (Rika & Nurhizrah, 2024). Motivasi kerja akan dibahas dalam kaitannya dengan teori-teori motivasi misalnya teori kebutuhan Maslow, teori dua faktor Herzberg, serta teori ekspektasi Vroom (Sentot et al., 2022).

Sehingga, studi berikut diharapkan dapat menyampaikan kontribusi penting dalam pengembangan teori kepemimpinan serta motivasi, serta memberi wawasan praktis yang dapat diterapkan oleh organisasi untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan dan kinerja secara keseluruhan, sehingga menghasilkan dampak yang lebih signifikan. Diharapkan bahwasannya studi ini juga bisa digunakan sebagai referensi untuk penelitian-penelitian terkait di masa depan dan memberikan saran yang berguna bagi para eksekutif mengenai cara mengelola sumber daya manusia dengan lebih baik untuk meningkatkan kinerja serta motivasi karyawan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menganalisis dan mensintesis penelitian terkait tentang hubungan antara motivasi kerja dan gaya kepemimpinan dengan menggunakan metodologi Systematic Literature Review (SLR). SLR adalah metode yang digunakan untuk menyelidiki dan merangkum temuan-temuan dari penelitian yang sistematis dan transparan, dengan tujuan menghasilkan kesimpulan yang lebih valid dan dapat diandalkan daripada penelitian yang dilakukan secara ad hoc (Yusuf & Triastary, 2024). Metode ini memungkinkan peneliti agar memberikan ringkasan menyeluruh terkait subjek yang sedang dipelajari, menunjukkan kesenjangan pada literatur, serta menawarkan saran untuk penelitian lebih lanjut.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini, akan disajikan hasil temuan dari literatur yang telah dijelaskan serta pembahasan terkait hubungan antara gaya kepemimpinan dan motivasi kerja. Berdasarkan hasil Systematic Literature Review (SLR) yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki dampak signifikan terhadap motivasi karyawan di berbagai jenis organisasi (Yunia & Ilham, 2023). Temuan-temuan dari penelitian terdahulu akan dibahas dan dibandingkan untuk memberikan wawasan yang lebih mendalam tentang bagaimana berbagai gaya kepemimpinan mempengaruhi motivasi, baik dari perspektif intrinsik maupun ekstrinsik.

Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja

Dari analisis literatur, ditemukan bahwa hubungan antara gaya kepemimpinan dan motivasi kerja dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk konteks organisasi dan karakteristik individu karyawan (Nabilatul et al., 2023). Secara umum, penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh yang sangat positif terhadap motivasi intrinsik karyawan. Pemimpin yang transformasional cenderung

mampu menciptakan visi yang memotivasi dan mendorong karyawan untuk mencapai tujuan yang lebih tinggi dari yang mereka anggap mungkin (Andara, 2020). Beberapa penelitian menunjukkan bahwa karyawan yang bekerja di bawah pemimpin transformasional merasa lebih dihargai, mendapatkan peluang untuk pengembangan diri, dan merasa bahwa pekerjaan mereka memiliki makna yang lebih besar, yang semuanya berkontribusi pada peningkatan motivasi intrinsik mereka (Hasrat et al., 2024).

Sebaliknya, kepemimpinan transaksional, yang lebih fokus pada hubungan penghargaan dan hukuman yang jelas, cenderung lebih efektif dalam meningkatkan motivasi ekstrinsik (Faizal et al., 2024). Karyawan yang bekerja di bawah pemimpin transaksional cenderung termotivasi untuk mencapai tujuan jangka pendek yang berhubungan dengan insentif atau penghargaan. Meskipun kepemimpinan transaksional dapat meningkatkan produktivitas dalam jangka pendek, penelitian menunjukkan bahwa pengaruhnya terhadap motivasi intrinsik dan kepuasan kerja lebih terbatas dibandingkan dengan kepemimpinan transformasional (Saputro, 2021).

Kepemimpinan otoriter, yang ditandai dengan kontrol yang ketat dan keputusan yang sepenuhnya diambil oleh pemimpin tanpa melibatkan karyawan, sering kali menurunkan motivasi kerja (Saputro, 2021). Studi-studi yang mengkaji pengaruh kepemimpinan otoriter menunjukkan bahwa meskipun pemimpin otoriter dapat menciptakan struktur yang jelas, gaya ini mengurangi rasa otonomi karyawan dan menghambat pengembangan kreativitas serta inisiatif. Sebaliknya, karyawan yang bekerja di bawah pemimpin otoriter lebih cenderung merasa tidak termotivasi dan kurang terlibat dalam pekerjaan mereka karena kurangnya partisipasi dan otonomi.

Di sisi lain, kepemimpinan demokratis, yang melibatkan karyawan dalam proses pengambilan keputusan, terbukti meningkatkan motivasi intrinsik (Safa et al., 2025). Pemimpin yang mendorong partisipasi dan kolaborasi dapat menciptakan lingkungan yang lebih inklusif dan mendukung perkembangan karyawan profesional (Leonard, 2023). Beberapa penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan ini dapat memperkuat rasa keterlibatan dan kepemilikan terhadap tujuan organisasi, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja dan motivasi karyawan.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Dimensi Motivasi

Analisis lebih lanjut mengungkapkan bahwa pengaruh gaya kepemimpinan tidak hanya berkaitan dengan motivasi secara umum, tetapi juga memiliki dampak yang signifikan terhadap dimensi-dimensi spesifik motivasi kerja (Dewi, 2019). Beberapa penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional tidak hanya meningkatkan motivasi intrinsik tetapi juga memengaruhi rasa kepuasan kerja dan komitmen organisasi (Nur et al., 2022). Karyawan yang merasa terinspirasi dan didukung oleh para pemimpin mereka cenderung lebih loyal dan berkomitmen terhadap tujuan jangka panjang organisasi.

Namun, pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi ekstrinsik sering kali lebih langsung dan terkait dengan insentif serta penghargaan. Gaya kepemimpinan yang transaksional atau otoriter cenderung memotivasi karyawan melalui sistem reward dan punishment, di mana pencapaian kinerja yang baik akan dihargai dengan bonus atau promosi, sementara kegagalan dalam mencapai target akan mendapatkan konsekuensi negatif (Syuhada, 2023).

Penelitian juga mengungkapkan bahwa dalam organisasi yang menerapkan kepemimpinan demokratis, karyawan merasa lebih terlibat dalam proses pengambilan keputusan, yang meningkatkan rasa kompetensi dan kemandirian (Leonard, 2023). Ini berhubungan langsung dengan motivasi intrinsik, karena karyawan merasa memiliki kendali lebih besar atas pekerjaan mereka dan merasa lebih dihargai sebagai individu yang berkontribusi pada tujuan organisasi.

Perbedaan Konteks Organisasi

Penting untuk dicatat bahwa pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja dapat bervariasi tergantung pada konteks organisasi (Rika & Nurhizrah, 2024). Misalnya, dalam sektor pemerintahan atau organisasi dengan struktur hierarkis yang ketat, gaya kepemimpinan otoriter mungkin lebih efektif dalam memastikan disiplin dan efisiensi (Rika & Nurhizrah, 2024). Namun, dalam organisasi start-up atau sektor kreatif yang menekankan inovasi, gaya kepemimpinan transformasional dan demokratis lebih sesuai untuk mendorong kreativitas dan kinerja tim (Rika & Nurhizrah, 2024).

Selain itu, karakteristik individu karyawan juga memengaruhi bagaimana gaya kepemimpinan berdampak pada motivasi mereka (Bobby & Sry, 2023). Penelitian menunjukkan bahwa karyawan dengan tingkat motivasi intrinsik yang tinggi cenderung merespons positif terhadap pemimpin transformasional yang menawarkan kesempatan pengembangan diri. Sebaliknya, karyawan yang lebih berorientasi pada penghargaan eksternal cenderung merespons lebih baik terhadap kepemimpinan transaksional yang memberikan penghargaan yang jelas dan terukur (Wa et al., 2019).

Kesimpulan dari Hasil Tinjauan

Secara keseluruhan, analisis terhadap literatur yang ada menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam suatu organisasi memainkan peran kunci dalam membentuk tingkat motivasi kerja karyawan. Kepemimpinan transformasional secara konsisten terbukti meningkatkan motivasi intrinsik, kepemimpinan transaksional lebih efektif dalam meningkatkan motivasi ekstrinsik, sementara kepemimpinan otoriter cenderung menurunkan motivasi kerja secara keseluruhan (Harsoyo, 2022). Kepemimpinan demokrasi juga menunjukkan pengaruh positif terhadap motivasi intrinsik dengan meningkatkan keterlibatan dan rasa kontrol di antara karyawan. Namun, temuan ini tidak dapat digeneralisasikan tanpa mempertimbangkan faktor-faktor kontekstual seperti jenis organisasi dan karakteristik individu karyawan (Harsoyo, 2022).

KESIMPULAN

Dengan demikian, penting bagi pemimpin untuk memahami bahwa gaya kepemimpinan yang mereka pilih dapat berdampak signifikan pada motivasi kerja karyawan. Meskipun kepemimpinan demokrasi terbukti lebih efektif dalam meningkatkan motivasi intrinsik, faktor-faktor kontekstual perlu dipertimbangkan agar strategi kepemimpinan yang tepat dapat diterapkan sesuai dengan kebutuhan dan karakteristik organisasi serta karyawan (Rika & Nurhizrah, 2024). Oleh karena itu, dalam mengimplementasikan strategi kepemimpinan, pemimpin perlu mempertimbangkan faktor-faktor kontekstual yang ada untuk mencapai hasil yang optimal. Pemimpin yang mampu mengenali dan memahami dinamika organisasi serta kebutuhan karyawan akan lebih mampu menyesuaikan gaya kepemimpinan mereka (Hasyim, n.d.). Dengan mempertimbangkan faktor-faktor kontekstual seperti budaya organisasi, tingkat kebutuhan karyawan, dan situasi kerja, pemimpin dapat memilih strategi kepemimpinan yang paling sesuai. Dengan demikian, pemimpin dapat mencapai hasil yang optimal dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan dan mencapai tujuan organisasi secara efektif.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad. (2011). Peran Strategis Manajer dalam Manajemen SDM. <https://www.academia.edu/download/69706473/Peran-Strategis-Manajer-Dalam-Manajemen-SDM.pdf>
- Alam. (2022). Kelelahan kerja (burnout), teori, perilaku organisasi, psikologi, aplikasi dan penelitian. <http://repository.umi.ac.id/1256/1/Kelelahan%20Kerja%20%28Burnout%29%20-%20Dr.%20Roslina%20Alam%2C%20S.E.%2C%20M.Si.pdf>

- Andara. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transaksional dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Variabel Intervening Kepuasan Kerja. <https://core.ac.uk/download/pdf/489785686.pdf>
- Azhar. (2011). Pengaruh Locus Of Control dan Harga Diri terhadap Motivasi Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Medan. <http://ojs.uma.ac.id/index.php/analitika/article/view/838>
- Berlika, & Luk. (2025). Systematic Literature Review: Analisis Kontemporer Transfer Pricing dan Implikasi Perpajakan Global. <https://jurnal.risetilmiah.ac.id/index.php/JAM/article/view/665>
- Bobby, & Sry. (2023). Gaya Kepemimpinan Demokratis Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja Sebagai Mediasi Pada Masa Pandemi Covid 19. <https://mail.online-journal.unja.ac.id/mankeu/article/view/17558>
- Dewi. (2019). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Menggunakan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening . . . <https://ojs.stiemahardhika.ac.id/index.php/mahardhika/article/view/84>
- Encik, & Jhon. (2024). Dampak Technopreneurship Global Pada Peluang Bisnis Di Masa Depan Menggunakan Prisma. <https://jurnal.murnisadar.ac.id/index.php/EKBI/article/view/1724>
- Faizal, Achmad, Sukirno, & Siti. (2024). Studi Kasus Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Transformasional Kepala Sekolah di Yogyakarta. <http://jurnal.stitnualhikmah.ac.id/index.php/modeling/article/view/2558>
- Fandy. (1996). Kepemimpinan transformasional dan pemberdayaan. <https://journal.ugm.ac.id/jieb/article/view/39978>
- Ferry, Gamar, Opan, & Visioner. (2023). Model Kepemimpinan Transformational, Visioner dan Authentic Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di Era 4.0. <http://j-innovative.org/index.php/Innovative/article/view/5195>
- Halisa. (2020). Peran manajemen sumber daya manusia" sistem rekrutmen, seleksi, kompetensi dan pelatihan" terhadap keunggulan kompetitif: Literature review. <https://adi-journal.org/index.php/abdi/article/view/168>
- Harsoyo. (2022). Teori kepemimpinan transformasional Bernard M. Bass dan aplikasinya dalam peningkatan mutu lembaga pendidikan Islam. <https://sajiem.iainponorogo.ac.id/sajiem/article/view/112>
- Hasrat, Teuku, Susanto, Lisandari, Ari, Lolitandari, budaya, & dan. (2024). Pengaruh kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di perusahaan manufaktur. <https://journal-stiehidayatullah.ac.id/index.php/tadbir/article/view/482>
- Hasyim. (n.d.). Pengaruh Penempatan Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Camat . . . <https://jurnal.mdp.ac.id/index.php/forbiswira/article/download/7789/1777>
- Jamaludin. (2017). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kaho Indahcitra Garment Jakarta. <https://core.ac.uk/download/pdf/236197456.pdf>
- Leonard. (2023). Analisis Gaya Kepemimpinan Demokratis. <https://www.ejournal.stiepgri.ac.id/index.php/demand/article/view/313>
- Lisbeth, Merinda, & Motivasi. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan DiBank Bni Cabang Manado. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/16229>
- Luci. (2024). Peran Terapi Musik dalam Pengelolaan Stres dan Kesejahteraan Psikologis pada Penderita Gangguan Kecemasan: Sebuah Tinjauan Sistematis dan Meta-Analisis. <https://journal.lintasgenerasi.com/index.php/JKPM/article/view/120>
- Lusia. (2015). Teori-teori adaptasi antar budaya. <https://www.neliti.com/publications/108215/teori-teori-adaptasi-antar-budaya>
- M. (2023). Teknik pemeriksaan keabsahan data dalam penelitian ilmiah. <http://ejournal.yayasanpendidikandzurriyatulquran.id/index.php/qosim/article/view/60>
- Madiistriyatno. (2023). Media sosial dalam manajemen operasi dan rantai pasokan: Eksplorasi masa depan. <https://journal.pandawan.id/mentari/article/view/372>
- Mukaddamah. (2024). Peran Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru: Studi Kasus di Sekolah Dasar.

- <https://ejournal.insuriponorogo.ac.id/index.php/almikraj/article/view/5834>
- Nabilatul, Fadjar, & Mochammad. (2023). Gender dan kepemimpinan: Sebuah kajian literatur. <https://researchhub.id/index.php/jimek/article/view/1782>
- Nur, Ignatius, kepuasan, motivasi, & dan. (2022). Pengaruh kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja, motivasi ekstrinsik, dan keterlibatan kerja terhadap komitmen organisasional. <https://core.ac.uk/download/pdf/552553622.pdf>
- Paramasatya. (2024). ANALISIS FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN PENYAKIT DIARE PADA ANAK DI BAWAH USIA LIMA TAHUN. <https://publish.ojs-indonesia.com/index.php/SIKONTAN/article/view/1244>
- Rifa'i. (2023). Analisis Metodologi Penelitian Kualitatif dalam Pengumpulan Data di Penelitian Ilmiah pada Penyusunan Mini Riset. <https://glorespublication.org/index.php/cendib/article/view/155>
- Rika, & Nurhizrah. (2024). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap efektivitas pengambilan keputusan. <https://journal.unilak.ac.id/index.php/nia/article/view/18972>
- Safa, Dandi, & Budi. (2025). PENERAPAN KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS DALAM MENINGKATKAN MOTIVASI KINERJA PEGAWAI BAPAS KELAS II WONOSARI. <https://centralpublisher.co.id/jurnalcentralpublisher/index.php/Publish/article/view/393>
- Saputro. (2021). Pengaruh kepemimpinan transformasional dan ocb terhadap kinerja karyawan melalui motivasi. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/34270>
- Sentot, U., A., & U. (2022). Manajemen Motivasi. https://www.researchgate.net/profile/Sentot-Wahjono-2/publication/361459860_MANAJEMEN_MOTIVASI/links/62b2b963d49f803365afd743/MANAJEMEN-MOTIVASI.pdf
- Setiawan. (2021). Determinasi motivasi kerja dan kinerja pegawai: total quality management dan gaya kepemimpinan (literature review manajemen sumberdaya manusia). https://www.academia.edu/download/93592265/690-Article_Text-1436-1-10-20210920.pdf
- Sharleen, Sundari, & Marisi. (2024). PENGARUH KEPEMIMPINAN OTORITER TERHADAP IKLIMKERJA DAN PRODUKTIVITAS PEGAWAI. <https://oaj.jurnalhst.com/index.php/jsm/article/view/5347>
- Sunarto. (2025). Model Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional Serta Aplikasinya dalam Pendidikan Islam. <https://ejournal.aripafi.or.id/index.php/Hikmah/article/view/610>
- Syuhada. (2023). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, INSENTIF, LINGKUNGAN KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA DAN KINERJA PEGAWAI DI BADAN PERENCANAAN . . . <https://journal.uta45jakarta.ac.id/index.php/MMJ/article/view/7358>
- Utaminingsih. (n.d.). Perilaku organisasi: Kajian teoritik & empirik terhadap budaya organisasi, gaya kepemimpinan, kepercayaan dan komitmen. Universitas Brawijaya Press. https://books.google.com/books?hl=en&lr=&id=wVRDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA1&dq=+Berbagai+faktor+eksternal,+seperti+budaya+or ganisasi,+dan+faktor+internal,+seperti+struktur+pekerjaan,+dapat+memengaruhi+sejauh+m ana+gaya+kepemimpinan+memengar&ots=rV_h6RF6Jw&sig=COzeQS6v8N6uFvhT6JtJU Dyy32I
- Wa, Umi, & Ernie. (2019). Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. <http://www.perwiraindonesia.com/eJournal/index.php/perwira/article/view/13>
- Wijaya. (n.d.). Analisis data kualitatif teori konsep dalam penelitian pendidikan. Sekolah Tinggi Theologia Jaffray. <https://books.google.com/books?hl=en&lr=&id=GkP2DwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA7&dq= Untuk+menjamin+validitas+dan+kepastian+penelitian+ini,+seluruh+proses+seleksi,+pengu mpulan,+dan+analisis+data+dilakukan+dengan+mengikuti+prosedur+yang+sistemati&ots=yNzn4x3V3D&sig=t8Y3POIMriwnCu3Kd4MeuAWK-cM>
- Yunia, & Ilham. (2023). Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan: Systematic Literature Review. <https://ojs.unsiq.ac.id/index.php/jematech/article/view/4632>
- Yusuf, & Triastary. (2024). Systematic Literature Review (Slr): Pengaruh Penerapan Metode Team Quiz Terhadap Hasil Belajar Ipa Murid Sd. <https://ojs.unpatompo.ac.id/index.php/jip/article/view/301>