
**PENGARUH GREEN HUMAN RESOURCES MANAGEMENT DAN GAYA
KEPEMIMPINAN ADAPTIF TERHADAP KEUNGGULAN KOMPETITIF
DIMEDIASI KETERAMPILAN INTELEKTUAL DI PT SAGA HIKARI
TEKNINDO CIKARANG**

**(THE INFLUENCE OF GREEN HUMAN RESOURCES MANAGEMENT AND
ADAPTIVE LEADERSHIP STYLE ON COMPETITIVE ADVANTAGE MEDIATED BY
INTELLECTUAL SKILLS AT PT SAGA HIKARI TEKNINDO IN CIKARANG)¹**

Nur Intan Permatasari², Dr. Fitri Rezeki, S.Pd., M.Pd³, Prof. Dr. Retno
Purwani S, S.E., M.M.⁴

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Green human resources management, Gaya Kepemimpinan Adaptif terhadap Keunggulan Kompetitif dimediasi Keterampilan Intelektual di PT. Saga Hikari teknindo. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah simple random sampling dan menghasilkan responden sebanyak 223 responden.

Data yang digunakan adalah data primer dengan teknik kuesioner. Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda dengan aplikasi SmartPLS 3.0.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Green Human Resources Management berpengaruh terhadap keunggulan kompetitif, Kepemimpinan adaptif berpengaruh terhadap keunggulan kompetitif, Green Human Resources Management berpengaruh terhadap keterampilan intelektual, Kepemimpinan adaptif berpengaruh terhadap keterampilan intelektual, Keterampilan intelektual berpengaruh terhadap keunggulan kompetitif, Green Human Resources Management yang dimediasi oleh keterampilan intelektual berpengaruh terhadap keunggulan kompetitif, Kepemimpinan adaptif yang dimediasi oleh Keterampilan intelektual berpengaruh terhadap keunggulan kompetitif.

Kata kunci: MSDM, Gaya Kepemimpinan Adaptif, Kunggulan Kompetitif, Keterampilan intelektual, Metode SmartPLS.

Abstract

This research aims to determine the influence of Green Human Resources management, Adaptive Leadership Style on Competitive Advantage mediated by Intellectual Skills at PT. Saga Hikari teknindo. The sampling method used was simple random sampling and resulted in 223 respondents. The data used is primary data using a questionnaire technique. Hypothesis testing was carried out using multiple linear regression analysis with the SmartPLS 3.0 application. The research results show that green human resource management influences competitive advantage, Adaptive leadership influences competitive advantage, human resource management influences intellectual skills, Adaptive leadership influences intellectual skills, Intellectual skills influence competitive advantage, Green human resources management mediated by intellectual skills influence competitive advantage. Adaptive leadership mediated by intellectual skills influences competitive advantage.

Keywords: *HRM, Adaptive Leadership Style, Competitive Advantage, Intellectual skills, SmartPLS Method.*

JEL Codes:

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia merupakan hal yang sangat penting dalam suatu perusahaan, dimana perusahaan yang memiliki SDM yang baik akan dapat menghasilkan barang produksi yang baik, karena SDM menjadi daya saing antara satu perusahaan dengan perusahaan yang lain.

Di zaman ini SDM menjadi hal yang penting dalam persaingan, SDM yang baik di dalam suatu perusahaan dapat dilihat dari gaya pemimpin suatu perusahaan tersebut, untuk itu SDM perlu memiliki *skill* atau keterampilan yang handal dalam menangani setiap pekerjaan, sebab dengan adanya *skill* yang handal maka secara langsung dapat meningkatkan produktivitas perusahaan.

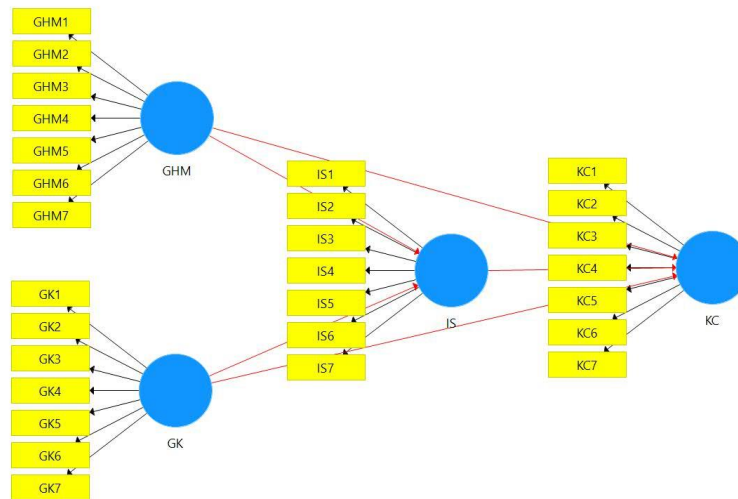
Keunggulan kompetitif sangat penting bagi bisnis perusahaan karena dengan memiliki keunggulan yang baik dapat meningkatkan sistem penjualan termasuk mempertahankan konsumen setia, termasuk menemukan inovasi baru yang bisa menghasilkan pendapatan lebih besar.

Keunggulan kompetitif muncul ketika sebuah perusahaan dapat menghasilkan produk yang sama dengan pesaingnya dengan biaya rendah atau menghasilkan produk atau jasa yang lebih baik dari yang dihasilkan pesaingnya (Glints, 2022).

METODOLOGI

Penelitian ini dilakukan di PT Saga Hikari Teknindo, yang beralamat di jalan Pegaulan No.31 Cikarang Selatan Kabupaten Bekasi, Provinsi Jawa Barat. Adapun waktu pelaksanaan penelitian dilakukan dalam kurun waktu Tiga bulan. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan *explanatory research* tipe kausal yang berupaya menguji pengaruh variabel dalam sebuah model *structural* dari variabel *exogen* terhadap variabel endogen. Dalam penelitian ini terdapat empat variabel penelitian

yaitu, dua variabel bebas, satu variabel mediasi, dan satu variabel terikat. Variabel bebas yaitu *Green Human Resources Management* dan kepemimpinan adaptif, dengan variabel mediasi keterampilan intelektual variabel terikat keunggulan kompetitif,



Sumber: Data Hasil Olahan, 2023

Gambar 1. Kerangka Konsep

Tabel 1. Operasionalisasi Variabel

Variabel	Indikator	Item	Skala	Sumber
<i>Green Human Resources Management</i>	1. <i>Green Recruitment</i> 2. <i>Green Performance</i> 3. <i>Green Employee Relations</i>	3 2 2	Interval 1-5	Deswal (2015) dan Opatha (2016)
Gaya kepemimpinan adaptif	1. Keterampilan berkomunikasi pada bawahan 2. Keberanian, kemampuan mendengar pendapat bawahan 3. Memotivasi anggota, menghargai perbedaan dan keyakinan	2 2 3 2	Interval 1-5	Schermerhorn dan Kartono (2016)
Keterampilan intelektual	1. Pembawaan dan kematangan 2. Pembentukan 3. Pengalaman Kerja	2 2 3	Interval 1-5	Winardi (2020) dan Porwanto (2017)

Keunggulan kompetitif	1. Transformasi 2. Kualitas 3. Pelatihan Karyawan	2 2 3	Interval 1-5	Maskur (2017) dan Bharadwa j (2016)
-----------------------	---	-------------	-----------------	---

Sumber: Data Hasil Olahan, 2023

HASIL

1. Hipotesis pertama

Pengaruh kemampuan gaya kepemimpinan adaptif terhadap keterampilan intelektual menghasilkan nilai sampel asli sebesar 0,677 dengan nilai t statistik sebesar 11.500 dan p values sebesar 0,000 atau lebih kecil dari nilai α ($0,000 < 0,05$) maka kesimpulannya H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat pengaruh dari variabel kepemimpinan adaptif terhadap keterampilan intelektual.

2. Hipotesis kedua

Pengaruh gaya kepemimpinan adaptif terhadap keunggulan kompetitif menghasilkan nilai sampel asli sebesar 0,357 dengan nilai t statistik sebesar 6.564 dan p values sebesar 0,000 atau lebih kecil dari nilai α ($0,000 < 0,05$) maka kesimpulannya H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat pengaruh dari variabel gaya kepemimpinan adaptif terhadap keunggulan kompetitif.

3. Hipotesis ketiga

Pengaruh keterampilan intelektual terhadap keunggulan kompetitif menghasilkan nilai sampel asli sebesar 0,323 dengan nilai t statistik sebesar 5.368 dan p values sebesar 0,000 atau lebih kecil dari nilai α ($0,000 < 0,05$) maka kesimpulannya H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat pengaruh dari variabel keterampilan intelektual terhadap keunggulan kompetitif.

4. Hipotesis keempat

Pengaruh *Green Human Resources Management* terhadap keterampilan intelektual menghasilkan nilai sampel asli sebesar 0,211 dengan nilai t statistik sebesar 3.095 dan p values sebesar 0,002 atau lebih kecil dari nilai α ($0,000 < 0,05$) maka kesimpulannya H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat pengaruh dari variabel *Green Human Resources Management* terhadap keterampilan intelektual.

5. Hipotesis kelima

Pengaruh *Green Human Resources Management* terhadap keunggulan kompetitif menghasilkan nilai sampel asli sebesar 0,311 dengan nilai t statistik sebesar 6.268 dan p values sebesar 0,000 atau lebih kecil dari nilai α ($0,000 < 0,05$) maka kesimpulannya H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat pengaruh dari variabel *Green Human Resources Management* terhadap keunggulan kompetitif.

6. Hipotesis keenam

Ditemukannya adanya pengaruh gaya kepemimpinan adaptif terhadap keunggulan kompetitif secara tidak langsung, dimana menghasilkan nilai sampel asli sebesar 0,218 dengan nilai t statistik sebesar 5.845 dan p values sebesar 0.000 atau lebih kecil dari nilai α ($0,000 < 0,05$) maka kesimpulannya H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya gaya kepemimpinan adaptif melalui keunggulan kompetitif secara tidak langsung memiliki pengaruh yang signifikan terhadap keunggulan kompetitif.

7. Hipotesis ketujuh

Ditemukannya adanya pengaruh *Green Human Resources Management* terhadap keunggulan kompetitif secara tidak langsung, dimana menghasilkan nilai sampel asli sebesar 0,068 dengan nilai t statistik sebesar 2.294 dan p values sebesar 0,022 atau lebih kecil dari nilai α ($0,000 < 0,05$) maka kesimpulannya H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya *Green Human Resources Management* melalui keterampilan intelektual secara tidak langsung memiliki pengaruh yang signifikan terhadap keunggulan kompetitif.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh *Green Human Resources Management* terhadap Keunggulan Kompetitif

Hasil uji hipotesis yang telah dilakukan melalui koefisien jalur menghasilkan kesimpulan dan temuan bahwa nilai sampel asli sebesar 0,311 dengan nilai t statistik sebesar 6.268 dan p values sebesar 0,000 atau lebih kecil dari nilai α ($0,000 < 0,05$) maka kesimpulannya H_0 ditolak dan H_a diterima. Hasil temuan ini menginterpretasikan bahwa variabel *Green Human Resources Management* mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap keunggulan kompetitif, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa

semakin tingginya tingkat *Green Human Resources Management* seorang karyawan maka akan meningkatkan pula keunggulan kompetitif tersebut.

Hasil temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Wang (2019) yang menyatakan bahwa *Green Human Resources Management* berpengaruh positif dan signifikan terhadap keunggulan kompetitif. Indikator *Green employee Relations* mengenai perusahaan selalu mengajak karyawan untuk berpikir inovatif dalam pekerjaannya agar dalam keunggulan kompetitif karyawan dapat memenuhi target yang sudah ditetapkan oleh perusahaan.

2. Pengaruh Keterampilan Intelektual terhadap Keunggulan Kompetitif

Hasil uji hipotesis yang telah dilakukan melalui koefisien jalur menghasilkan kesimpulan dan temuan bahwa nilai sampel asli sebesar 0,323 dengan nilai t statistik sebesar 5.368 dan p *values* sebesar 0,000 atau lebih kecil dari nilai α ($0,000 < 0,05$) maka kesimpulannya H_0 ditolak dan H_a diterima. Hasil temuan ini menginterpretasikan bahwa variabel keterampilan intelektual mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap keunggulan kompetitif, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semakin tingginya tingkat keterampilan intelektual seorang karyawan maka akan meningkatkan pula keunggulan kompetitif tersebut.

Hasil temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Suhendah (2019) yang menyatakan bahwa keterampilan intelektual berpengaruh positif dan signifikan terhadap keunggulan kompetitif. Indikator pengalaman kerja mengenai karyawan mengerti tujuan dari pekerjaan yang diberikan agar karyawan dapat mendukung perusahaan untuk mematangkan persiapan manajemen dengan digitalisasi untuk keterampilan intelektual di perusahaan.

3. Pengaruh *Green Human Resources Management* terhadap Keterampilan Intelektual

Hasil uji hipotesis yang telah dilakukan melalui koefisien jalur menghasilkan kesimpulan dan temuan bahwa nilai sampel asli sebesar 0,211 dengan nilai t statistik sebesar 3.095 dan p *values* sebesar 0,002 atau lebih kecil dari nilai α ($0,000 < 0,05$) maka kesimpulannya H_0 ditolak dan H_a diterima. Hasil temuan ini menginterpretasikan bahwa

variabel *Green Human Resources Management* mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan keterampilan intelektual, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semakin tingginya tingkat *Green Human Resources Management* seorang karyawan maka akan meningkatkan pula keterampilan intelektual tersebut.

Hasil temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Rayner dan Morgan (2018) yang menyatakan bahwa *Green Human Resources Management* berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterampilan intelektual. Indikator *Green Recruitment* mengenai perusahaan merekrut karyawan mengedepankan karyawan yang mengerti konsep ramah lingkungan agar karyawan dapat mendukung teknologi digital dalam transformasi digital di perusahaan.

4. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Adaptif terhadap Keunggulan Kompetitif

Hasil uji hipotesis yang telah dilakukan melalui koefisien jalur menghasilkan kesimpulan dan temuan bahwa nilai sampel asli sebesar 0.357 dengan nilai t statistik sebesar 6.564 dan p *values* sebesar 0,000 atau lebih kecil dari nilai α ($0,000 < 0,05$) maka kesimpulannya H_0 ditolak dan H_a diterima. Hasil temuan ini menginterpretasikan bahwa variabel gaya kepemimpinan adaptif mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan keunggulan kompetitif, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semakin tingginya tingkat gaya kepemimpinan adaptif seorang karyawan maka akan meningkatkan pula keunggulan kompetitif tersebut.

Hasil temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Abernethy (2020) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan adaptif berpengaruh positif dan signifikan terhadap keunggulan kompetitif. Indikator keterampilan berkomunikasi dengan bawahan mengenai pemimpin memberikan tugas kepada bawahan sesuai prosedur yang ditetapkan agar karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan teliti sesuai dengan standar yang ditetapkan.

5. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Adaptif terhadap Keterampilan Intelektual

Hasil uji hipotesis yang telah dilakukan melalui koefisien jalur menghasilkan kesimpulan dan temuan bahwa nilai sampel asli sebesar 0.677 dengan nilai t statistik sebesar 11.500 dan p *values* sebesar 0,000 atau lebih kecil dari nilai α ($0,000 < 0,05$) maka kesimpulannya H_0 ditolak dan H_a diterima. Hasil temuan ini menginterpretasikan bahwa

variabel gaya kepemimpinan adaptif mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan keterampilan intelektual, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semakin tingginya tingkat gaya kepemimpinan adaptif seorang karyawan maka akan meningkatkan pula keterampilan intelektual tersebut.

Hasil temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Keman (2016) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan adaptif berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterampilan intelektual. Indikator keberanian, kemampuan mendengarkan pendapat dari bawahan mengenai pemimpin mengikutsertakan karyawan dalam mengambil keputusan agar karyawan berpikir secara kritis dalam mengambil keputusan.

6. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Adaptif Terhadap Keunggulan Kompetitif di Mediasi Keterampilan Intelektual

Hasil uji hipotesis yang telah dilakukan melalui koefisien jalur menghasilkan kesimpulan dan temuan bahwa nilai sampel asli sebesar 0.218 dengan nilai t statistik sebesar 5.845 dan *p values* sebesar 0,000 atau lebih kecil dari nilai α ($0,000 < 0,05$) maka kesimpulannya H_0 ditolak dan H_a diterima.

Hasil temuan ini menginterpretasikan bahwa variabel gaya kepemimpinan adaptif melalui kemampuan keterampilan intelektual secara tidak langsung memiliki pengaruh yang signifikan terhadap keunggulan kompetitif, dalam penelitian ini bahwa kemampuan keterampilan intelektual dapat memediasi antara gaya kepemimpinan adaptif dan keunggulan kompetitif. Hasil temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Ceylan (2011) yang menyatakan gaya kepemimpinan adaptif berpengaruh terhadap keunggulan kompetitif dengan mediasi keterampilan intelektual. Indikator memotivasi anggota, menghargai perbedaan mengenai pemimpin memberikan motivasi untuk karyawan berkerja dengan baik dengan mediasi pelatihan yang sudah diberikan kepada karyawan agar meningkatkan efisiensi kerja dengan peralatan secara optimal.

7. Pengaruh *Green Human Resources Management* terhadap Keunggulan Kompetitif di Mediasi Keterampilan Intelektual

Hasil uji hipotesis yang telah dilakukan melalui koefisien jalur menghasilkan kesimpulan dan temuan bahwa nilai sampel asli sebesar 0.068 dengan nilai t statistik sebesar 2.294 dan p values sebesar 0,022 atau lebih kecil dari nilai α ($0,000 < 0,05$) maka kesimpulannya H_0 ditolak dan H_a diterima.

Hasil temuan ini menginterpretasikan bahwa variabel *Green Human Resources Management* melalui kemampuan keterampilan intelektual secara tidak langsung memiliki pengaruh yang signifikan terhadap keunggulan kompetitif, dalam penelitian ini bahwa kemampuan keterampilan intelektual dapat memediasi antara gaya *Green Human Resources Management* dan keunggulan kompetitif.

Hasil temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Muhtadin (2022) yang menyatakan *Green Human Resources Management* berpengaruh terhadap keunggulan kompetitif dengan mediasi keterampilan intelektual. Indikator *green performance* mengenai karyawan diberikan program pendidikan mengenai konsep ramah lingkungan agar karyawan dapat menggunakan teknologi yang disiapkan perusahaan melalui pelatihan yang diberikan oleh perusahaan.

KESIMPULAN

Berdasarkan uraian dan pembahasan dari hasil penelitian melalui olah data dan analisa data yang telah dilakukan untuk menganalisa pengaruh *Green Human Resources Management* dan gaya kepemimpinan terhadap keunggulan kompetitif dengan di mediasi keterampilan intelektual pada perusahaan di PT. Saga Hikari Teknindo Sejati di Cikarang, maka dari hasil penelitian yang telah dilakukan dapat diambil kesimpulan, implikasi manajerial dan saran sebagai berikut:

1. *Green Human Resources Management* berpengaruh positif dan signifikan terhadap keunggulan kompetitif di PT. Saga Hikari Teknindo Sejati di Cikarang.
2. Gaya kepemimpinan adaptif berpengaruh positif dan signifikan terhadap keunggulan kompetitif di PT. Saga Hikari Teknindo Sejati di Cikarang.
3. *Green Human Resources Management* berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterampilan intelektual di PT. Saga Hikari Teknindo Sejati di Cikarang.
4. Gaya kepemimpinan adaptif berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterampilan intelektual di PT. Saga Hikari Teknindo Sejati di Cikarang.

5. Keterampilan intelektual berpengaruh positif dan signifikan terhadap keunggulan kompetitif di PT. Saga Hikari Teknindo Sejati di Cikarang.
6. *Green Human Resources Management* berpengaruh positif dan signifikan terhadap keunggulan kompetitif dimediasi keterampilan intelektual di PT. Saga Hikari Teknindo Sejati di Cikarang.
7. Gaya kepemimpinan adaptif berpengaruh positif dan signifikan terhadap keunggulan kompetitif dimediasi keterampilan intelektual di PT. Saga Hikari Teknindo Sejati di Cikarang.

DAFTAR PUSTAKA

Alfiena Ainunnisa, D., & - S.E., M.Si., Ph.D., K. (2022). *Pengaruh Green Human Resources Management bagi Perilaku karyawan terhadap kualitas lingkungan Dan kinerja lingkungan di*

tingkat universitas (studi kasus pada universitas muhammadiyah Surakarta). 122.
<http://eprints.ums.ac.id/103178/>

Diyatma, A. J. (2017). Stupid. *A Glossary of Chickens*, 4(1), 175.
<https://doi.org/10.1515/9781400845965-016>

Edy, I. C., & Brotojoyo, E. (2017). Pengaruh Media Sosial Terhadap Life Style Dan Keputusan Pembelian. *Prosiding Seminar Nasional Geotik*, 2(2580–8796), 69–77.

Ekonomi, F., & Bengkulu, U. (n.d.). *Pengaruh Kepribadian dan kemampuan Intelektual terhadap Kompetensi Guru di SMKN 3 Kota Bengkulu Sentia Rapika*. 12(4), 64–76.

Fathussalam, M. Y., M, I. G. A. K. A., Ayuwati, I. D., & L, D. F. A. (n.d.). *Faktor yang Mempengaruhi Implementasi Green Human Resources Management pada Ormawa : Model Konseptual*. 3(1), 11–18.

Firdaus, A., & Jumhur, H. M. (2021). Pengaruh Social Media Marketing Melalui Instagram Terhadap Keputusan Pembelian Pada Aplikasi Tokopedia (Studi Kasus Di Kota Depok). *E-Proceeding of Management*, 8(6), 8090–8104.

Hayuningtrias, R., Rizqianti, A., & Sudrajat, A. (2022). *Pengaruh Lifestyle Terhadap Keputusan Pembelian Smartphone Android Di Kalangan Mahasiswa UNSIKA*. 5(1), 227–236.

Hidayat, M., & Azzahra, D. F. (2019). Pengaruh Intellectual Capital Terhadap Kinerja Karyawan di PT Bosowa Propertindo Makassar. *Journal of Economic, Management, Accounting and Technology*, 2(1), 12–21.
<https://doi.org/10.32500/jematech.v2i1.393>

Isrososiawan, S., Rahayu, A., & Wibowo, L. A. (2021). Green Human Resources Management Mendukung Kinerja Lingkungan Industri Perhotelan. *Jurnal Co Management*, 3(2), 457–470.
<https://doi.org/10.32670/comanagement.v3i2.425>

Jaya, N., Mukhtar, A., & UA, A. N. A. (2020). Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi, Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai. *Balanca : Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 2(1), 35–43.
<https://doi.org/10.35905/balanca.v2i1.1393>

Kambali, I., & Masitoh, S. (2021). Pengaruh Sosial Media Marketing Terhadap Keputusan Pembelian Jasa Pengiriman Barang di Kantor Pos Pati 59100. *Jurnal Bisnis Dan Pemasaran*, 11(1), 10–10.

Kinerja, D. A. N., & Mikro, U. (2018). *Karakteristik budaya organisasi, kemampuan adaptasi, dan kinerja usaha mikro kecil menengah*. 01(01), 90–110.

Krisnanto, A. B. (2017). *Strategi Manajemen Hijau Untuk Keunggulan Bersaing Berkelanjutan*. 1, 50–58.

Kurniasari, M., & Budiarmo, A. (2018). Pengaruh Social Media Marketing, Brand Awareness Terhadap Keputusan Pembelian Dengan Minat Beli. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 7(1), 25.

Kusuma, A. M., Hikmah, M. A., & Marom, A. (2020). Pengaruh Islamic Branding, Kualitas Produk, dan Lifestyle terhadap Minat Pembelian Produk Skincare pada Generasi Millennial di Kabupaten Kudus. *BISNIS : Jurnal Bisnis Dan Manajemen Islam*, 8(2), 289.
<https://doi.org/10.21043/bisnis.v8i2.9165>

- Magfiroh, H. (2023). *Kepemimpinan Adaptif : Sebuah Studi Literatur*. 1(3), 118–136.
- Makassar, D. I. K. (2009). *Gaya kepemimpinan berdampak terhadap kinerja perusahaan pada perusahaan ritel di kota makassar*. 1996, 580–590.
- Masyarakat, M., & Asean, E. (n.d.). *Adaptif Publik Leadership : Tantangan Kepemimpinan menghadapi masyarakat ekonomi asean (MEA) Alma'arif 1*. VIII, 15–29. Memperoleh, U., Sarjana, G., & Andriyanti, J. R. (2019). *Jurusan pendidikan ekonomi fakultas ekonomi universitas negeri semarang 2019*.
- Musadieg, M. Al, & Kerja, M. (2013). *Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja dan kinerja*. 1(2), 265–278.