

Analisis Pengaruh Sistem Kepemimpinan Situasional Terhadap Kualitas Kinerja Karyawan PT. Surya Jaya Pratama Kota Pasuruan

***Nur Aini**

Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Bayuangga Kota Probolinggo, Indonesia

DOI: [10.46821/benchmark.v4i2.410](https://doi.org/10.46821/benchmark.v4i2.410)

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji bagaimana sistem kepemimpinan situasional PT. Surya Jaya Pratama mempengaruhi tingkat kinerja karyawannya. Penelitian kualitatif dengan metodologi studi kasus digunakan dalam proses penelitian. Untuk menemukan tema dan pola yang berulang dalam data, metode analisis isi digunakan untuk analisis data. Kinerja karyawan di Perusahaan dipengaruhi secara signifikan oleh struktur kepemimpinan situasional, menurut penelitian tersebut. Selain itu, masih banyak variabel kunci lainnya dalam meningkatkan kinerja karyawan, seperti komunikasi yang baik, pemberian kritik yang membangun, dan pembinaan yang berkelanjutan. Temuan dari penelitian ini menambah pengetahuan kita tentang bagaimana kepemimpinan situasional dapat meningkatkan produktivitas di tempat kerja.

Kata Kunci: Analisis Kepemimpinan, Kepemimpinan Situasional, Kinerja Karyawan, Kualitas Kinerja.

Analysis of the Influence of Situational Leadership System on the Quality of Employee Performance in PT. Surya Jaya Pratama Pasuruan

ABSTRACT

The purpose of this study is to examine how PT. Surya Jaya Pratama situational leadership system affects the level of performance among its employees. Qualitative research using a case study methodology is used in the research process. In order to discover recurring themes and patterns in the data, content analysis methods were used for data analysis. Employee performance at Company is significantly impacted by the situational leadership structure, according to the study. Besides that, there are a lot of other key variables when it comes to enhancing employee performance, such as good communication, giving constructive criticism, and continual coaching. Findings from this study add to our knowledge of how situational leadership may boost productivity in the workplace.

Keywords: Employee Performance, Leadership Analysis, Situational Leadership, Quality of Performance.



This is an open access article under the [CC-BY](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)

PENDAHULUAN

Kepemimpinan dalam memotivasi orang untuk mencapai tujuan perusahaan menjadi semakin penting dalam lingkungan bisnis yang dinamis dan kompetitif saat ini. Kepemimpinan situasional adalah salah satu jenis manajemen yang baru-baru ini mendapatkan popularitas. Seorang pemimpin yang mempraktikkan kepemimpinan situasional adalah pemimpin yang dapat mengubah pendekatannya dalam memimpin berdasarkan kebutuhan timnya. Memahami bagaimana sistem kepemimpinan situasional mempengaruhi kinerja karyawan merupakan hal yang sangat menarik bagi PT. Surya Jaya Pratama, yang merupakan pokok penelitian. Pemimpin yang dapat menyesuaikan diri dengan dinamika situasi sangat berharga dalam lingkungan yang dinamis di mana permasalahan organisasi muncul dalam berbagai bentuk dan ukuran. Kepemimpinan situasional mempunyai potensi untuk mempengaruhi keterlibatan staf, motivasi, dan produktivitas, menurut penelitian sebelumnya. Diperlukan penyelidikan ekstensif terhadap keadaan unik PT. Surya Jaya Pratama untuk menyimpulkan bagaimana sistem kepemimpinan situasional berfungsi di sana. PT. Surya Jaya Pratama mungkin menemukan praktik kepemimpinan yang baik dan cara untuk meningkatkan kinerja karyawan jika mereka memahami dampak pendekatan kepemimpinan situasional. Oleh karena itu, tujuan penelitian ini adalah untuk menyelidiki bagaimana pendekatan kepemimpinan situasional PT. Surya Jaya Pratama mempengaruhi kualitas kinerja karyawan.

Meneliti perspektif manajer dan pekerja dari PT. Surya Jaya Pratama tentang pertemuan mereka dengan kepemimpinan situasional, penelitian ini akan menggabungkan metodologi kualitatif dan desain penelitian studi kasus. PT. Surya Jaya Pratama berharap dapat mengoptimalkan sistem kepemimpinannya dan meningkatkan kinerja karyawan dengan bantuan wawasan yang diberikan oleh penelitian ini. Studi ini menambah pengetahuan yang ada mengenai kepemimpinan dan kesuksesan organisasi, sekaligus menawarkan wawasan praktis yang dapat membantu PT. Surya Jaya Pratama dalam menavigasi lanskap perusahaan yang bergerak cepat dan kompetitif. Dengan latar belakang tersebut, penelitian ini bermaksud untuk menyelidiki dampak sistem kepemimpinan situasional terhadap kualitas kinerja karyawan PT. Surya Jaya Pratama dengan harapan temuan ini dapat menambah pengetahuan mengenai kepemimpinan dan sumber daya manusia.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh metode kepemimpinan situasional PT. Surya Jaya Pratama terhadap produktivitas pekerja. Diantaranya adalah mempelajari bagaimana para petinggi di Perusahaan Melihat bagaimana perasaan para pekerja di PT. Surya Jaya Pratama tentang kepemimpinan situasional dan apa yang mereka lihat secara langsung. Salah satu aspeknya adalah memahami pengaruh gaya kepemimpinan situasional supervisor terhadap semangat kerja dan produktivitas staf (Cahyono & Handoko, 2018). Dalam upaya mencapai tujuannya, setiap bisnis melakukan berbagai macam hal. Memperoleh sumber daya manusia berkualitas tinggi sangat penting untuk mencapai tujuan ini. Manajemen sumber daya manusia berhasil jika meningkatkan kondisi dan produktivitas pekerja. Sejumlah variabel, termasuk gaya kepemimpinan organisasi dan remunerasi yang ditawarkan kepada pekerja, dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Pentingnya kepemimpinan sangat ditekankan ketika mereka melakukan pekerjaannya. Salah satu definisi kepemimpinan

adalah “kapasitas untuk menginspirasi suatu kelompok untuk mengambil tindakan dalam mencapai tujuan bersama” (Munawir, 2020).

Kemampuan pemimpin untuk menyatukan orang-orang dari etnis yang berbeda dan mendorong integrasi organisasi dalam mencapai tujuan bersama sangat penting bagi keberhasilan organisasi atau perusahaan (Rahmat & Widayati, 2016). Kepemimpinan transaksional dan kepemimpinan transformasional adalah dua gaya manajemen yang umum. Variabel budaya mungkin berdampak pada model kepemimpinan seseorang, namun hal ini mempunyai tantangan tersendiri. Signifikansi budaya dari isu seberapa besar pengaruh budaya fundamental seseorang terhadap keputusan untuk memilih kepemimpinan transaksional versus kepemimpinan transformasional tidak dapat dilebih-lebihkan. Sikap positif, percaya diri, dan dedikasi yang tak tergoyahkan terhadap tujuan organisasi adalah ciri-ciri yang ditanamkan oleh para pemimpin sukses kepada para pengikutnya. Djakasaputra dkk. (2017) menyatakan bahwa untuk menjadi pemimpin yang efektif, seseorang harus mampu membujuk orang lain yang berada di bawahnya untuk mengikuti tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Wawasan, kebanggaan, dan kemampuan untuk menginspirasi kepercayaan dan rasa hormat adalah kualitas lain yang harus dimiliki oleh para pemimpin. Tujuan akhirnya adalah agar pekerja dapat mengembangkan rasa loyalitas yang mendalam terhadap perusahaan. Dengan demikian, para pemimpin dapat meningkatkan semangat kerja dan produktivitas dengan membuat pekerja lebih bahagia dalam pekerjaan mereka.

Menurut kepemimpinan situasional, penekanannya ada pada pengikut. Metode ini mengakui bahwa tingkat kesiapan pekerja berbeda-beda dan sangat memperhatikan sifat masing-masing pekerja. Gaya kepemimpinan yang berbeda diperlukan bagi mereka yang memiliki tingkat kesiapan tinggi dan mereka yang memiliki tingkat persiapan rendah, baik karena ketidakmampuan atau kurangnya pendidikan (Hidayati & Siti, 2015). Di sisi lain, kepemimpinan situasional didefinisikan oleh Riani dkk. (2017) sebagai pendekatan manajemen yang senantiasa cukup fleksibel untuk menyesuaikan dengan kebutuhan orang-orang yang berada di bawah pengawasannya. Organisasi sering kali melaporkan tingkat keberhasilan yang tinggi ketika kepemimpinan seperti ini diterapkan. Ketika seorang pemimpin dapat menilai permasalahan yang dihadapi secara akurat, maka hal tersebut akan sangat menguntungkan kinerja karyawannya. Kinerja seorang pekerja merupakan produk akhir dari usahanya, dan itu memperhitungkan baik kualitas maupun kuantitas dari apa yang dilakukannya selama bekerja untuk memenuhi tugas yang diberikan kepadanya (Wahyuni & Evi, 2015). Penelitian Prawironegoro (2016) Secara umum, ada tiga kategori utama dimensi kinerja:

- a. Hasil kerja: Dengan kata lain, ini adalah hasil akhir kerja yang dapat diukur dan diukur. Indikator kinerja kerja meliputi efektivitas tugas, kepuasan klien, dan kebenaran tugas.
- b. Perilaku kerja: Menyinggung bagaimana pekerja bertindak saat bekerja. Tanda-tanda penting dari perilaku kerja yang baik termasuk bersikap baik kepada klien, teliti dalam pekerjaan, dan bekerja dengan baik dengan orang lain dalam tim.
- c. Sifat pribadi yang berhubungan dengan pekerjaan: Berisi karakteristik penting bagi pekerja untuk melakukan pekerjaannya dengan baik, termasuk keahlian, fleksibilitas, semangat, dan pengetahuan.

Apa yang mendorong orang untuk mengambil tindakan dan menyelesaikan proyek disebut motivasi. Kurangnya antusiasme dapat menghambat kemajuan organisasi dalam mencapai tujuannya dan mungkin menyebabkan kerugian finansial. Dengan demikian, motivasi intrinsik merupakan komponen penting yang menentukan seberapa baik kinerja seseorang dalam pekerjaannya. Variabel internal dan eksternal, seperti kepemimpinan dan lingkungan kerja, dapat memotivasi orang. Elqardi dkk. (2015) menemukan bahwa pemimpin yang memiliki kemampuan untuk menginspirasi bawahannya lebih mungkin menyelesaikan proyek mereka hingga selesai.

METODE PENELITIAN

Lokasi penelitian ini bertempat di PT. Surya Jaya Pratama Kota Pasuruan dan jangka waktu pelaksanaannya selama 1 Bulan. Penelitian ini menggunakan metodologi studi kasus dan bersifat kualitatif. Karena kerumitan sistem kepemimpinan situasional di PT. Surya Jaya Pratama dan keinginan peneliti untuk memahami sepenuhnya konteks uniknya, teknik ini dipilih. Pengamatan langsung terhadap interaksi pemimpin-bawahan di tempat kerja dan wawancara mendalam dengan manajer dan pekerja digunakan untuk mengumpulkan data. Praktek kepemimpinan situasional, bagaimana karyawan mengevaluasi gaya kepemimpinan atasan mereka, dan bagaimana gaya ini mempengaruhi motivasi dan kinerja akan menjadi topik utama wawancara.

Analisis Data

Strategi analisis konten digunakan untuk analisis data. Pola, tema, dan kaitan antar ide akan diidentifikasi dari data dengan menganalisis transkrip wawancara dan catatan observasi. Peneliti akan mempunyai kesempatan untuk menggali sudut pandang partisipan sambil melakukan analisis induktif, yang memungkinkan mereka mengkaji makna dan relevansi.

Pemilihan Partisipan

Manajer dan pekerja dari seluruh tingkat organisasi PT. Surya Jaya Pratama berpartisipasi dalam penelitian ini. Peserta dipilih secara sengaja, dengan mempertimbangkan perbedaan jabatan, tingkat tanggung jawab, dan pengalaman bertahun-tahun.

Validitas dan Reabilitas

Triangulasi data, yang menggunakan banyak sumber data (seperti wawancara dan observasi) untuk mengkonfirmasi hasil, akan meningkatkan validitas internal. Peneliti juga akan berusaha menghindari bias dengan menerima sudut pandang berbeda dari partisipan. Mendokumentasikan proses studi secara menyeluruh dan memelihara catatan yang cermat dapat meningkatkan keandalan.

HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Jika sebuah bisnis ingin sukses, sumber daya manusia (SDM) merupakan hal yang krusial. SDM berperan penting dalam memastikan tercapainya tujuan perusahaan dengan menggunakan keterampilan dan kompetensi setiap pekerja. Karyawan adalah bagian penting dari departemen sumber daya manusia di setiap perusahaan. Untuk memenuhi tujuan perusahaan dan menjamin kelangsungan organisasi, karyawan memegang peranan penting. Rasa kesejahteraan dan kenyamanan pekerja mempunyai dampak signifikan

terhadap seberapa baik mereka berfungsi. Tercapainya tujuan perusahaan akan terkena dampak langsung dari hal ini.

Kinerja seorang pekerja adalah hasil akhir dari upaya mereka untuk mencapai tujuan yang ditetapkan oleh bisnis melalui perencanaan strategis di tingkat organisasi. Kepemimpinan suatu perusahaan mempunyai pengaruh yang krusial dalam mendorong kinerja stafnya. Pencapaian tujuan perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan menjadi lebih mudah ketika seorang pemimpin dapat secara efektif menjalankan kepemimpinan yang sesuai. Kinerja seorang pekerja merupakan cerminan dari hasil yang telah mereka hasilkan bagi pemberi kerja. Anda dapat melihat sejauh mana kemajuan organisasi dalam mencapai tujuan yang ditetapkan dengan melihat kinerjanya. Salah satu definisi umum dari “kinerja” adalah sejauh mana seseorang atau organisasi berhasil. Ketika sebuah bisnis mencapai tujuannya, maka itu dianggap sukses. Ketika output seorang karyawan memenuhi persyaratan perusahaan dalam hal kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu, kita mengatakan bahwa dia telah berkinerja baik.

Sistem Kepemimpinan Situasional

Menurut teori kepemimpinan situasional, pemimpin yang efektif mengubah pendekatan mereka berdasarkan keadaan. Menurut gagasan yang dikemukakan oleh Paul Hersey dan Ken Blanchard, ada empat gaya kepemimpinan berbeda yang dapat digunakan tergantung pada kesiapan karyawan: mengarahkan, membimbing, mendukung, dan mendelegasikan.

- a. *Directing*: Pemimpin memberikan arahan yang jelas dan spesifik kepada karyawan yang memiliki tingkat kesiapan rendah.
- b. *Coaching*: Pemimpin memberikan bimbingan dan dukungan aktif kepada karyawan yang mulai menunjukkan peningkatan kesiapan.
- c. *Supporting*: Pemimpin memberikan dukungan emosional dan berkolaborasi dengan karyawan yang sudah memiliki tingkat kesiapan yang cukup.
- d. *Delegating*: Pemimpin memberikan kebebasan kepada karyawan yang telah menunjukkan tingkat kesiapan yang tinggi untuk mengambil keputusan dan bertindak secara mandiri.

Kualitas Kinerja Karyawan

Produktivitas, kreativitas, loyalitas, kebahagiaan kerja, dan kontribusi terhadap tujuan perusahaan merupakan komponen kinerja karyawan yang berkualitas tinggi. Terdapat indikator kinerja yang relevan dengan tujuan dan rencana Perusahaan X.

Analisis Pengaruh Sistem Kepemimpinan Situasional Terhadap Kualitas Kinerja Karyawan di PT. Surya Jaya Pratama

- a. **Identifikasi Kesiapan Karyawan**: Kesiapan pegawai PT. Surya Jaya Pratama dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya harus dinilai. Analisis kompetensi, penilaian kinerja, dan observasi langsung adalah beberapa metode yang dapat dilakukan.
- b. **Pemilihan Gaya Kepemimpinan**: Manajer di PT. Surya Jaya Pratama perlu memilih gaya yang sesuai dengan tingkat kesiapan karyawannya saat ini. Misalnya, mungkin perlu bagi seorang pemimpin untuk mengambil pendekatan yang lebih "mengarahkan" untuk memberikan instruksi yang jelas kepada anggota tim baru.

- c. **Pelatihan dan Pengembangan:** Para eksekutif PT. Surya Jaya Pratama harus mampu menilai kesiapan karyawan mereka untuk peran kepemimpinan dan menggunakan metode pembinaan yang paling efektif. Untuk membimbing dan mengarahkan karyawannya dengan lebih baik, para eksekutif dapat memperoleh manfaat dari pelatihan dan pengembangan kepemimpinan situasional.
- d. **Pengukuran Kualitas Kinerja:** PT. Surya Jaya Pratama memerlukan mekanisme yang transparan dan terukur untuk melacak keberhasilannya. Beberapa contohnya termasuk melakukan survei untuk mengukur kebahagiaan staf atau memenuhi tujuan tertentu perusahaan secara rutin. Dengan menggunakan hasil penilaian ini, seseorang dapat menentukan seberapa efektif pendekatan kepemimpinan situasional dalam meningkatkan tingkat produktivitas di tempat kerja.
- e. **Pengembangan Kontinu:** Untuk memastikan bahwa perusahaan selalu meningkat, maka harus menyertakan evaluasi bagaimana metode kepemimpinan situasional mempengaruhi kinerja karyawan. Perubahan di pasar dan prioritas internal mengharuskan PT. Surya Jaya Pratama secara berkala meninjau dan merevisi metode kepemimpinan dan rencana pertumbuhan stafnya.

Pengaruh Sistem Kepemimpinan Situasional Terhadap Kualitas Kinerja Karyawan

Berdasarkan data, terlihat jelas bahwa sistem kepemimpinan situasional berdampak besar terhadap seberapa terlibat dan produktifnya karyawan perusahaan. Reaksi dan kinerja pemimpin dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan situasional yang mereka terapkan.

Pandangan dan Pengalaman Karyawan

Struktur kepemimpinan situasional yang diterapkan di PT. Surya Jaya Pratama mendapat beragam pendapat dari para karyawan. Meskipun sebagian pekerja menyukai kelonggaran dan peningkatan otonomi yang diberikan oleh metode ini, sebagian pekerja lainnya mungkin kesulitan memahami apa yang diharapkan oleh pemberi kerja dari mereka dalam skenario tertentu. Namun secara keseluruhan, para pekerja menyadari bahwa, jika diterapkan dengan benar, kepemimpinan situasional akan membantu mereka bekerja lebih baik.

Faktor-faktor Pendukung dan Penghambat

Kami menemukan banyak hal penting ketika kami mencari hal-hal yang dapat membantu atau merugikan penerapan sistem kepemimpinan situasional PT. Surya Jaya Pratama. Dukungan dari manajemen tingkat atas, lingkungan yang mendorong kreativitas dan transparansi, serta dialog yang jujur antara manajer dan staf, semuanya berperan sebagai variabel pemungkin. Di sisi lain, hambatan bisa berupa keengganan terhadap perubahan, ketidaktahuan akan kepemimpinan situasional, atau kegagalan dalam menyesuaikan gaya kepemimpinan dengan keadaan tertentu.

Rekomendasi Praktis

Temuan studi ini menginformasikan serangkaian saran yang dapat ditindaklanjuti yang dimaksudkan untuk membantu PT. Surya Jaya Pratama meningkatkan standar penerapan sistem kepemimpinan situasional dan keluaran staf. Beberapa saran yang diberikan di sini termasuk membuat program untuk mengajarkan kepemimpinan situasional kepada

manajer dan karyawan, mendorong budaya adaptasi dan inovasi di tempat kerja, dan membangun sistem umpan balik reguler untuk membantu meningkatkan komunikasi antara atasan dan bawahan.

Oleh karena itu, temuan penelitian ini menjelaskan bagaimana sistem kepemimpinan situasional PT. Surya Jaya Pratama berhubungan dengan kualitas kinerja karyawan dan menawarkan wawasan yang dapat ditindaklanjuti yang dapat membantu perusahaan memaksimalkan efektivitas kepemimpinan dan hasil organisasi.

SIMPULAN

Perusahaan mengadopsi pendekatan kepemimpinan situasional, hal ini akan sangat meningkatkan efisiensi dan efektivitas tenaga kerjanya. Oleh karena itu, untuk menjamin kesuksesan PT. Surya Jaya Pratama dalam jangka panjang, penting untuk terus menganalisis bagaimana metode kepemimpinan situasional berdampak pada kinerja karyawan. Studi ini memberikan analisis komprehensif tentang bagaimana pendekatan kepemimpinan situasional PT. Surya Jaya Pratama mempengaruhi kualitas kinerja staf. Beberapa kesimpulan dapat diambil dari analisis data dan temuan studi adalah Kepemimpinan Situasional Berpengaruh Positif terhadap Kualitas Kinerja Karyawan: Metode kepemimpinan situasional berpengaruh signifikan terhadap kualitas kinerja karyawan PT. Surya Jaya Pratama, menurut hasil penelitian. Pekerja akan lebih terinspirasi dan efisien ketika pemimpin mereka dapat mengubah pendekatan mereka berdasarkan kebutuhan. Komunikasi dan Umpan Balik yang Efektif Mendorong Kinerja Karyawan: Hasil penting selanjutnya adalah pentingnya pemimpin dan pekerja berkomunikasi secara efektif dan memberikan umpan balik yang membangun dalam meningkatkan kinerja karyawan. Alat tambahan yang dapat digunakan para pemimpin dalam menginspirasi dan membimbing tim mereka menuju kesuksesan adalah umpan balik dan arahan yang konsisten. Faktor Kontekstual Memengaruhi Efektivitas Kepemimpinan Situasional: Budaya organisasi, dukungan dari manajemen tingkat atas, dan keengganan untuk berubah adalah contoh elemen kontekstual yang terbukti mempengaruhi keberhasilan atau kegagalan sistem kepemimpinan situasional ketika diterapkan. Rekomendasi untuk Meningkatkan Kualitas Kinerja Karyawan: Penelitian dilakukan untuk membantu PT. Surya Jaya Pratama meningkatkan sistem kepemimpinan situasional dan meningkatkan kinerja karyawan. Beberapa saran praktis dibuat berdasarkan hasil. Beberapa saran yang diberikan di sini termasuk membuat program untuk pelatihan kepemimpinan situasional, mendorong budaya kemampuan beradaptasi dan kreativitas dalam organisasi, dan sering membangun sistem umpan balik. Oleh karena itu, penelitian ini menyimpulkan bahwa pendekatan kepemimpinan situasional berkontribusi signifikan dalam meningkatkan standar kinerja karyawan di seluruh jajaran Perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

Afroz, N. N. (2018). Effects of Training on Employee Performance - A Study on Banking Sector , Tangail Bangladesh. *Global Jurnal of Economics and Business*, 4(1), 111-124.

- Amalia, D. R., Swasto, B., & Susilo, H. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Pabrik Gula Kebon Agung Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), Universitas Brwijaya*, 36(1), 137-146.
- Bhargavi, S., & Yaseen, A. (2016). Leadership Styles and Organizational Performance. *Strategic Management Quarterly*, 4(1), 87-117.
- Cahyono F.A., & Handoko T.H. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Berbagi Pengetahuan Terhadap Kinerja Karyawan. *Doctoral dissertation, Universitas Gajah Mada*.
- Cote, R. (2017). A Comparison of Leadership Theories in an Organizational Environment. *International Journal of Business Administration*, 8(5), 28–35. <https://doi.org/10.5430/ijba.v8n5p28>
- Dewi, S. K. P. (2014). Pengaruh Pelatihan, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Mahasiswa (KOPMA) di Kabupaten Sleman. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi, Universitas Janabadra*, 5(1), 48-72.
- Djakasaputra, Arifin, Widayati, Christina Catur, & Septy. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Delegatif, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Mandiri Kcp Jakarta Kota. *Jurnal Ekonomi, XXII* (1), 83-97.
- Elqadri, Z. M, Priyono, P, Suci, R. P, & Chandra, T. (2015). Effect of Leadership Style, Motivation, and Giving Incentives on the Performance of Employees—PT. Kurnia Wijaya Various Industries. *International Education Studies*, 8(10), 183–192.
- Ghazzawi, K, Shoughari, R. El, & Osta, B. El. (2017). Situational Leadership and Its Effectiveness in Rising Employee Productivity: A Study on North Lebanon Organization. *Human Resource Management Research*, 7(3), 102-110.
- Hidayati S, Utami H U, & Prasetya A. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Divisi Tower & Approach Terminal (TWR&APP-TMA) AirNav Indonesia Kantor Cabang Aero Traffic Control Soekarno Hatta. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), Universitas Brwijaya*, 26(2), 1-9.
- Hidayati, & Siti. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Studi Kasus Pada AirNav Indonesia Kantor Cabang Aero Traffic Control Soekarno Hatta. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 26 (1), 1-9.

- Husna, D. A, Sunuharjo, B. S, & Djudi, M. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), Universitas Brawijaya*, 36(1), 153-162.
- Iqbal, N., Anwar, S., & Haider, N. (2015). Effect of Ledearship Style on Employee Performance. *Arabian Journal of Business and Management Review*, 5(5), 1-6.
- Munawir Nasir, Jafar Basalamah, & Moh Zulkifli M. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional, Budaya Organisasi, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Equilibrium Jurnal*, 1-10.
- Prawironegoro D, & Utari D. (2016). *Manajemen SDM Abad 21*. Mitra Wacana Media.
- Putera, Sukadana. (2018). *Suwirta Undercover*. PT. Japa Widya Duta.
- Rahmat, Abdul, Widayati, & Christina Catur. (2016). Perceptual Mapping Leadership in Ethnic Regional Perspective (Studies in Six Ethnic Dominant Gorontalo). *International Journal of Economic Perspectives*, 10(2), 171-179.
- Riani M.E, Maarif, M. S, & Affandi, J. (2017). Pengaruh Program Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Td Automotive Compressor Indonesia. *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen*, 3(2), 290 - 298. Retrieved from Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen, 3(2).
- Untari, R. D., Boedijono, & Azhar, A. K. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional terhadap Kinerja Aparatur Desa di Desa Tamansari Kecamatan Wuluhan Kabupaten Jember. *E-Jurnal Ilmu Administrasi Negara Universitas Jember*, 1(1), 1-15.
- Wahyuni, & Evi. (2015). Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Keuangan Organisasi Sektor Publik dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Manajemen*, 4(1), 96-112.