

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja pada UD Ony

Didit Yantony, Jasman, Dirhamsyah, Rio Haribowo, Fitri Rezeki

Akademi Teknik Soroako, Indonesia

Politeknik Adiguna Maritim Indonesia, Indonesia

Universitas Mulawarman, Indonesia

Universitas Pelita Bangsa, Indonesia

E-mail: didit.yantony@ats-sorowako.ac.id

Abstrak

Penelitian ini menguji pengaruh Kepemimpinan Situasional dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada perusahaan konstruksi. Hasil analisis menunjukkan bahwa kepemimpinan situasional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sebaliknya Kepuasan Kerja dan kombinasi Kepemimpinan Situasional dan Kepuasan Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan. Temuan ini menyoroti pentingnya memperhatikan Kepuasan Kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, manajemen perusahaan harus secara efektif memantau dan mengelola kepuasan kerja karyawan serta menerapkan strategi kepemimpinan yang sesuai dengan situasi untuk mencapai kinerja karyawan yang optimal. Penelitian ini memberikan kontribusi penting untuk memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dan memberikan panduan bagi manajemen perusahaan dalam mengembangkan strategi untuk meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, perhatian terhadap Kepuasan Kerja menjadi penting, dan manajemen harus mengintegrasikan pendekatan kepemimpinan situasional untuk mencapai hasil kinerja yang lebih baik. Studi ini tidak hanya membantu dalam memahami dinamika di balik kinerja karyawan tetapi juga memberikan panduan praktis bagi manajemen perusahaan dalam merumuskan strategi yang efektif. Perusahaan konstruksi dapat mengoptimalkan kinerja karyawannya melalui pendekatan Kepuasan Kerja dan Kepemimpinan Situasional yang tepat. Temuan penelitian ini memperjelas bahwa untuk mencapai kinerja karyawan yang optimal, perhatian yang seimbang terhadap kepuasan kerja dan strategi kepemimpinan situasional sangatlah penting. Penelitian ini juga membuka wawasan baru tentang bagaimana faktor-faktor tersebut dapat diintegrasikan untuk mendapatkan hasil yang lebih baik.

Keywords : Kepemimpinan Situasional, Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan

Abstract

This study examines the impact of Situational Leadership and Job Satisfaction on Employee Performance within construction companies. The results of the analysis show that situational leadership does not have a significant effect on employee performance. Conversely, Job Satisfaction and the combination of Situational Leadership and Job Satisfaction have a significant impact. These findings highlight the importance of paying attention to Job Satisfaction to enhance employee performance. Therefore, company management must effectively monitor and manage employee job satisfaction and implement leadership strategies that are suitable for the situation to achieve optimal employee performance. This study provides an essential contribution to understanding the factors that influence employee performance and offers guidance for company management in developing strategies to improve employee performance. Thus, attention to Job Satisfaction becomes crucial, and management must integrate situational leadership approaches

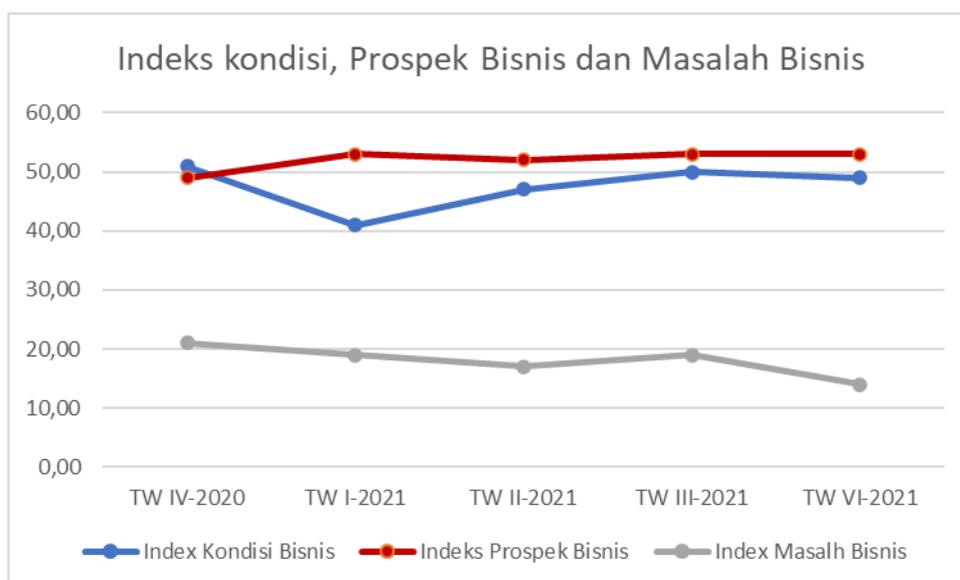
to achieve better performance outcomes. This study not only helps in understanding the dynamics behind employee performance but also offers practical guidance for company management in formulating effective strategies. Construction companies can optimize their employees' performance through the appropriate approach to Job Satisfaction and Situational Leadership. The findings of this study clarify that to achieve optimal employee performance, balanced attention to job satisfaction and situational leadership strategies is vital. This research also opens new insights into how these factors can be integrated for better results.

Keywords : *Situational Leadership, Job Satisfaction and Employee Performance*

PENDAHULUAN

Pertumbuhan ekonomi Indonesia mencapai 5,17 % pada 2018, masih di bawah target untuk menjadi negara maju pada 2025. Pemerintah telah berusaha mendorong investasi infrastruktur dengan memperbaiki regulasi, fiskal, dan kelembagaan. Namun, penyediaan infrastruktur terhambat oleh kendala di berbagai tahap proyek, termasuk lemahnya koordinasi antar pemangku kepentingan, kualitas penyiapan proyek yang kurang, masalah pengadaan lahan, dan keterbatasan dukungan fiskal pemerintah serta jaminan untuk proyek infrastruktur.

Indikator Konstruksi pada triwulan IV-2021, mayoritas pengusaha optimis terhadap kondisi usahanya selama 2020, meskipun beberapa pesimis pada triwulan I-2021. Ini terlihat dari indeks kondisi bisnis yang di atas 50% dan indeks prospek bisnis yang di bawah 50%. Pada triwulan IV-2020, Nilai indeks kondisi bisnis tercatat sebesar 50,69% dan indeks prospek bisnis sebesar 49,13%. Selama tahun 2021, mayoritas pengusaha menunjukkan optimisme terhadap kondisi usaha pada triwulan IV-2020 dan triwulan I-2022, dengan nilai indeks kondisi bisnis dan prospek bisnis yang melebihi 50%. Pada triwulan IV-2021, nilai indeks kondisi bisnis berada pada 50,15% dan indeks prospek bisnis mencapai 53,38%. Meskipun demikian, pengusaha masih menghadapi berbagai masalah dalam menjalankan bisnis mereka dibandingkan dengan triwulan sebelumnya, yang ditunjukkan oleh Indeks Masalah Bisnis (IMB) yang berada di bawah 25, yakni 21,98% pada triwulan IV-2020 dan 14,51% pada tahun 2021. Tiga masalah utama yang dihadapi pengusaha adalah fluktuasi permintaan jasa konstruksi, tingginya tingkat persaingan, dan harga bahan bangunan yang tidak stabil. Fluktuasi nilai indeks kondisi bisnis, prospek bisnis, dan masalah bisnis ini dapat dilihat pada gambar 1 di bawah.

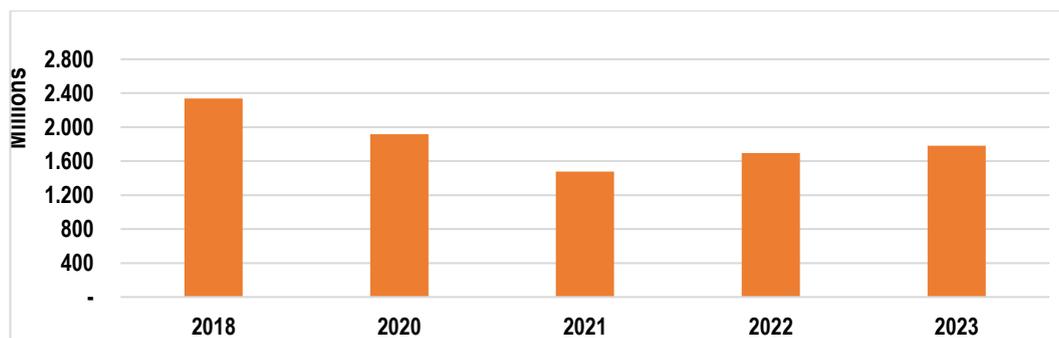


Gambar 1. Indeks Kondisi, Prospek Bisnis dan Masalah Bisnis

Kondisi di atas menggambarkan bahwa ekonomi dan infrastruktur adalah elemen penting dalam pertumbuhan ekonomi. Namun, tidak hanya infrastruktur fisik yang berperan signifikan; pembangunan infrastruktur non fisik dan fokus pada pengembangan sumber daya manusia (SDM) juga sangat penting. Kedua jenis pembangunan ini perlu berjalan secara sinergis untuk mencapai hasil yang optimal.

Keputusan yang baik yang diambil oleh SDM mencerminkan kinerja dan kemampuan analisis mereka. Manajemen SDM yang efektif melibatkan serangkaian proses, seperti rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, penilaian kinerja, dan pemberian kompensasi, sehingga perusahaan dapat memastikan memiliki karyawan yang kompeten dan termotivasi untuk mencapai tujuan organisasi. Pengembangan keterampilan dan kompetensi karyawan melalui pelatihan yang terus-menerus meningkatkan produktivitas dan inovasi dalam perusahaan, sementara lingkungan kerja yang positif dan inklusif meningkatkan kepuasan dan kesejahteraan karyawan. Pengelolaan hubungan kerja, yang mencakup penyelesaian konflik dan komunikasi yang efektif, juga mengurangi tingkat turnover dan absensi serta meningkatkan moral dan kinerja tim. Dengan demikian, manajemen SDM yang efektif dapat mempengaruhi perilaku, sikap, dan kinerja karyawan, membantu mencapai tujuan perusahaan, dan meningkatkan kesejahteraan masyarakat secara keseluruhan. Perusahaan yang mampu mengelola sumber daya manusia dengan baik akan memiliki keunggulan kompetitif signifikan, karena karyawan yang termotivasi dan berkualitas adalah aset terbesar dalam mencapai kesuksesan jangka panjang.

Sebagai perusahaan konstruksi yang didirikan pada tahun 2004, UD Ony masih menghadapi kendala dalam meningkatkan kinerja karyawannya agar lebih produktif, efektif, dan efisien. Berdasarkan observasi yang dilakukan oleh peneliti, terdapat beberapa permasalahan kinerja di perusahaan, seperti kurangnya disiplin karyawan dalam melaksanakan peraturan perusahaan dan ketidakpuasan terhadap sistem penilaian kinerja yang dianggap subjektif dan tidak terukur. Hal ini menyebabkan menurunnya motivasi karyawan dan berdampak negatif pada kinerja mereka. Data dari bagian administrasi sumber daya manusia menunjukkan penurunan produktivitas karyawan dari tahun 2019 hingga 2023, yang terlihat dari penurunan penghasilan perusahaan selama periode tersebut.



Gambar 2. Data Produktivitas Karyawan PT. Kinden Indonesia Periode Tahun 2016- 2020

Dari gambar 2 terlihat bahwa sejak tahun 2018 hingga 2023, perusahaan belum berhasil mempertahankan produktivitas dari baseline atau garis dasar pencapaian yang sudah dicapai pada tahun 2016. Produktivitas karyawan mengalami penurunan akibat turunya kinerja mereka, yang berdampak pada penghasilan atau pendapatan perusahaan yang menurun. Untuk memahami permasalahan yang terjadi di perusahaan dan memudahkan penentuan langkah-langkah sistematis dalam penyusunan penelitian dari segi teori dan konsep, peneliti mengidentifikasi kesenjangan dari penelitian terdahulu, seperti yang ditunjukkan pada tabel 2 berikut.

Tabel 1. Gap Penelitian

No.	Nama Peneliti	Judul	Variabel yang ditinjau	Hasil
1	(Tangdigling & Nursyamsi, 2019)	“Pengaruh Kepemimpinan Situasional Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Iklim kerja organisasi pada PT Citramas Aditama”	Kepemimpinan Situasional terhadap Kinerja	Berpengaruh positif yang signifikan
2	(Hidayati, 2017)	“Pengaruh Gaya Kepemimpinan situasional motivasidan pelatihan pada kinerja karyawandi Kopersaipasar srinandi Kulngkung.”	Kepemimpinan Situasional terhadap Kinerja	Berpengaruh positif yang signifikan
3	(Munawir Nasir, Jafar Basalamah, 2018)	“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional, Budaya Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja”	Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan	Tidak Berpengaruh Signifikan
4	Kusumasari (2021)	“Peningkatan Kinerja Karyawan Berdasarkan Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Melalui Disiplin Kerja (Studi Pada Karyawan PT. X Cabang Bandara ABC”	Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan	Tidak Berpengaruh Signifikan

Perbedaan dalam penelitian, seperti yang terlihat pada tabel 2, menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan situasional tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, sementara penelitian lain menunjukkan bahwa kinerja kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Selain itu, dalam beberapa penelitian, variabel kepemimpinan tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini mendorong minat para peneliti untuk mengeksplorasi lebih lanjut faktor-faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan, khususnya variabel penilaian kinerja dan kepemimpinan. Penelitian ini berbeda dari penelitian sebelumnya dengan memasukkan variabel mediasi kepuasan kerja untuk menentukan apakah penilaian kinerja dan kepemimpinan memiliki dampak pada kinerja karyawan.

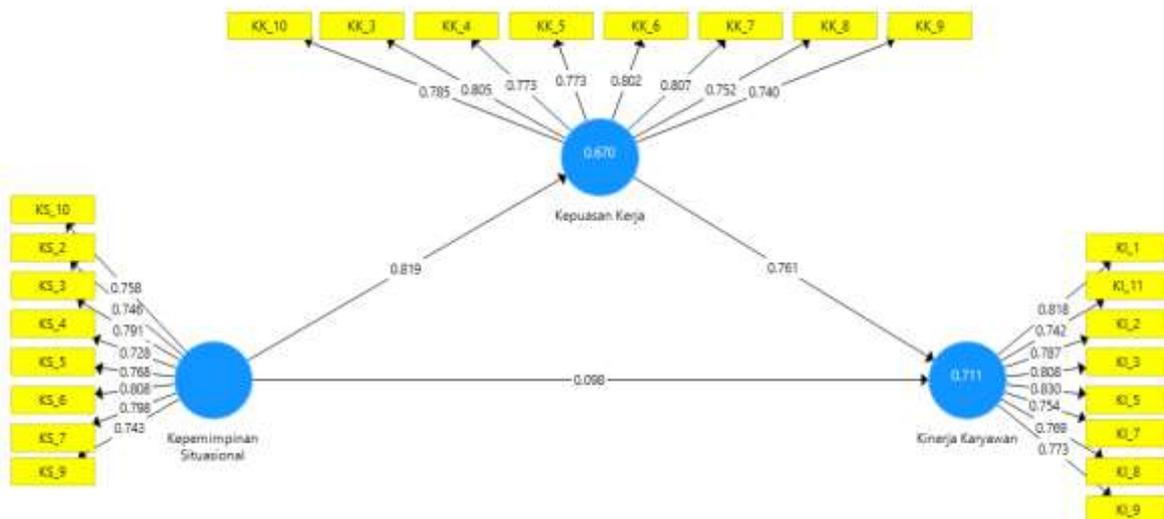
METODE PENELITIAN

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis struktural dengan pendekatan partial least square (PLS), melibatkan 58 karyawan dalam populasinya. Proses analisis dilakukan menggunakan perangkat lunak PLS, dimulai dengan pengujian model luar untuk

menentukan hubungan antara indikator dan variabel yang diwakili. Pengujian ini mencakup tiga tes utama: validitas konvergen untuk memastikan nilai faktor loading > 0,7 untuk setiap indikator, validitas diskriminan untuk memastikan nilai cross loading > 0,7, dan uji reliabilitas untuk memastikan nilai composite reliability dan Cronbach's alpha > 0,5. Selanjutnya, pengujian kelayakan model dilakukan dengan menganalisis model struktural untuk mengevaluasi pengaruh antar variabel yang terhubung. Pengujian ini mencakup analisis nilai R2 untuk setiap variabel terikat, uji Goodness of Fit (GoF) untuk menilai kecocokan model jalur yang dibangun, dan uji Path Coefficient untuk mengevaluasi seberapa besar pengaruh dan hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat. Semua pengujian ini dirancang untuk menjawab pertanyaan penelitian dan mengonfirmasi teori yang digunakan (Santosa, 2018). Contoh penelitian serupa adalah studi oleh Suryawardani (2018) mengenai permasalahan sosial dengan judul "Evaluasi Strategi Pemasaran Sanur Village Festival Berdasarkan Perilaku Pengunjung," yang juga menggunakan analisis SEM-PLS dengan bantuan perangkat lunak smartPLS V.3.0.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Measurement Model (Outer Model)



Gambar 3. Uji Measurement Model

Gambar 3 menampilkan bahwa semua variabel penelitian memiliki nilai faktor muatan luar (outer loading factor) yang melebihi 0,70. Hal ini menggambarkan bahwa indikator yang digunakan untuk mengukur variabel penelitian telah diterima dengan baik dan menunjukkan kualitas yang memadai dalam mengukur konstruk yang ingin diuji. Dengan kata lain, hasil ini menegaskan bahwa variabel-variabel yang dipilih dalam penelitian ini dapat diandalkan dan dapat memberikan informasi yang akurat terkait dengan konsep yang ingin diteliti. Dengan demikian, analisis faktor muatan luar ini memberikan indikasi bahwa instrumen pengukuran yang digunakan dalam penelitian memiliki validitas yang baik dalam mengukur variabel yang dimaksud, sehingga dapat memberikan dasar yang kuat untuk penelitian lebih lanjut.

Tabel 2. Construct Reliability and Validity

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Kepemimpinan Situasional	0,90	0,90	0,92	0,59
Kepuasan Kerja	0,91	0,91	0,93	0,61

Kinerja Karyawan	0,91	0,91	0,93	0,62
------------------	------	------	------	------

Semua variabel dalam penelitian pada tabel 3 menunjukkan bahwa nilai composite reliability dan Cronbach's alpha lebih dari 0,70. Ini menandakan bahwa indikator-indikator yang digunakan dalam variabel penelitian tersebut dapat dipercaya. Untuk menguji validitas, digunakan nilai average variance extracted (AVE) dengan batas minimum lebih dari 0,50. Berdasarkan tabel 3, terlihat bahwa semua variabel memiliki nilai AVE yang melebihi 0,50, menunjukkan bahwa semua indikator dan variabel dalam penelitian ini dianggap valid.

Pengujian Structural Model (Inner Model)

Evaluasi model struktural adalah suatu metode pengukuran yang digunakan untuk menjawab pertanyaan yang diajukan mengenai pengaruh gaya kepemimpinan situasional terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan. Pengujian model struktural ini melibatkan uji koefisien determinasi, uji Goodness of Fit (GoF), dan uji path coefficients untuk menguji hipotesis yang telah diajukan. Dalam penelitian ini, terdapat 3 hipotesis yang diuji menggunakan metode Bootstrapping pada perangkat lunak SmartPLS V.3.0.

Tabel 3. Model Fit

	Saturated Model	Estimated Model
SRMR	0,08	0,08
d_ ULS	2,15	2,15
d_ G	2,04	2,04
Chi-Square	499,90	499,90
NFI	0,62	0,62

Hasil pengujian menunjukkan bahwa kedua model, baik Model Jenuh (Saturated Model) maupun Model yang Diestimasi (Estimated Model), memiliki tingkat kesalahan aproksimasi (SRMR) yang sama, yaitu 0,08, menandakan tingkat kesalahan yang serupa dalam menjelaskan hubungan antar variabel. Selain itu, kedua model juga memiliki nilai d_ ULS dan d_ G yang identik, yaitu 2,15 dan 2,04, mengindikasikan kesesuaian yang serupa dengan model saturasi. Nilai Chi-Square yang sama, yaitu 499,90, menunjukkan bahwa kedua model memiliki tingkat kesesuaian yang serupa dengan data yang diamati. Meskipun demikian, nilai NFI (Normed Fit Index) yang juga sama, yaitu 0,62, menunjukkan bahwa kedua model memiliki tingkat kesesuaian yang rendah dengan model saturasi, sehingga perlu perbaikan dan revisi untuk meningkatkan kesesuaian model dengan data.

Uji Hipotesis

Tabel 4. Path Coefficients

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Kepemimpinan Situasional -> Kinerja Karyawan	0,10	0,09	0,16	0,63	0,53
Kepuasan Kerja -> Kinerja Karyawan	0,76	0,77	0,14	5,38	0,00
Kepemimpinan Situasional -> Kepuasan Kerja -> Kinerja Karyawan	0,62	0,63	0,12	5,26	0,00

Beberapa temuan dapat dianalisis lebih lanjut dari hasil pengujian yang disajikan pada Tabel 5 Koefisien Jalur. Pertama, mengenai dampak Kepemimpinan Situasional terhadap Kinerja Karyawan ditemukan tidak adanya pengaruh yang signifikan. Nilai T Statistics yang relatif rendah yaitu sebesar 0,63 menunjukkan bahwa hubungan kedua variabel tersebut tidak konsisten dan tidak

kuat. Hal ini didukung oleh penelitian Munawir Nasir dan Jafar Basalamah (2018) serta Kusumasari (2021) yang diperkuat dengan P-value lebih besar dari 0,05 yang menunjukkan tidak cukupnya bukti statistik untuk menyatakan pengaruh signifikan.

Sebaliknya pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan menunjukkan hasil yang berbeda-beda. Tingginya nilai T Statistics sebesar 5,38 menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara kedua variabel tersebut. Nilai P yang sangat rendah yaitu 0,00 semakin memperkuat temuan ini, menunjukkan bahwa hubungan antara Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan adalah signifikan secara statistik.

Hubungan antara Kepemimpinan Situasional dan Kepuasan Kerja juga dianalisis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kombinasi ini mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Tingginya nilai T Statistics sebesar 5,26 dan rendahnya P-value sebesar 0,00 menunjukkan bahwa kombinasi tersebut mempunyai hubungan yang kuat terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini menyoroti pentingnya mempertimbangkan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening dan strategi Kepemimpinan Situasional untuk meningkatkan kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Dari analisis yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa dalam konteks penelitian ini Kepemimpinan Situasional tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Namun Kepuasan Kerja dan kombinasi Kepemimpinan Situasional dengan Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini menggarisbawahi pentingnya fokus pada Kepuasan Kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan. Selain itu, kombinasi strategi Kepemimpinan Situasional dan Kepuasan Kerja dapat menjadi sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, manajemen perusahaan perlu memantau dan mengelola Kepuasan Kerja karyawan secara efektif serta menerapkan strategi kepemimpinan yang sesuai dengan situasi untuk mencapai kinerja karyawan yang optimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Andika, Rindi. B. W. Dan R. A. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Persaingan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Universitas Pembangunan Panca Budi Medan. *Jurnal Manajemen Tools*, 11(1), 1689–1699.
- Anwar, N., Nik Mahmood, N. H., Yusliza, M. Y., Ramayah, T., Noor Faedah, J., & Khalid, W. (2020). Green Human Resource Management For Organisational Citizenship Behaviour Towards The Environment And Environmental Performance On A University Campus. *Journal Of Cleaner Production*, 256, 120401. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2020.120401>
- Arianto, V., Gondo, S., & Prasetya, A. (2017). The Effect Of Situational Leadership Style, Work Ethic, And Work Motivation On The Employee's Performance (Study On The Employees Departement Of Production In Pt. Gudang Garam Kediri). *Jurnal Administrasi Bisnis (Jab)*, 52(1), 154–162.
- Arief Zeindra, F., & Lukito, H. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt Semen Padang Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Mediasi. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen Accredited Sinta*, 4(2). <http://jim.unsyiah.ac.id/Ekm>
- Astiti, N. P. N. S., Suamba, I. K., & Artini, N. W. P. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Agrowisata Bagus Agro Pelaga. *Agrisocionomics: Jurnal Sosial Ekonomi Pertanian*, 3(1), 1–9. <https://doi.org/10.14710/agrisocionomics.V3i1.4801>
- Debby Siswono, S. (2016). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Di

- Rodex Travel Surabaya. *Agora*, 4(2), 374–380.
- Dede Hertina, Mohamad Bayu Herdiawan Hidayat, F. D. (2021). *Kinerja Perusahaan Pengaruh Dari Struktur Modal, Profitabilitas Dan Ukuran Perusahaan*. 14(1), 77–86.
- Falah, A. S. N., & Manusia, K. (2017). Pengaruh Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan Dan Kinerja Perusahaan. *Jurnal Administrasi Bisnis (Jab)*, 50(4), 192–198.
- Fiedler. (2010). *Human Management. Temporal Variability Of Human Vaginal Bacteria And Relationship With Bacterial Vaginosis*.
- Fitriana, E. L. (2020). Pengaruh Pengawasan Dan Penilaian Kinerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Pt. Remco Palembang. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 17(2), 127–139.
- Fuad. (2021). Perencanaan Strategis Dan Pengelolaan Sumber Daya Manusia. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(02), 99–111. [Http://Ejournal.Lppm-Unbaja.Ac.Id/Index.Php/Jmb/Article/View/1208](http://Ejournal.Lppm-Unbaja.Ac.Id/Index.Php/Jmb/Article/View/1208)
- Giantari, I., & Riana, I. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan Klumpu Bali Resort Sanur. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 6(12), 245565.
- Handoyo, A., & Setiawan, R. (2017). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Tirta Rejeki Dewata. *Agora*, 5(1), 1–8.
- Hangga Rani, I., & Mayasari, M. (N.D.). *Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderasi*.
- Hardono. (2020). Thejournalish: Social And Government Pengaruh Kepemimpinan Situasional Terhadap Kepuasan Kerja Hardono Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Isti Ekatana Upaweda) Yogyakarta. *Thejournalish: Social And Government*, 1(2). [Http://Thejournalish.Com/Ojs/Index.Php/Thejournalish/Index](http://Thejournalish.Com/Ojs/Index.Php/Thejournalish/Index)
- Hasibuan, D. H. M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Hasibuan, R. (2018). Pengaruh Rotasi Jabatan, Disiplin Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Harmoni Hotel Batam. *Jurnal Bening*, 5(2), 171. [Https://Doi.Org/10.33373/Bening.V5i2.1351](https://Doi.Org/10.33373/Bening.V5i2.1351)
- Heru Mulyanto, A. W. (2010). *Penelitian Metode & Analisis* (1st Ed.). Cv Agung Semarang.
- Hidayat, N., Hubeis, M., Sukmawati, A., & Eriyatno, E. (2020). Model Pengelolaan Sumberdaya Manusia Berbasis Kompetensi Era Industri 4.0. *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen*, 6(3), 501–513. [Https://Doi.Org/10.17358/Jabm.6.3.501](https://Doi.Org/10.17358/Jabm.6.3.501)
- Hidayati, S. (2017). 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 S1 Universitas Brawijaya*, 26(1), 86271.
- Hormati, T. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi, Rotasi Pekerjaan Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Pegawai. *Jurnal Emba*, 4(2), 298–310.
- Husaini, A. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepemimpinan Situasional Terhadap Kinerja Guru Mts Negeri Kecamatan Gambut Kabupaten Banjar. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 3(2), 272–278. [Https://Doi.Org/10.35972/Jieb.V3i2.104](https://Doi.Org/10.35972/Jieb.V3i2.104)
- Insani, N., Ningsih, H. K., & Putri, A. (2019). Pendampingan Masyarakat Dalam Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Manusia (Sdm) Kepariwisata Kabupaten Siduarjo. *Jurnal Praksis Dan Dedikasi Sosial*, 2(1), 28–35.
- Iskandar, D. (2018). Strategi Peningkatan Kinerja Perusahaan Melalui Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dan Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Terhadap Produktivitas Karyawan. *Jurnal Ilmiah Bisnis Dan Ekonomi Asia*, 12(1), 23–31. [Https://Doi.Org/10.32812/Jibeka.V12i1.8](https://Doi.Org/10.32812/Jibeka.V12i1.8)
- Iskandar, N., Kep, M., Yuhansyah, N., & Kep, M. (2018). *Pengaruh Motivasi & Ketidakamanan Kerja Terhadap Penilaian Kerja Yang Berdampak Kepada Kepuasan Kerja*.

- [https://Books.Google.Com/Books?hl=Id&Lr=&Id=Lkj7dwaaqbj&Oi=Fndpg=pp1&Dq=Penilaian+Kerja+Terhadap+Kinerja&Ots=Cbep3xlfuf&Sig=L3qe8ka2togvm_Lu9yajsxz4zn0](https://books.google.com/books?hl=id&lr=&id=Lkj7dwaaqbj&oi=fndpg=pp1&dq=penilaian+kerja+terhadap+kinerja&ots=Cbep3xlfuf&sig=L3qe8ka2togvm_Lu9yajsxz4zn0)
- Jang, J., & Juliana. (2020). Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Kerja Dan Organizational Citizenship Behavior Generasi Milenial Di Industri Pendidikan. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi*, 4(1), 141–160.
- John R. Schermerhorn, M. H. J. W. & Sons. (2011). No Title. In *Management* (P. 320).
- Joseph F. Hair, Jr, Marko Sarstedt, Christian M. Ringle, S. P. G. (2017). *Advanced Issues In Partial Least Squares Structural Equation Modeling*.
- Juliningrum, E., & Sudiro, A. (2013). Pengaruh Kompensasi, Budaya Organisasi, Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Pegawai. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 11(4), 669–670.
- Kaasa, A. (2016). Culture, Religion And Productivity: Evidence From European Regions. *Business And Economic Horizons*, 12(1), 11–28. <https://doi.org/10.15208/Beh.2016.02>
- Karyawan, K., Bank, P. P., Mandiri, S., Kantor, T., Pembantu, C., Medan, S., Harahap, S., Tinggi, S., Islam, A., & Al-Ishlahiyah Binjai, S. (N.D.). Pengaruh Penilaian Diri Dan Efikasi Diri Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya Terhadap Kinerja Guru. *Journal.Stiemb.Ac.Id*. Retrieved September 28, 2022, From <http://journal.stiemb.ac.id/index.php/Mea/article/view/554>
- Krisnaldy, K., Pasaribu, V. L. D., & Senen, S. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Motivasi Pegawai Serta Dampaknya Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Semarak*, 2(2), 164–179. <https://doi.org/10.32493/Smk.V2i2.2936>
- Kurnia, I. (2018). *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv Bukit Sanomas* (Vol. 6, Issue 2).
- Manajemen Bisnis, J., Pelatihan Kerja Dan Penilaian Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Schlemmer, D. P., & Putra, M. (2021). Determinasi Pelatihan Kerja Dan Penilaian Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Schlemmer Automotive Indonesia. *Journal.Undiknas.Ac.Id*, 18(1). <http://journal.undiknas.ac.id/index.php/magistermanajemen/article/view/270>
- Mangkunegara. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Manuere, F., Marima, N. E., & Manyadze, T. (2019). A Study Of Perspectives On Cultural Dimensions And Employee Performance In Zimbabwe State Universities. *Greener Journal Of Social Sciences*, 9(1), 12–17. <https://doi.org/10.15580/Gjss.2019.1.021919036>
- Mattalatta, 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).
- Meilina, R. (2017). Pelayanan Publik Dalam Perspektif Msdm (Tinjauan Dari Dimensi Ocb, Kepuasan Kerja, Dan Komitmen Organisasi). *Fakultas Ekonomi Universitas Nusantara PGRI Kediri*.
- Melianna Sipayung, S. (2017). *Pengaruh Motivasi Dan Penilaian Kinerja Terhadap Kinerja Pada Pegawai Rimba Baru*.
- Mila Hariani, & Mochamad Irfan. (2019). Pengaruh Penilaian Kinerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Penyuluh Pertanian. In *Syariah(Ekuitas)* (Vol. 1, Issue 1).
- Munawir Nasir, Jafar Basalamah, M. Z. M. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional, Budaya Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja. *Jurnal Ekonomi*, 23(3), 319. <https://doi.org/10.24912/Je.V23i3.416>
- Mustamu, R. H., & Lewiuci, P. G. (2016). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Keluarga Produsen Senapan Angin. *Agora Journal*, 4(2), 101–107.

- Natalia Susanto. (2019). *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kinerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan Pt Rembaka* (Vol. 7, Issue 1).
- Nurpratama, M. R. (2016). Pengaruh Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Pln Distribusi Jawa Timur. *Unair.Ac.Id*, 5 Nomor 3, 1–19. [Http://Journal.Unair.Ac.Id/Ln@Pengaruh-Knowledge-Management-Terhadap-Kinerja-Karyawan-Pt.-Pln-Distribusi-Jawa-Timur-Article-10823-Media-136-Category-8.Html](http://Journal.Unair.Ac.Id/Ln@Pengaruh-Knowledge-Management-Terhadap-Kinerja-Karyawan-Pt.-Pln-Distribusi-Jawa-Timur-Article-10823-Media-136-Category-8.Html)
- Oktavian, A., Prasetya, A., Masnun, M., & Widoro, W. (2021). Pengaruh Pelatihan Dan Berbagi Pengetahuan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Pengetahuan Manajemen. *Master: Jurnal Manajemen Strategik Kewirausahaan*, 1(1), 69–78. [Https://Doi.Org/10.37366/Master.V1i1.132](https://doi.org/10.37366/Master.V1i1.132)
- Prasetyo, E. T. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. In *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen* (Vol. 3, Issue 1). [Http://Jurnal.Unswagati.Ac.Id/Index.Php/Jibm](http://Jurnal.Unswagati.Ac.Id/Index.Php/Jibm)
- Rezeki, F. (2018). Perbedaan Work Agegement Karyawan Usaha Dagang Ditinjau Dari Power Distance. *Вестник Росздравнадзора*, 1(1), 9–15.
- Rinaldi, M. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Etos Kerja Serta Gaya Kepemimpinan Situasional Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Palu. *Katalogis*, 4(10).
- Rivaldo, Y., Ratnasari, L., Kunci, K., Karyawan, K., Kepemimpinan, ;, Motivasi, ;, & Kerja, K. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Influence Of Leadership And Motivasi On Employee Satisfaction And Its Impact Employee Ferformance Dimensi, 9(3), 505–515.
- Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1–15. [Https://Doi.Org/10.30596/Maneggio.V2i1.3366](https://doi.org/10.30596/Maneggio.V2i1.3366)
- Satria Abadi, F. L. (2016). *Decision Support System Penilaian Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Menggunakan Metode Simple Additive Weighting*. 6(1).
- Setiawan, I. R. (2016). Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Bidang Pariwisata: Perspektif Potensi Wisata Daerah Berkembang. *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan*, 1(1), 23–35. [Https://Journal.Stieken.Ac.Id/Index.Php/Penataran/Article/View/301](https://journal.stieken.ac.id/index.php/penataran/article/view/301)
- Setyorini, Rr. W., Yuesti, A., & Landra, N. (2018). The Effect Of Situational Leadership Style And Compensation To Employee Performance With Job Satisfaction As Intervening Variable At Pt Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Denpasar Branch. *International Journal Of Contemporary Research And Review*, 9(08), 20974–20985. [Https://Doi.Org/10.15520/Ijccr/2018/9/08/570](https://doi.org/10.15520/Ijccr/2018/9/08/570)
- Sopyan, K. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, Dan Keterikatan Karyawan (Employee Engagement) Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 6(2), 14. [Https://Doi.Org/10.17509/Jimb.V6i2.13099](https://doi.org/10.17509/Jimb.V6i2.13099)
- Sri, N., Nengsi, W., Andani, M., & Kumbara, V. B. (2022). Pengaruh Locus Dan Prilaku Kepemimpinan Situasional Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Prestasi Kerja Sebagai Variable Intervening (Studi Kasus Pada Pt. Kencana Sawit Indonesia). *Jurnal Penelitian Dan Pengkajian Ilmiah Sosial Budaya (Jppisb)*, 1(1), 118–123. [Https://Doi.Org/10.47233/Jppisb.V1i1.409](https://doi.org/10.47233/Jppisb.V1i1.409)
- Sugiyono. (2013). *Metodelogi Penelitian*.
- Sylvester Simanjuntak, D., Nadapdap, K., & Artikel, I. (2015). Pengaruh Persepsi Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. In *Universitas Methodist Indonesia Jalan Hang Tuah* (Vol. 3, Issue 2). [Http://Ejournal.Lmiimedan.Net/Index.Php/Jm/Article/View/8/8](http://ejournal.lmiimedan.net/index.php/jm/article/view/8/8)

- Tangdigling, D. E., & Nursyamsi, I. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Situasional Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Iklim Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Polite Politeknik Knik Pembangunan Pertanian Gowa The Effect Of Situational Leadership And Work Ethics On Employee Perform. *Hjbs*, 1(4), 43–50.
- Tanjung, R., Arifudin, O., Sofyan, Y., Rakeyan Santang Karawang, S., Al-Amar Subang, S., & Muhammadiyah Bandung, S. (2020). Pengaruh Penilaian Kinerja Diri Dan Efikasi Diri Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya Terhadap Kinerja Guru. 4(1).
- Waruwu, A. A. (2018). *Jurnal Manajemen Tools Pengaruh Kepemimpinan Stres Kerja, Dan Konflik Kerja Terhadap Kepuasan Kerjsa Serta Dampaknya Kepada Kinerja Pegawai Sekretariat Dprd Provinsi Sumatera Utara*. 10(2).
- Wei, C., Sun, X., Liu, J., Zhou, C., & Xue, G. (2017). High Power Distance Enhances Employees' Preference For Likable Managers: A Resource Dependency Perspective. *Frontiers In Psychology*, 7(Jan), 1–14. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2016.02066>
- Wiandari, I. A. A., & Darma, G. S. (2017). Kepemimpinan, Total Quality Management, Perilaku Produktif Karyawan, Kinerja Karyawan Dan Kinerja Perusahaan. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 14(2), 61–78. <http://journal.undiknas.ac.id/index.php/magister-manajemen/article/view/343/296>
- Wibawa, I., & Putra, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional Dimediasi Kepuasan Kerja (Studi Pada Pt. Bening Badung-Bali). *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 7(6), 255206. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2018.v07.i06.p07>
- Widiarti, N., & Dewi, A. (2016). Pengaruh Iklim Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Pada Dinas Pendapatan Provinsi Bali. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 5(10), 254575.
- Wilandari, D., ... D. S.-J. E., & 2021, Undefined. (2021). Pengaruh Penilaian Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Jaya Mandiri Rekabuana Di Cilandak. *Openjournal.Unpam.Ac.Id*, 3(2). <http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/jee/article/view/8746>