

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN SITUASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT ALGERINDO PRIMA NUSANTARA

Haidar Ali ¹, Puji Isyanto ²

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Buana Perjuangan Karawang

Correspondence		
Email: mn21.haidarali@mhs.ubpkarawang.ac.id ¹ , puji.isyanto@ubpkarawang.ac.id ²	No. Telp:	
Submitted 27 Juni 2024	Accepted 30 Juni 2024	Published 7 Juli 2024

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan situasional terhadap kinerja karyawan di PT. Algerindo Prima Nusantara. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif data primer. Objek penelitian ini adalah karyawan PT. Algerindo Prima Nusantara dari departemen Quality Control dan juga Ware House dengan populasi 30 orang. Pengambilan sampel menggunakan sampel populasi yang dengan meneliti seluruh populasi. Alat bantu analisis dalam penelitian ini menggunakan aplikasi SPSS. Hasil dari penelitian ini adalah berdasarkan pengamatan pada saat pra-survei dengan melakukan wawancara dengan beberapa karyawan di lapangan, menyatakan bahwa gaya kepemimpinan situasional berpengaruh positif tetapi tidak signifikan. Kesimpulan dari hasil analisis menjelaskan gaya kepemimpinan situasional mempunyai pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini yang dapat meningkatkan kinerja karyawan, seperti motivasi kerja, penghargaan, dan beban kerja yang tidak terlalu besar menjadikan karyawan mampu mengeluarkan potensi terbaiknya dalam bekerja sehingga kinerja karyawan dapat dikategorikan sangat baik.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan Situasional, Kinerja Karyawan, Gaya Kepemimpinan.

ABSTRACT

This study aims to test and analyze the effect of situational leadership style on employee performance at PT Algerindo Prima Nusantara. The research method used in this research is quantitative method of primary data. The object of this research is PT Algerindo Prima Nusantara employees from the Quality Control department and also Ware House with a population of 30 people. Sampling using population samples by examining the entire population. Analysis tools in this study using the SPSS application. The results of this study are based on observations during the pre-survey by conducting interviews with several employees in the field, stating that situational leadership style has a positive but insignificant effect. The conclusion from the analysis explains that situational leadership style has a positive but insignificant effect on employee performance. Other factors not examined in this study that can improve employee performance, such as work motivation, appreciation, and workload that is not too large, make employees able to bring out their best potential at work so that employee performance can be categorized as very good.

Keywords : *Situational leadership style, employee performance, leadership style.*

LATAR BELAKANG

Setiap perusahaan melakukan berbagai kegiatan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Perusahaan juga memerlukan faktor sumber daya manusia yang mendasarinya untuk menentukan tercapainya tujuan perusahaan. Pengelolaan sumber daya manusia yang efektif dapat dilihat dari kondisi sumber daya manusia, misalnya tingkat kinerja pegawai. (Setiyati & Hikmawati, 2019) Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan antara lain adalah gaya kepemimpinan manajer suatu perusahaan. Peran seorang pemimpin dinilai sangat penting dalam memajukan pekerjaan. Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi kelompok untuk mencapai visi atau serangkaian tujuan yang telah ditetapkan. (Saleh, 2022)

Konsep kepemimpinan erat kaitannya dengan kemampuan seorang pemimpin dalam memiliki alat untuk mempengaruhi perilaku bawahannya. Kekuasaan memiliki sumber dan bentuk yang berbeda, termasuk paksaan, legitimasi, keahlian, rasa hormat, kualifikasi, informasi, dan hubungan. (Kun Meng & Muthuveloo, 2022) Pada dasarnya kemampuan mempengaruhi orang atau kelompok untuk mencapai tujuan tertentu yang diinginkan pihak lain. (Malrsidin, 2019) Untuk mentransformasikan sumber daya manusia tersebut menjadi sumber daya yang berguna dalam organisasi, maka sangat penting bahwa pemimpin yang bertugas mengarahkan dan mengendalikan bawahannya dapat menjadi sumber daya yang berguna dan meningkatkan produktivitas kinerja. (Sulistialningsih & Syalfruddin, n.d.)

Peran seorang pemimpin dalam menyatukan orang-orang yang berbeda etnis dan mengintegrasikan organisasi untuk mencapai tujuan yang sama jelas penting bagi keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan. Gaya kepemimpinan situasional merupakan gaya kepemimpinan efektif yang diperlukan dalam perusahaan ini untuk meningkatkan kinerja seluruh karyawan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. (Rahmayanti et al., n.d.-al)

Salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan salah satunya adalah gaya kepemimpinan seorang pemimpin di perusahaan. (Kalltialinen & Halkalnen, 2022) Sering kali atasan tidak menyadari gaya kepemimpinannya kurang disukai oleh bawahannya yang berpengaruh kinerjanya kurang maksimal. Maka dari itu perlu ada penyesuaian gaya kepemimpinan agar karyawan bisa lebih tunduk dan taat kepada atasan. (Sertel et al., 2022) Penyesuaian gaya kepemimpinan yang dimaksud adalah kemampuan menentukan ciri kepemimpinan dan perilaku tertentu karena tuntutan situasi tertentu. Maka dari itu gaya kepemimpinan yang bisa digunakan adalah kepemimpinan situasional, karena menurut (Salleh, 2022) Efektivitas kepemimpinan seseorang ditentukan oleh kemampuan membaca situasi dalam internal organisasi maupun eksternal yang dihadapi dan menyesuaikan gaya kepemimpinannya agar cocok dengan situasi yang ada dan mampu memenuhi tuntutan situasi tersebut.

Berdasarkan uraian di atas, ada pengaruh gaya kepemimpinan situasional terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian pada sebuah perusahaan bernama PT Algerindo Prima Nusantara dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional terhadap Kinerja Karyawan pada PT Algerindo Prima Nusantara”**.

KAJIAN TEORI

Gaya Kepemimpinan Situasional. Salah satu teori kepemimpinan yang paling terkenal adalah teori kepemimpinan situasional yang dikembangkan oleh Hershey dan Blanchard. Menurut Daft (2012), model kepemimpinan situasional yang dikembangkan oleh Hersey dan Blanchard berfokus pada pendekatan yang sangat memperhatikan karakteristik karyawan ketika menentukan perilaku kepemimpinan yang tepat. (Rahmayanti et al., n.d.). Sedangkan menurut Robbin dalam (Sulistialningsih & Syalfruddin, n.d.) kepemimpinan situasional adalah teori yang mentitik beratkan pada pengikut. Pendekatan ini memfokuskan banyak perhatian pada karakteristik karyawan, dengan kata lain para karyawan memiliki tingkat kesiapan yang berbeda-beda. Orang yang memiliki tingkat kesiapan rendah karena sedikitnya kemampuan atau pelatihan, membutuhkan gaya kepemimpinan yang berbeda dengan orang-orang yang memiliki tingkat kesiapan yang tinggi.

Indikator Gaya Kepemimpinan Situasional.

Menurut Sedarmayanti dalam (Rahmayanti et all., n.d. 2019) ada empat dimensi teori gaya kepemimpinan situasional Hersey dan Blanchard yaitu:

- Telling* / Memberitahukan. Dengan indikator: (i) Pimpinan mampu memberi perintah kerja dengan jelas; (ii) Pimpinan terus memberi arahan dalam menuntaskan masalah pekerjaan.
- Selling* / Menjajakan. Dengan indikator: (i) Pimpinan memberikan kesempatan kepada bawahan untuk berpendapat. (ii) Pimpinan selalu memberikan dorongan motivasi kepada bawahan dalam menyelesaikan pekerjaan.
- Participating* / Mengikutsertakan. Dengan indikator: (i) Pimpinan meminta pendapat dari bawahan dalam pengambilan keputusan. (ii) Pimpinan ikut serta dalam menyelesaikan masalah pekerjaan.
- Delegating* / Wewenang. Dengan indikator: (i) Pimpinan memberikan tanggung jawab penuh kepada bawahan dalam menyelesaikan pekerjaan.

Gaya kepemimpinan situasional merupakan gaya kepemimpinan efektif yang diperlukan dalam perusahaan ini untuk meningkatkan kinerja seluruh karyawan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. (Rahmayanti et all., n.d. 2019)

Kinerja

Menurut Mangkunegara dalam (Mattaatta et all., 2019) kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh karyawan dengan ketepatan waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Kamarudin dalam (ALmin Walttimena, n.d.) kinerja adalah suatu keadaan yang menunjukkan tingkat keberhasilan di atas kegiatan manajemen dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Indikator Kinerja Karyawan.

Menurut Wirawan (Rahmayanti et all., n.d.2019) secara umum dimensi kinerja karyawan dapat dikelompokkan menjadi tiga jenis, yaitu:

- Hasil kerja. Yaitu keluaran kerja dalam bentuk barang dan jasa yang dapat dihitung dan diukur. Indikator hasil kerja adalah ketepatan dalam melaksanakan pekerjaan, kepuasan pelanggan, dan efektifitas melakukan tugas.
- Perilaku kerja. Yaitu ketika berada di tempat kerja karyawan harus memiliki perilaku kerja yang baik. Indikator perilaku kerja meliputi ramah kepada pelanggan, ketelitian dalam bekerja, dan kerjasama tim.
- Sifat pribadi. Hubungannya dengan pekerjaan adalah sifat pribadi karyawan yang diperlukan dalam melaksanakan pekerjaannya seperti pengetahuan, keterampilan, kemampuan beradaptasi, dan semangat kerja.

Paradigma Penelitian



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Hipotesis

1) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional Terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh (daln Ralhmalalyanti et all., n.d. 2019) . Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan situasional berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1: Gaya kepemimpinan situasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H0: Gaya kepemimpinan situasional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Waktu & Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan mulai bulan Mei hingga July tahun 2024. Pelaksanaan penelitian ini penulis mengambil tempat penelitian pada PT Algerindo Prima Nusantara yang beralamat di jln Karawang Sentra Bizhub no.6 blok B, Telukjambe, Telukjambe Timur, Karawan, 41361.

Responden

Jumlah kuesioner yang disebarakan sebanyak 30 lembar atau sebesar 100 %. Jumlah kuesioner terdiri dari operator departemen *Quality Control* sebanyak 20 orang, responden dari departemen Ware House sebanyak 10 orang.. Responden berjenis kelamin laki-laki berjumlah 26 orang. Responden yang berjenis kelamin Wanita berjumlah 4 orang.

Populasi, sampel, Teknik sampling

Menurut Sugiyono dalam (Sulistialningsih & Syalfruddin, n.d.) menyatakan bahwa, populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan kesimpulannya. Pupolasi dalam penelitian ini berjumlah 30 karyawan pada PT Algerindo Prima Nusantara dari berbagai departemen yaitu, departemen *Quality Control* sebanyak 20 karyawan, Ware House 10 karyawan. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh (sensus), karena jumlah populasi relative kecil sehingga semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

Teknik Pengumpulan Data

Menurut jenis datanya, dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan satu sumber data yaitu data primer. Data primer yaitu data yang diperoleh secara langsung dari individu yang diteliti. Teknik pengumpulan data dengan metode survei, dalam penelitian ini ada satu macam, sesuai dengan jenis datanya yaitu data primer. Teknik pengambilan data primer dengan pengumpulan data langsung dari responden dengan mengisi kuesioner yang mengenai data Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional terhadap Kinerja Karyawan PT Algerindo Prima Nusantara.

Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan software SPSS versi 25.0. Analisis data dalam penelitian ini meliputi: Uji Validitas dan Reliabilitas, uji linearitas, uji normalitas, uji regresi linear sederhana, uji hipotesis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Uji Reabilitas

Uji validitas dan reliabilitas ini ntuk menentukan seberapa besar teliti suatu item dalam sebuah penelitian pada kuesioner, maka peneliti memerlukan suatu uji yaitu uji validitas kuesioner untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.

Berikut ini dijelaskan pengujian validitas sebanyak 30 responden PT. Algerindo Prima Nusantara, dan dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
X.1	0,612	0,361	Valid
X.2	0,509	0,361	Valid
X.3	0,577	0,361	Valid
X.4	0,657	0,361	Valid
X.5	0,598	0,361	Valid
X.6	0,564	0,361	Valid
X.7	0,562	0,361	Valid
X.8	0,511	0,361	Valid
Y.1	0,594	0,361	Valid
Y.2	0,550	0,361	Valid
Y.3	0,575	0,361	Valid
Y.4	0,560	0,361	Valid
Y.5	0,516	0,361	Valid
Y.6	0,684	0,361	Valid
Y.7	0,557	0,361	Valid

Berdasarkan tabel diatas menunjukan bahwa hasil uji validitas, nilai korelasi person atau R-hitung dari setiap pertanyaan di atas lebih besar dari R Tabel (0,361) dengan nilai signifikan 0,1 dari 30 sampel. Total data 30 Responden dengan (nilai $df = 28$), dimana $Df = n-2$. Artinya, pertanyaan di atas semua valid.

Selanjutnya, dilakukan analisis reabilitas yakni, untuk menjelaskan tingkat konsistensi dan dijelaskan pada tabel dibawah ini.

Tabel 2. Output SPSS Uji Reliabilitas

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.602	15

Dari tabel 4 diatas dapat disimpulkan bahwa uji reabilitas menunjukan nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,602 dari 15 pertanyaan yang valid. Maka semua pernyataan bisa ditindak lanjuti untuk dianalisis.

Uji Linearitas

Tabel 3. Output SPSS Uji Linearitas

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan *	Between Groups	(Combined)	34.717	9	3.857	.979	.486
		Linearity	.498	1	.498	.127	.726
		Deviation from Linearity	34.218	8	4.277	1.086	.412
Kepemimpinan Situasional	Within Groups		78.783	20	3.939		
	Total		113.500	29			

Dasar Pengambilan Keputusan :

1. Melihat Nilai Signifikasi

- Jika nilai *Sig Deviation from Linearity* > **0,05**, maka terdapat hubungan yang linear antara variabel X terhadap variabel Y. Jika nilai *Sig Deviation from Linearity* < **0,05**, maka tidak terdapat hubungan linear antara variabel X (Kepemimpinan Situasional dan variabel Y (Kinerja Karyawan)

2. Menilai F Hitung

- Jika nilai **F-hitung** < **F-tabel**, maka terdapat hubungan linear antara variabel X dan Variabel Y. Jika **F-hitung** > **F-tabel**, maka tidak terdapat hubungan linear antara variabel X dan variabel Y.

Hasil output SPSS di atas menjelaskan nilai *Sig Deviation from Linearity* sebesar 0,412 > 0,05, atau nilai F-hitung sebesar 1,086 < 2,4417. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan linear antara variabel X (Kepemimpinan Situasional) terhadap variabel Y (Kinerja Karyawan).

Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov

Tabel 4. Output SPSS Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual	
N		30	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	1.97398303	
	Most Extreme Differences	Absolute	.151
		Positive	.097
		Negative	-.151
Test Statistic		.151	
Asymp. Sig. (2-tailed)		.081 ^c	

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.

Dasar Pengambilan Keputusan

- 1. Jika nilai **signifikansi** > 0,05, maka nilai residual berdistribusi normal. Jika nilai **signifikansi** < 0,05, maka nilai residual tidak berdistribusi normal.

Hasil dari output SPSS menerangkan bahwa nilai **signifikansi** sebesar 0,081 > 0,05, artinya nilai residual berdistribusi normal.

Uji Regresi Linear Sederhana

Tabel 5. Output SPSS Uji Regresi Linear Sederhana Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	34.228	4.930		6.943	.000
	Kepemimpinan Situasional	-.050	.142	-.066	-.351	.728

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan output di SPSS di atas, maka dapat dirumuskan model persamaan regresinya sebagai berikut:

$$Y = 34,228 (a) - 0,050 (X) + e$$

Model persamaan regresi tersebut bermakna:

- **Constant (a)** = 34,228, artinya apabila kepemimpinan situasional ini konstan atau tetap, maka kinerja sebesar 34,228.
- **Koefisien arah regresi b (X)** = - 0,050 (bernilai negatif) artinya, apabila kepemimpinan situasional meningkat satu (1) satuan, maka kinerja karyawan meningkat.

Uji Hipotesis

Tabel 6. Output SPSS Uji Hipotesis

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.066 ^a	.004	-.031	2.009

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Situasional

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Nilai R Square 0,004 bermakna bahwa kepemimpinan situasional mempengaruhi kinerja karyawan hanya sebesar **4%**, sedangkan sisanya **96%** dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.



Pembahasan

Hasil analisis data penelitian yang telah dilakukan secara empirik bahwa kepemimpinan situasional berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya kepemimpinan yang baik akan tetap meningkatkan kinerja karyawan meskipun tidak signifikan. Gaya kepemimpinan situasional hanya berkontribusi sebesar 4% dalam faktor pengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini bertolak belakang dengan yang dilakukan oleh penelitian sebelumnya (Mattalatta et al., 2019) yang menyatakan bahwa kepemimpinan situasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kemudian dilihat dari hasil pengamatan pada saat pra-survei dengan melakukan wawancara dengan beberapa karyawan di lapangan, menyatakan bahwa gaya kepemimpinan situasional berpengaruh positif tetapi tidak signifikan. Faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini yang dapat meningkatkan kinerja karyawan, seperti motivasi kerja, penghargaan, dan beban kerja yang tidak terlalu besar menjadikan karyawan mampu mengeluarkan potensi terbaiknya dalam bekerja sehingga kinerja karyawan dapat dikategorikan sangat baik dan output yang dihasilkannya pun dapat mencapai target dan tujuan perusahaan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis statistik dan pembahasan sebelumnya dapat diperoleh kesimpulan dari penelitian ini adalah gaya kepemimpinan situasional mempunyai pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Meskipun pengaruhnya sangat kecil, tetapi dengan semakin baik seorang pemimpin atau atasan menerapkan gaya kepemimpinan situasional maka semakin dapat meningkatkan kinerja karyawan PT Algerindo Prima Nusantara.

Hal ini didasari dari uji linearitas yang mengungkapkan bahwa gaya kepemimpinan situasional terdapat hubungan linearitas yang menunjukkan kepemimpinan situasional mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Jika gaya kepemimpinan ini secara konsisten diterapkan, maka kinerja karyawan pun akan konsisten dengan hasil yang memuaskan, sehingga output, target dan tujuan perusahaan pun akan tercapai.

Faktor lain yang dapat meningkatkan kinerja karyawan seperti motivasi kerja, penghargaan, dan beban kerja harus tetap dipertahankan secara konsisten, hal ini dilatar belakangi dari hasil pengamatan pada saat pra survei dengan melakukan wawancara bersama beberapa karyawan, 3 faktor itu lah cukup berpengaruh signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT. Algerindo Prima Nusantara.

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan di atas, maka peneliti perlu memberikan saran terkait dengan penelitian ini, di antaranya:

1. Karyawan sebagai bawahan kadang kurang mampu melaksanakan pekerjaannya, namun meeka memiliki kemauan untuk melaksanakan. Oleh karena itu, pemimpin di sini sebagai atasan harus memberikan pengarahan dan dukungan yang kuat sehingga bawahan merasa yakin dan mampu melaksanakan pekerjaan.
2. Pemimpin sebagai pemegang keputusan, tetapi harus melibatkan karyawan sehingga ada perasaan karyawan yang turut andil dalam pengambilan keputusan.
3. Jika di masa yang akan datang dilakukan penelitian terhadap variabel lain yang diduga mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Algerindo Prima Nusantara, maka perusahaan perlu melakukan perbaikan yang lebih baik untuk menunjang kinerja yang tinggi yang pada akhirnya meningkatkan kinerja perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Amin Wattimena, M. (n.d.). *Mohammad Amin Watimena-Program Studi Niaga STIA Said Perintah Implementasi Good Corporate Governance, Good Governance dan Kepemimpinan Situasional Terhadap Kinerja Pegawai*. <https://stia-saidperintah.e-journal.id/ppj>
- Rahmayanti, W., Gaya Kepemimpinan Situasional, P., Hellen Wijaya, P., Catur Widayati, C., & Chichi Rahmayanti, dan. (n.d.-a). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional, Budaya Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja*.
- Kaltainen, J., & Hakanen, J. (2022). Fostering task and adaptive performance through employee well-being: The role of servant leadership. *BRQ Business Research Quarterly*, 25(1), 28–43. <https://doi.org/10.1177/2340944420981599>
- Kun Meng, L., & Muthuveloo, R. (2022). *The Mediating Effect of Employee Happiness on the Relationship between Leadership Styles and Employee Performance*. <https://simonsinek.com/start-with-why/>.
- Marsidin, S. (2019). *Contribution of Principal Situational Leadership and School Climate to the Implementation of Teacher Task at Public Elementary School*.
- Mattalatta, S., Tinggi Ilmu Ekonomi Amkop Makassar, S., & Selatan, S. (2019). PENGARUH KEPEMIMPINAN SITUASIONAL TERHADAP KEPUASAN KERJA, ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR DAN KINERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN KELUARGA (STUDI KASUS PADA PT. PUTRA KARELLA GROUP). In *Management Development and Applied Research Journal* (Vol. 1, Issue 2).
- Saleh, I. (2022). *PENGARUH MANAJEMEN PENDIDIK DAN GAYA KEPEMIMPINAN SITUASIONAL KEPALA SEKOLAH TERHADAP KEPUASAN KERJA GURU DI SDIT DAROJAATUL ULUUM DEPOK JAWA BARAT*.
- Sertel, G., Karadag, E., & Ergin-Kocatürk, H. (2022). Effects of leadership on performance: A cross-cultural meta-analysis. *International Journal of Cross Cultural Management*, 22(1), 59–82. <https://doi.org/10.1177/14705958221076404>
- Setiyati, R., & Hikmawati, E. (2019). PENTINGNYA PERENCANAAN SDM DALAM ORGANISASI. In *Pentingnya Perencanaan Sdm Dalam Organisasi Forum Ilmiah* (Vol. 16).
- Sulistianingsih, & Syafruddin. (n.d.). *HUBUNGAN KECERDASAN EMOSIONAL, KETERAMPILAN KEPEMIMPINAN SITUASIONAL DAN KINERJA PENGELOLA FAKULTAS: STUDI PADA EKONOMI DAN MANAJEMEN UNIVERSITAS SAMAWA SUMBAWA BESAR*. <http://e-journallppmunsa.ac.id/index.php/jebPp.101-110>