

Gaya Kepemimpinan Situasional dan Motivasi Kerja Sebagai Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Situational Leadership Style and Work Motivation as Factors Affecting Employee Performance

Dea Dinda Forina Putri¹; Miralda Indiarti^{2*}; Cecep³; Hery Margono⁴

Universitas IPWIJA

deadinda21@gmail.com¹; miraindiarti@gmail.com^{2*}; cecep_sidin@yahoo.co.id³;

herymargono88@gmail.com⁴

*Correspondence

"Submit: 17 Jul 2023

Review: 18 Jul 2023

Accept: 11 Aug 2023

Publish: 19 Aug 2023"

Abstrak

Pembuktian dari pengaruh antar variabel dilakukanlah sebuah penelitian yang memiliki tujuan mengetahui adanya pengaruh gaya kepemimpinan situasional dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Garuda Abdi Satyatama. Penelitian menggunakan metode area sampling berdasar pada wilayah kerja. Responden dalam penelitian 91 responden. Pengumpulan data dilakukan menggunakan metode observasi dan kuesioners dengan lima skala yang digunakan untuk penilaian yaitu dengan sangat tidak setuju sampai sangat setuju. Penelitian ini dilakukan secara kuantitatif, melakukan analisis regresi berganda. Dua temuan utama yang dihasilkan dari penelitian sesuai dengan hipotesis yang diajukan, yaitu: Gaya kepemimpinan situasional tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Garuda Abdi Satyatama dengan arah positif. Motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT. Garuda Abdi Satyatama dengan arah positif.

Kata kunci : Gaya kepemimpinan situasional; motivasi kerja; kinerja karyawan

Abstract

To prove the effect of inter-variables, a study was carried out with the aim of knowing the influence of situational leadership style and work motivation on the performance of employees at PT. Garuda Servant Satyatama. The study used the area sampling method based on the work area. Respondents in the study 91 respondents. Data collection was carried out using observation and questionnaires with five scales used for assessment, namely strongly disagree to strongly agree. This research was conducted quantitatively, using multiple regression analysis. The two main findings resulting from the research are in accordance with the proposed hypothesis, namely: Situational leadership style does not have a significant effect on employee performance at PT. Garuda Abdi Satyatama in a positive direction. Work motivation has a significant influence on employee performance at PT. Garuda Abdi Satyatama with a positive direction.

Keywords: Situational leadership style; work motivation; employee performance

PENDAHULUAN

Pandemi global kemunculan virus SARS-COVID-2 atau biasa dikenal dengan Covid-19 atau Virus Corona berdampak besar terhadap perkembangan ekonomi khususnya sektor jasa nasional. Kini Indonesia memasuki masa resesi. Sejumlah sektor jasa memperlihatkan tren rebound, dimana perusahaan yang bergerak dibidang jasa sudah memasuki tahap pemulihan.

Tren rebound ini sangat terlihat khususnya di Jakarta sebagai kota metropolitan. Pandemi yang berdampak terhadap segala aspek kehidupan manusia membuat lingkungan kerja perusahaan maupun tempat-tempat umum seperti pusat perbelanjaan, hotel, dan tempat wisata harus mengikuti kondisi saat ini, dalam masa pemulihan ini hampir seluruh sektor melakukan perubahan dalam aktivitasnya dimana perubahan tersebut sesuai dengan kondisi "New Normal" (Abriyoso, 2022).

Penelitian ini mengambil obyek pada PT. Garuda Abdi Satyatma, perusahaan yang bergerak di bidang jasa penyedia *outsourcing* sumber daya manusia khususnya dalam bidang *security services*. Karyawan yang memiliki kinerja tinggi sangat diharapkan oleh perusahaan tersebut. Makin banyaknya karyawan yang mempunyai kinerja tinggi/baik, maka produktifitas perusahaan secara keseluruhan pun meningkat sehingga mampu bersaing dengan perusahaan penyedia jasa lainnya. Karyawan di perusahaan tersebut dituntut memiliki kemampuan menyelesaikan setiap tugas yang dibebankan dan bertanggung jawabannya secara efektif dan efisien. Keberhasilan kinerja karyawan diukur menggunakan kepuasan pengguna jasa dengan kurangnya jumlah keluhan dan tercapainya tujuan yang diharapkan. Sebagai perusahaan yang bergerak di bidang jasa *outsourcing security*, PT. Garuda Abdi Satyatama menyadari pentingnya

komitmen dan kerjasama serta profesionalisme pelayanan terhadap pengguna jasa.

Penelitian pendahuluan di PT. Garuda Abdi Satyatama menunjukkan 70% karyawan menyatakan bahwa pekerjaan mereka pernah dikomplain atasan. Hal ini berarti membuktikan bahwa karyawan masih belum maksimal sesuai dengan yang dibutuhkan oleh perusahaan. 50% karyawan pernah tidak selesai melakukan pekerjaannya yang menunjukkan masih kurangnya ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan. 45% karyawan masih sering lembur untuk menyelesaikan tugas rutin karena tidak adanya ketegasan dan solusi dari pimpinan untuk menyelesaikan tugas rutin tepat waktu tanpa harus lembur.

Permasalahan kinerja atau penyelesaian tugas muncul karena banyak hal yang mempengaruhinya. Beberapa faktor tersebut diantaranya budaya organisasi, pelatihan dan motivasi (Kasmir, 2019). Selain itu juga, faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yakni gaya kepemimpinan, komunikasi dan pelatihan (Sukmawati, Langgeng & Zulkifli, 2020).

Pada hasil penelitian sebelumnya menunjukkan adanya temuan tidak sejalan atau inkonsisten terkait pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan gap tersebut mendapatkan adanya temuan bahwa gaya kepemimpinan ada yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Effendy & Fitria, 2020). Penelitian lain justru memiliki temuan berbeda dimana gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Saputri & Andayani, 2018).

Tidak adanya pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja terjadi karena gaya kepemimpinan yang dimaksud tidak mengerucut pada gaya kepemimpinan tertentu. Penelitian ini akan membahas gaya kepemimpinan secara lebih spesifik sesuai apa yang diterapkan

pada obyek penelitian menjadi gaya kepemimpinan situasional. Gaya kepemimpinan situasional merupakan gaya kepemimpinan yang efektif dibutuhkan dalam perusahaan untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan karena berfokus pada perhatian yang besar pada karakteristik karyawan dalam menentukan perilaku kepemimpinan yang tepat (Wijaya, Widayati, & Rahmayanti, 2018).

Motivasi yang dimiliki karyawan merupakan faktor penting berikutnya yang akan mempengaruhi kinerja karyawan. Motivasi merupakan suatu dorongan upaya dan keinginan yang ada di dalam diri manusia yang mengaktifkan, memberi daya serta mengarahkan perilaku untuk melaksanakan tugas-tugas dengan baik dalam lingkup pekerjaannya (Effendy & Fitria, 2020). Oleh karena itu faktor motivasi harus diperhatikan, karena motivasi merupakan sarana yang dapat mendorong karyawan untuk menyelesaikan tugas yang diberikan.

Gaya kepemimpinan menjadi fokus utama dan dibahas secara lebih spesifik sesuai apa yang diterapkan pada obyek penelitian menjadi gaya kepemimpinan situasional dan juga terdapat motivasi yang cukup tinggi. Oleh karena itu maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh antara gaya kepemimpinan situasional dan juga motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

METODOLOGI

Pengembangan Model

Gaya kepemimpinan situasional terhadap kinerja

Gaya kepemimpinan adalah norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi orang lain seperti yang ia lihat (Thoha, Miftah, 2020). Gaya

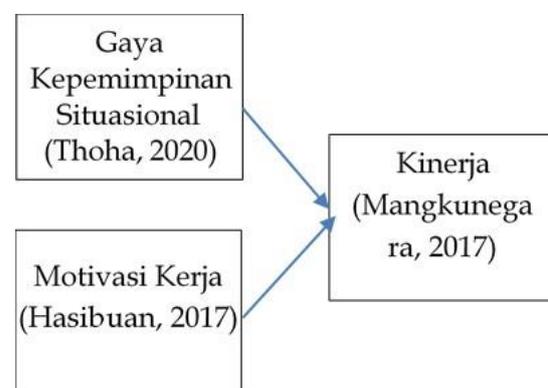
kepemimpinan situasional mencoba mengkombinasi proses kepemimpinan dengan situasi dan kondisi yang ada guna mencapai tujuan perusahaan. Gaya kepemimpinan situasional diantaranya ditandai dengan dimilikinya akuntabilitas tinggi, terbuka pada ide inovatif dan membangun kekuatan dari adanya kelemahan akan meningkatkan kuantitas hasil tugas pegawai. Kepemimpinan yang berani menghadapi tantangan, proaktif menyambut peluang dan segera memperbaiki kesalahan dari pengalaman akan meningkatkan kualitas tugas pegawai yang dipimpinnya. Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Effendy & Fitria, 2020).

H1. Gaya kepemimpinan situasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Garuda Abdi Satyatama.

Motivasi kerja terhadap kinerja

Motivasi kerja adalah perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai (Hasibuan, 2017). Motivasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikans terhadap kinerja karyawan (Aini, Dianawati & Wilujeng, 2020). Semakin kuat motivasi karyawan, maka semakin tinggi kinerja karyawan.

H2. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Garuda Abdi Satyatama.



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Tabel 1. Operasionalisasi Variabel

Definisi	Indikator
Gaya kepemimpinan situasional adalah norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencobamempengaruhi orang lain (Thoha, Miftah, 2020)	<ul style="list-style-type: none"> - Akuntabilitas tinggi - Terbuka pada ide inovatif - Bangun kekuatan dari sisi kelemahan - Berani menghadapi tantangan - Proaktif menyambut peluang - Memperbaiki kesalahan dari pengalaman - Memotivasi SDM - Mengoptimalkan kompetensi - Memanfaatkan <i>hallo effect networking</i> (Yuniarsih & Suwanto, 2017)
Motivasi kerja adalah perangsang, keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja yang timbul karena motif atau tujuan tertentu yang ingin dicapai.(Hasibuan, 2017).	<ul style="list-style-type: none"> - Motivasi Internal - Motivasi Eksternal (Fajri, 2020)
Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai pegawai dalam melaksanakan tugasnya (Mangkunegara, 2017)	<ul style="list-style-type: none"> - Kualitas - Kuantitas - Efektivitas - Pengawasan

Sumber : Data diolah peneliti, 2022

Pengumpulan Data

Penelitian pada PT. Garuda Abdi Satyatama, yang berlokasi di Rukan Panorama Jl. Condet Raya Jakarta Timur. Populasi terpilih pada penelitian ini adalah karyawan PT. Garuda Abdi Satyatama yang memiliki jumlah 430 orang. Jumlah sampel ditentukan dengan rumus Slovin (Nalendra, 2021) dengan margin error 10%. Jumlah sampel penelitian ditetapkan sebanyak 91 karyawan.

Metode Analisis

Metode yang diangkat dalam penelitian adalah analisis penelitian dengan menggunakan analisis regresi berganda. Sementara analisis deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan data penelitian. Data yang dimaksud adalah data responden dan data variabel penelitian. Penelitian ini menggunakan analisis deskripsi dan regresi linear ganda dengan langkah awal yaitu melakukan uji validitas dan reliabilitas. Semua Variabel dinyatakan valid dan reliabel.

HASIL PENELITIAN

Penelitian ini menetapkan subyek atau responden yang terdiri atas laki-laki berkisar 89% sejumlah 81 orang dan perempuan berkisaran 11% sejumlah 10 orang atau mayoritas responden berjenis kelamin laki-laki. Responden terdiri dari usia kurang dari 20 tahun sebesar 2% sebanyak 2 orang, batas usia 20-30 tahun 29% atau berjumlah 26 orang, dan batas usia 30-40 tahun 44% sebanyak 40 orang dan batas usia lebih dari 40 tahun 25% sebanyak 23 orang. Rresponden terdiri dari masa kerja kurang dari 1 tahun 7% sebanyak 6 orang, masa kerja 1-3 tahun 38% sebanyak 35 orang, dan masa kerja lebih dari 3 tahun 55% sebanyak 50 orang.

Hasil uji validitas dan reliabilitas penelitian (tabel 2) menyatakan bahwa seluruh data dinyatakan valid dan reliabel sehingga dapat dilanjutkan pada pengujian data penelitian selanjutnya dan reliabel. Merujuk *corrected item-total correlation* dan *Cronbach's Alpha* tergambar bahwa

penyataan variabel gaya kepemimpinan situasional (x1) yang diuji valid dan reliabel. Pernyataan angket untuk variabel "motivasi kerja" adalah valid dan reliabel

atau konsisten. Pernyataan angket untuk variabel "kinerja karyawan" adalah valid dan reliabel atau konsistens.

Tabel 2. Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Indikator	Koefisien Correlation	Crombach Alpha
Gaya kepemimpinan situasional	Akuntabilitas tinggi	.428	.877
	Terbuka menerima ide inovatif	.425	
	Membangun kekuatan dari kelemahan	.620	
	Berani menghadapi tantangan	.539	
	Proaktif menyambut peluang	.628	
	Memperbaiki kesalahan dari pengalaman	.547	
	Mengembangkan kemampuan SDM	.695	
	Mengoptimalkan penguasaan kompetensi	.380	
Motivasi Kerja	Motivasi Internal	.613	.865
	Motivasi Eksternal	.477	
Kinerja Karyawan	Kualitas	.735	.938
	Kuantitas	.662	
	Efektivitas	.589	
	Pengawasan	.575	
	Hubungan Antar Karyawan	.696	

Sumber: data diolah, 2022

Tabel 3. Coefisien Regresi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1					
	(Constant)	14.239	5.730	2.485	.015
	G K Situasional	.079	.142	.057	.555
	Motivasi Kerja	1.286	.174	.754	7.387

Dependent variable: Kinerja

Variabel Gaya kepemimpinan situasional (X1) mendapatkan nilai signifikansi (Sig.) 0.580 pada tabel Coefficients dengan nilai α (derajat signifikansi) 0.05 artinya $0.555 > 0.05$ dan nilai t-hitung lebih besar dari t tabel yaitu $0.555 < 1.987$. Artinya Variabel gaya kepemimpinan situasional (X1) tidak berpengaruh terhadap kinerja. Variabel Gaya Kepemimpinan Situasional (X₁) berpengaruh secara parsial positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini terlihat dari signifikan variabel Gaya Kepemimpinan Situasional (X₁) $0,580 > 0,05$. Nilai t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} ($0,555 < 1,987$), maka Ho diterima dan H_a ditolak artinya tidak terdapat pengaruh gaya kepemimpinan situasional (X₁) terhadap kinerja karyawan (Y).

Variabel Motivasi kerja (X2) memiliki nilai signifikansi (Sig.) 0.000 pada tabel Coefficients dengan nilai α (derajat signifikansi) 0.05 artinya $0.000 < 0.05$ dan nilai t-hitung lebih besar dari t tabel yaitu $7.387 > 1.987$. Artinya Variabel Motivasi kerja (X2) mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja. Variabel Gaya Kepemimpinan Situasional (X₁) berpengaruh secara parsial positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini terlihat dari signifikan variabel Gaya Kepemimpinan Situasional (X₁) $0,580 > 0,05$. Nilai t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} ($0,555 < 1,987$), maka Ho diterima dan H_a ditolak artinya tidak terdapat pengaruh gaya kepemimpinan situasional (X₁) terhadap kinerja karyawan (Y).

PEMBAHASAN

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional Terhadap Kinerja

Gaya kepemimpinan situasional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepemimpinan situasional secara langsung pengaruhnya tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Kinerja karyawan dalam penelitian ini tidak dipengaruhi oleh gaya

kepemimpinan situasional. Hal ini menunjukkan bahwa penerapan gaya kepemimpinan situasional oleh pimpinan menunjukkan hasil yang tidak optimal terhadap peningkatan kinerja karyawan. Jika dilihat pada indikator yang menjadi parameter dan memiliki nilai kurang maksimal antara lain perlu adanya keterbukaan menerima ide inovatif, masih belum memadainya dalam mengambil akuntabilitas tinggi serta masih kurang didalam mengoptimalkan penguasaan kompetensi bagi pemimpin dalam melaksanakan gaya kepemimpinan situasional sehingga kinerja pegawaimasih kurang.

Hasil penelitian tidak sejalan dengan penelitian terdahulu (Hartono, 2018; Qomariah & Winahyu, 2018; Sembiring & Marbun, 2021) dimana kepemimpinan situasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Namun hasil penelitian ini sejalan dengan temuan yang lain dimana kepemimpinan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, (Purnamasari, & Halik, 2019; (Azizah & Thoyib, 2017; Marjaya & Pasaribu, 2019).

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial dengan arah positif. Motivasi yang tinggi akan membuat kinerja karyawan semakin baik. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya (Aini, Hanun, Dianawati & Wilujeng, 2020; Saputri & Andayani, 2018; Effendy & Fitria, 2020) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki hubungan positif dan signifikan dalam mempengaruhi Kinerja karyawan.

Indikator dalam motivasi kerja nilai yang masih kurang yaitu tentang dorongan dari luar atau eksternal, yaitu karyawan merasa bahwa motivasi kerja yang dilakukan masih mayoritas adalah dari dalam diri masing-masing karyawan, sehingga masing-masing memiliki motivasi yang berbeda dalam melakukan

aktifitas pekerjaan di perusahaan. Maka perlu adanya evaluasi atas motivasi dari eksternal yang dapat membantu karyawan dalam menjalankan aktifitas dipendidikan, sehingga ini dapat dijadikan momentum oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan motivasi kerja secara eksternal yaitu berupa pelatihan, kompetensi, pengembangan diri dan lain sebagainya.

KESIMPULAN

Gaya kepemimpinan tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Garuda Abdi Satyatama. Dalam hal ini gaya kepemimpinan situasional belum mampu memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan. Sedangkan motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT. Garuda Abdi

Satyatama dengan arah positif, sehingga dalam hal ini motivasi kerja memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan

Pemimpin sebagai pemegang keputusan harus bisa menyatukan pemahaman antara pimpinan dengan karyawan, yaitu dengan memperhatikan apa yang dibutuhkan karyawan dari segi gaya kepemimpinan dan motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan agar mencapai tujuan yang sama. Serta perlu diadakan penilaian kinerja secara periodik agar perusahaan dapat memantau tingkat kenaikan atau penurunan kinerja karyawan sehingga PT. Garuda Abdi Satyatama bisa lebih tanggap untuk mengantisipasi keluhan para pengguna jasa, serta dapat mencapai tujuan yang diharapkan. Penelitian selanjutnya dapat melakukan penelitian tentang kinerja tetapi dengan faktor penyebab lainnya seperti kepuasan kerja, lingkungan kerja, motivasi intrinsik serta komunikasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Abriyoso, O. (2022). Analisis Kinerja Satpam Di Pelabuhan Punggur Kota Batam Di Masa Pandemi. *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 8(2), 1457-1468.
- Aini, H. S., Suryaningtyas, D. & Wilujeng, S. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis, Motivasi Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tanaman Pangan Holtikultura Dan Perkebunan Kabupaten Malang. *Jurnal Riset Mahasiswa Manajemen*, 8(2).
- Azizah, F. N. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Situasional dan Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 4(1).
- Bahri, S., & Nisa, Y. C. (2017). Pengaruh pengembangan karir dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 9-15.
- Effendy, A. A. & Fitria, J. R. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Modernland Realty, TBK). *Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia*, 3(3), 264-276.
- Fajri, F. (2020). *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Daerah Kota Jambi* (Doctoral dissertation, UIN Sulthan Thaha Saifuddin Jambi).
- Hanafi, A. S., Almy, C., & Siregar, M. T. (2018). Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Manajemen Industri dan Logistik*, 2(1), 52-61.
- Hartono. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Situasional Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja dan Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Kantor PT. Nindya Karya Cabang Makassar). *Hasanuddin Journal of Applied Business and Entrepreneurship*, 1(2).
- Hasibuan, S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

- Hendri, M. & Kirana, K. C. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Locus Of Control, Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Roy Sentoso Collection. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 2(1).
- 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.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja RosdaKarya.
- Marjaya, I. & Pasaribu, F. (2019). Pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan pelatihan terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 129-147.
- Mulyanto, H. & Wulandari, A. (2019). *Penelitian Metode & Analisis*, CV. Agung, Semarang.
- Nalendra, A. R. (2021). *Statistika Seri Dasar Dengan SPSS*. Bandung: Media Sains Indonesia.
- Panjaitan, M. (2017). Pengaruh gaya kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Putri Megah Asri Indah Medan. *Jurnal Ilmiah Methonomi*, 3(1), 30-42.
- Priyono, B. H., Qomariah, N. & Winahyu, P. (2018). Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi guru dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja guru SMAN 1 Tanggul Jember. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 4(2), 144-160.
- Purnamasari, W., L.M., A. & Halik, A. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Situasional, Disiplin Kerja Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan Pada Yatim Mandiri. *INOBISS: Jurnal Inovasi Bisnis dan Manajemen Indonesia*, 2(2).
- Saputri, R.. & Andayani, N.R. (2018). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Departemen Production di PT.Cladtex Bi-Metal Manufacturing Batam. *Journal Of Applied Business Administration*, 2.
- Sembiring, H. F. B. & Marbun, P. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada perseroan terbatas perusahaan listrik negara (Persero) pembangkitan Sumatera Bagian Utara. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis (JIMBI)*, 2(2), 167-175.
- Siswanto, RD. & Hamid D. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Divisi Human Resources Management Compensation and Benefits PT Freeport Indonesia). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 42(1).
- Sukmawati, Langgeng & Zulkifli. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Pelatihan, Etos kerja, dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 9.
- Thoha, Miftah. (2020). *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Wijaya, P., Widayati, C.. & Rahmayanti, C. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional, Budaya Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja. *Jurnal Ekonomi*, 23 (3), 319-333.
- Yuniarsih, T. & Suwanto, D. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.