

## Situational Leadership Style Its Influence On Employee Performance: Work Environment As A Mediation Variable

Adi Syahdana Nurfauzi <sup>1</sup>, Barin Barlian <sup>2</sup>, Ghaling Achmad Abdul Ghonisyah <sup>3</sup>

Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Perjuangan Tasikmalaya

E-mail: [arcipjr.adi890@gmail.com](mailto:arcipjr.adi890@gmail.com)

### Article History:

Received: 05 Oktober 2024

Revised: 20 Oktober 2024

Accepted: 23 Oktober 2024

**Keywords:** *Situational leadership style, Work Environment, Employee Performance.*

**Abstract:** *This research purpose to determine and analyze (1) Description of Situational Leadership Style, Work Environment and Performance of Production Operator Employees at PT. Rentang Buana Niaga Makmur Tasikmalaya. (2) The Influence of Situational Leadership Style on the Performance of Production Operator Employees at PT. Range Buana Niaga Makmur Tasikmalaya. (3) The Influence of Situational Leadership Style on the Work Environment of Production Operator Employees at PT. Range Buana Niaga Makmur Tasikmalaya. (4) The Influence of the Work Environment on the Performance of Production Operator Employees at PT. Rentang Buana Niaga Makmur Tasikmalay and (5) The Influence of Situational Leadership Style Through the Work Environment on the Performance of Production Operator Employees at PT. Rentang Buana Niaga Makmur Tasikmalaya.. The method used in this research is a survey. With a research sample of 45 production operator employees as respondents. The data used is primary and secondary data. The analytical tool used in this research is path regression analysis using the SPSS version.25 support application and the Sobel Test. The results of the research show that the implementation of the Situational Leadership Style at PT Rentang Buana Niaga Makmur Tasikmalaya has been carried out well. The work environment at PT Rentang Buana Niaga Makmur Tasikmalaya is also in the good category and employee performance at PT Rentang Buana Niaga Makmur Tasikmalaya is in the high category. Situational Leadership Style has a significant effect on employee performance variables. Situational Leadership Style has a significant effect on work environment variables. The work environment has a significant effect on employee performance. There is an indirect influence between Situational Leadership Style on employee performance through the work environment.*

### PENDAHULUAN

Suatu perusahaan tidak akan bisa berjalan jika tidak ada sumber daya manusia atau karyawan didalamnya. Kinerja sumber daya manusia atau kinerja karyawan berhubungan sangat erat dengan tercapainya tujuan bisnis suatu perusahaan. Kinerja karyawan pada suatu perusahaan

---

akan mendukung pertumbuhan perusahaan tersebut akan berkembang atau tidak. Kinerja karyawan pada perusahaan bisnis dituntut efektif serta yang dapat dilihat dari sasaran kerja karyawan dengan standar minimumnya ialah sebesar 75 yang diperoleh dari aspek-aspek kualitas hasil pekerjaan, kuantitas pekerjaan dan target produksi individu, perilaku kerja dengan standar minimumnya ialah sebesar 75 yang diperoleh dari aspek-aspek kedisiplinan karyawan dalam mematahui peraturan dan etika karyawan di tempat kerja serta prestasi kerja dengan standar minimumnya ialah sebesar 75 yang diperoleh dari aspek-aspek kerjasama karyawan, waktu penyelesaian dan ketelitian karyawan dalam bekerja, yang artinya jika dalam praktiknya nilai kinerja menunjukkan dibawah standar minimum menunjukkan karyawan terindikasi memiliki tingkat kinerja yang rendah, hal ini tentunya harus menjadi perhatian perusahaan dimana tuntutan pencapaian kinerja tersebut haruslah didukung dengan manajemen yang dapat mendorong kinerja karyawan agar semakin baik (Saputra, 2019, hal. 3).

Suatu perusahaan yang ideal membutuhkan peran sumber daya manusia yakni sebagai penentu faktor produksi, membangun, serta mengembangkan perusahaan. Pernyataan tersebut dapat dikatakan bahwa sumber daya manusia yaitu pegawai dengan peranannya yang sangat krusial ketika menjalankan aktivitas bisnis dari perusahaan guna menuju tujuan yang diharapkan. Perusahaan dikatakan maju dan berkembang apabila perusahaan tersebut dapat memelihara, mengelola, serta mengembangkan karyawan yang turut berkontribusi dalam menjalankan bisnis perusahaan menghasilkan mutu kerja yang baik. Agar kualitas sumber daya manusia menjadi bagus dan dapat diandalkan maka dibutuhkan manajemen yang baik sehingga kinerja yang dihasilkan maksimal (Fiola, 2018, hal. 1).

Menurut (Rismawati, 2018, hal. 34) menyatakan bahwa kinerja adalah suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi atau perusahaan serta mengetahui dampak positif dan dampak negatif dari suatu kebijakan operasional. Kinerja karyawan tentu mempengaruhi pencapaian tujuan dari bisnis perusahaan tersebut. Jika karyawan berkinerja dengan buruk tentu berdampak dengan membuat perusahaan menjadi kesulitan untuk mencapai tujuan.

PT. Rentang Buana Niaga Makmur merupakan perusahaan swasta di bidang produksi *furniture* rumah tangga, yang belakangan ini banyak terdapat perusahaan- perusahaan *furniture* sejenis yang menjadikan persaingan dibidang usaha *furniture* semakin ketat. Maka PT. Rentang Buana Niaga Makmur pun dituntut untuk memiliki tenaga kerja yang terampil dan hasil yang maksimal. Oleh sebab itu, kinerja karyawan harus diperhatikan ketika berproses untuk mengembangkan perusahaan yang maksimal. Kesuksesan dalam meningkatkan kinerja suatu perusahaan dibutuhkan juga seorang pemimpin yang mampu mengayomi bawahannya serta lingkungan kerja yang nyaman.

Kinerja karyawan adalah hasil yang didapat dari seorang karyawan dalam melakukan kegiatan sesuai dengan standar yang telah ditentukan perusahaan (Arianty, 2018, hal. 5). Dalam mengukur kinerja karyawan sebagai bentuk untuk mengetahui pencapaian yang sudah dilakukan pada perusahaan selama ini. Jika kualitas kinerja karyawan yang dimiliki oleh suatu perusahaan tidak begitu bagus, maka kemungkinan perusahaan dalam mencapai tujuannya sulit tercapai. Oleh karena itu perusahaan harus tetap menunjang standarisasi kinerja karyawan yang ada pada perusahaan guna membantu mencapai tujuan perusahaan tersebut.

Penilaian kinerja dilakukan secara efektif untuk mengarahkan perilaku karyawan dalam rangka menghasilkan jasa dengan kualitas yang tinggi, berikut merupakan data hasil penilaian kinerja karyawan pada PT Rentang Buana Niaga Makmur selama kurun waktu 2019-2023

sebagaimana dapat dilihat pada Tabel 1.

**Tabel 1. Data Penilaian Kinerja Karyawan PT Rentang Buana Niaga Makmur Tahun 2019-2023**

Kinerja Karyawan	Standar Minimum Nilai	Penilaian Kuantitas dan Kualitas Kinerja Karyawan					Rata-Rata Penilaian	Keterangan
		Tahun						
		2019	2020	2021	2022	2023		
Sasaran Kerja Karyawan	75	86	76	80	86	80	82	Sedang
Perilaku Kerja	75	85	80	83	85	85	84	Sedang
Prestasi Kerja	75	80	77	78	84	80	80	Sedang
<b>Total</b>		<b>84</b>	<b>78</b>	<b>80</b>	<b>85</b>	<b>82</b>	<b>82</b>	<b>Sedang</b>

Sumber: PT. Rentang Buana Niaga Makmur (2024)

Pada Tabel 1 terlihat bahwa pada periode tahun 2019 s.d 2023 kinerja karyawan pada PT. Rentang Buana Niaga Makmur mengalami fluktuasi yang cenderung menurun. Penilaian kinerja karyawan dalam lima tahun terakhir secara umum mengalami penurunan pada sasaran kerja karyawan yang sangat signifikan. Apabila kinerja karyawan semakin turun akan berakibat pada perusahaan karena tujuan yang diinginkan tidak berjalan dengan baik. Dalam hal ini perusahaan perlu melakukan upaya untuk mengoptimalkan kinerja sehingga target yang ditetapkan dapat sesuai.

Ada beberapa faktor yang dapat diperhatikan dalam perusahaan yang menyangkut kinerja, yaitu gaya kepemimpinan situasional dan lingkungan kerja. Apabila pimpinan perusahaan memperhatikan gaya kepemimpinan situasional dan lingkungan kerja yang dihadapi oleh karyawan maka kinerja karyawan akan meningkat dengan optimal dan baik. Hal ini dikarenakan gaya kepemimpinan situasional dan lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja (Nure, H. M., & Ramlawati, 2021, hal. 150).

Menurut (Hidayat, 2018, hal. 143) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang dirancang sedemikian rupa untuk mempengaruhi bawahannya agar dapat memaksimalkan kinerja yang dimiliki bawahannya sehingga kinerja organisasi dan tujuan organisasi dapat dimaksimalkan. Gaya kepemimpinan dari suatu perusahaan menjadi faktor pendorong dan pendukung dalam memimpin karyawan meningkatkan kinerjanya. Oleh sebab itu setiap perusahaan akan memerlukan sumber daya yang memiliki potensi dan kualitas yang baik, mulai dari sisi pemimpin hingga bawahannya agar dapat menjadi penentu dari tergapainya tujuan perusahaan. Karyawan akan berkinerja dengan baik jika pemimpin perusahaan dapat memberi dukungan sesuai dan memiliki manajemen kepemimpinan yang dapat diadaptasi oleh karyawannya sehingga suasana kerja akan lebih baik.

Pada PT. Rentang Buana Niaga Makmur dari hasil survey awal menunjukkan masih adanya beberapa fenomena yang terkait dengan gaya kepemimpinan situasional manajer seperti komunikasi yang kurang antara pemimpin dengan setiap karyawan dimana pimpinan lebih sering memberikan perintah atau tugas kepada karyawan tanpa adanya komunikasi yang baik/efektif sehingga hal ini menyebabkan karyawannya dalam melakukan pekerjaannya hanya sebatas kewajiban, tanpa adanya suatu tanggung jawab yang didasari rasa memiliki terhadap perusahaan tersebut. Faktor kepemimpinan situasional inilah yang akan mempengaruhi naik turunnya kinerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan.

Penelitian sebelumnya mengenai pengaruh gaya kepemimpinan situasional terhadap

kinerja telah dilakukan oleh (Chichi Rahmayanti, 2018) dan (Irpan et al., 2022) yang menyebutkan bahwa gaya kepemimpinan situasional berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu gaya kepemimpinan juga berpengaruh terhadap lingkungan kerja karyawan, hal tersebut sesuai dengan pernyataan (Danthi, 2017) dalam penelitiannya bahwa gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja mempunyai korelasi positif signifikan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan merupakan hal yang penting diterapkan oleh seorang pimpinan dalam menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif di perusahaan akan berpengaruh terhadap kinerja seorang karyawan.

Hal ini sesuai dengan pendapat (Hasibuan, 2018, hal. 69) yang menyatakan lingkungan kerja dapat diartikan sebagai elemen-elemen organisasi sistem sosial yang mempunyai pengaruh kuat di dalam pembentukan perilaku individu pada organisasi dan berpengaruh terhadap prestasi organisasi. Ketika seorang karyawan merasa nyaman pada lingkungan kerja yang mereka miliki maka hal ini dapat menjadi suatu motivasi bagi karyawan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Selain itu temuan (Sihaloho & Siregar, 2020) dan (Ahmad et al., 2022) juga membuktikan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dari hasil survei pendahuluan yang dilaksanakan peneliti, diperoleh keterangan bahwa lingkungan kerja PT. Rentang Buana Niaga Makmur masih kurang terlaksana dengan maksimal, hal ini disebabkan oleh suhu udara yang panas sehingga karyawan merasa kurang nyaman dalam bekerja serta hubungan antar karyawan yang kurang berjalan dengan baik ditambah lagi dengan kurangnya perhatian pemberian insentif yang tidak memuaskan berdampak pada adanya penurunan kinerja karyawan. Lingkungan kerja di dalam perusahaan yang seharusnya mampu membantu meningkatkan kinerja karyawan, namun ternyata masih belum mampu membantu meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja harus menjadi suatu perhatian oleh perusahaan, lingkungan kerja yang optimal dapat membuat karyawan merasa lebih baik sehingga meningkatkan kinerja karyawan. Banyak karyawan yang mengeluh dikarenakan lingkungan kerja yang kurang efektif dan hal ini tentunya akan berdampak terhadap kinerja karyawan. Apabila sudah berdampak terhadap kinerja karyawan maka perusahaan akan kesulitan untuk mencapai tujuannya.

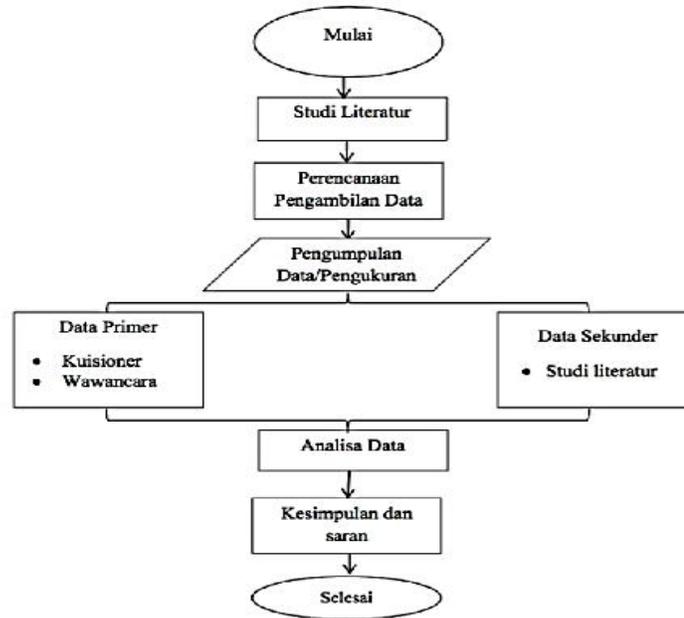
Berdasarkan uraian di atas, maka penulis merasa tertarik untuk meneliti tentang gaya kepemimpinan situasional dan lingkungan kerja dan kaitannya dengan kinerja karyawan pada PT. Rentang Buana Niaga Makmur Tasikmalaya dan penulis menuangkannya ke dalam suatu bentuk usulan penelitian yang berjudul: **“Gaya Kepemimpinan Situasional Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan: Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Survei Pada Karyawan Operator Produksi PT. Rentang Buana Niaga Makmur Tasikmalaya)”**.

## **METODE PENELITIAN**

Metode yang digunakan penulis adalah metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif serta melakukan metode Survei. Metode ini dipakai bertujuan untuk menyajikan gambaran hasil telaah hubungan antar variable-variabel yang akan di teliti. Adapun untuk metode deskriptif ini bertujuan untuk mengetahui sifat serta hubungan yang lebih mendalam antara dua variabel dengan cara mengamati aspek-aspek tertentu secara lebih spesifik untuk memperoleh data yang sesuai dengan masalah yang ada dengan tujuan penelitian, dimana data tersebut diolah, dianalisis, dan diproses lebih lanjut dengan dasar teori-teori yang telah dipelajari sehingga data tersebut dapat ditarik sebuah kesimpulan.

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan penelitian asosiatif. Pendekatan asosiatif adalah pendekatan di mana untuk mengetahui adanya hubungan atau

pengaruh diantara kedua variable (variable bebas dan variable terikat). Metode penelitian yang digunakan dalam dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Menurut (Sugiyono, 2014) penelitian kuantitatif menekankan analisis pada data-data kuantitatif yaitu numerical (angka) yang dilakukan melalui prosedur pengukuran dan diolah dengan metode statistika. Penelitian ini dilakukan untuk menyelidiki apakah terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan situasional terhadap kinerja karyawan melalui lingkungan kerja. Dengan metode pengumpulan data terdapat pada diagram alir pengumpulan data berikut:



Gambar 1. Diagram Alir Penelitian

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 2. Uji Hipotesis  
Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	4.174	2.824		1.478	.147
	Kepemimpinan Situasional	.634	.151	.625	4.190	.000
	Lingkungan Kerja	.140	.092	.226	1.515	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

### Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Untuk mengetahui tingkat signifikan pengaruh gaya kepemimpinan situasional terhadap kinerja karyawan dilihat dengan taraf dignifikan 0,005. Hasil perhitungan gaya kepemimpinan mempunyai nilai probabilitas sebesar  $0,000 < 0,005$ . Dengan demikian  $H_0$  ditolak ( $H_a$  diterima), maka dapat disimpulkan bahwa “Terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional terhadap Kinerja Karyawan di PT. Rentang Buana Niaga Makmur Tasikmalaya”.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian (Paramita, 2017), (Irpan, 2022), (Noviani & Widhiyani, 2018), dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan secara parsial antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian dari (Chichi Rahmayanti, 2018) dan (Jessica Dewi, 2023) yang

menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan situasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

### Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Lingkungan Kerja

Untuk mengetahui tingkat signifikan pengaruh gaya kepemimpinan situasional terhadap lingkungan kerja dilihat dengan taraf signifikan 0,005. Hasil perhitungan gaya kepemimpinan mempunyai nilai probabilitas sebesar  $0,000 < 0,005$ . Dengan demikian  $H_0$  ditolak ( $H_a$  diterima), maka dapat disimpulkan bahwa “Terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional terhadap Lingkungan Kerja di PT. Rentang Buana Niaga Makmur Tasikmalaya.”

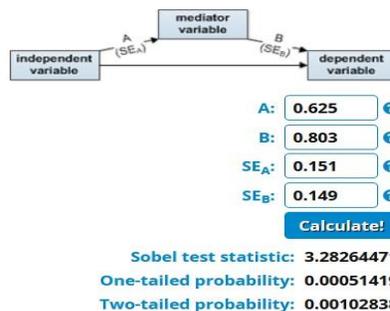
Hasil penelitian ini mendukung penelitian (Danthi, 2017) yang menunjukkan terdapat pengaruh langsung gaya kepemimpinan situasional terhadap lingkungan kerja, serta hasil penelitian (Saputra & Wardani, 2020) yang menyatakan gaya kepemimpinan seorang manajer dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi karyawan yang dipimpinya.

### Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Untuk mengetahui tingkat signifikan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dilihat dengan taraf signifikan 0,005. Hasil perhitungan gaya kepemimpinan mempunyai nilai probabilitas sebesar  $0,001 < 0,005$ . Dengan demikian  $H_0$  ditolak ( $H_a$  diterima), maka dapat disimpulkan bahwa “Terdapat pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Rentang Buana Niaga Makmur Tasikmalaya”.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian (Sofyan, 2014), (Ahmad, 2022), serta (Jessica Dewi, 2023) dimana hasil penelitian ketiganya menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan pengamatan penulis di lapangan bahwa lingkungan kerja pada PT Rentang Buana Niaga Makmur Tasikmalaya telah terlaksana baik. Penataan ruangan, tata letak dan pengaturan peralatan kerja telah diatur sedemikian rupa, sehingga menimbulkan kenyamanan dan keamanan bekerja. Selain itu juga, hubungan kerja sama antara sesama karyawan, dan karyawan dengan atasan sudah berjalan dengan baik. Hal ini disebabkan karena karyawan telah mengerti bahwa keberhasilan suatu organisasi tidak bergantung pada masing-masing individu, melainkan pada kerja sama semua karyawan yang berada di dalamnya.

### Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Mediasi



**Gambar 3. Uji Sobel Test**

Berdasarkan hasil perhitungan *online sobel test* pada Gambar 3 dimana A merupakan nilai koefisien jalur dari variabel Gaya Kepemimpinan Situasional terhadap Kinerja Karyawan yaitu sebesar 0,625 dan B merupakan nilai koefisien jalur dari variabel Gaya Kepemimpinan Situasional terhadap Lingkungan Kerja yaitu sebesar 0,803.  $SE_A$  merupakan nilai standar eror dari Gaya Kepemimpinan Situasional terhadap Kinerja Karyawan yaitu sebesar 0,151 dan  $SE_B$  merupakan nilai standar eror dari Gaya Kepemimpinan Situasional terhadap Lingkungan Kerja

yaitu sebesar 0,149.

Variabel dinyatakan berpengaruh tidak langsung apabila nilai yang diperoleh melalui *sobel test*  $> 1,96$  dengan signifikansi 5%. Berdasarkan perhitungan tersebut dapat diketahui bahwa nilai *sobel test* sebesar  $3,28264471 > 1,96$  dan nilai *one tailed* sebesar  $0.00051419 < 0,05$ . Sehingga berdasarkan perhitungan tersebut dapat dinyatakan bahwa Lingkungan Kerja memberikan kontribusi atas pengaruh tidak langsung Gaya Kepemimpinan Situasional terhadap Kinerja Karyawan pada PT Rentang Buana Niaga Makmur Tasikmalaya.

Gaya Kepemimpinan Situasional yang baik akan meningkatkan Kinerja Karyawan, dengan Lingkungan Kerja yang baik maka akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Hal tersebut membuktikan bahwa lingkungan kerja cukup bermakna sebagai variabel mediasi. Dengan demikian, semakin baik Gaya Kepemimpinan Situasional yang diterapkan pemimpin, maka semakin baik pula lingkungan kerja dan lingkungan kerja itulah yang akan meningkatkan kinerja karyawan.

Hal ini sesuai dengan penelitian dengan teori (Kasmir, 2016, hal. 182) yang menyatakan bahwa kinerja juga perlu didukung oleh lingkungan kerja yang baik agar kemampuan yang dimiliki dapat dioptimalkan. Selain itu hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian (Danthi, 2017) yang menunjukkan terdapat pengaruh langsung gaya kepemimpinan situasional terhadap lingkungan kerja dan kinerja karyawan, serta hasil penelitian (Saputra & Wardani, 2020) yang menyatakan gaya kepemimpinan seorang manajer dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi karyawan yang dipimpinnya. Tugas manajer sebagai pemimpin adalah mengarahkan dan memotivasi karyawan ke arah yang sejalan dengan tujuan organisasi perusahaan. Dengan adanya upaya dan berbagai cara tertentu manajer harus sanggup menciptakan lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawan agar bekerja lebih baik, lebih giat, dan lebih bertanggung jawab terhadap kelangsungan perusahaan.

## KESIMPULAN

Gaya Kepemimpinan Situasional berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Hal tersebut menunjukkan bahwa hipotesis pertama terbukti atau diterima. Gaya Kepemimpinan Situasional berpengaruh signifikan terhadap variabel lingkungan kerja. Hal tersebut menunjukkan bahwa hipotesis kedua terbukti atau diterima. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal tersebut menunjukkan bahwa hipotesis ketiga terbukti atau diterima. Terdapat Pengaruh Tidak Langsung antara Gaya Kepemimpinan Situasional terhadap kinerja karyawan melalui lingkungan kerja. Disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja berperan sebagai perantara variabel Gaya Kepemimpinan Situasional terhadap Kinerja Karyawan. Hasil ini membuktikan bahwa hipotesis keempat terbukti atau diterima

Adapun saran untuk penelitian selanjutnya, diharapkan untuk menambah variabel lain yang dapat dijadikan indikator dalam penelitian lanjutan. Hal ini karena masih adanya variabel-variabel yang belum ditemukan penulis yang masih memiliki hubungan yang berkaitan dengan kinerja karyawan.

## DAFTAR REFERENSI

- Ahmad, A. J. ... Mustari, N. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bulukumba. *Kajian Ilmiah Mahasiswa Administrasi Publik*, 3(1), 287–298.
- Arianty, N. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Tools*, 5(1).

- 
- Chichi Rahmayanti, P. H. W. C. C. W. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional, Budaya Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja. *Jurnal Ekonomi*, 23(3), 319. <https://doi.org/10.24912/je.v23i3.416>
- Danthi. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Badan Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi Bali. *Ekonomi dan bisnis*, 4(1), 83–94. <https://doi.org/10.22225/JJ.4.1.258.83-94>
- Fiola, J. H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Akino Wahanamulia. *Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie*, 4(3).
- Hasibuan, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revi). Jakarta: Bumi Aksara.
- Hidayat, A. (2018). Analisa Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Suku Dinas Kebersihan Kota Administrasi Jakarta Timur. *Penelitian Ilmu Manajemen*, 1(1), 141–150.
- Irpan, I. ... Sanjaya, A. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional dan Keadilan Interaksional Terhadap Kinerja Karyawan. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 10(1), 180. <https://doi.org/10.30872/psikoborneo.v10i1.7227>
- Jessica Dewi, K. W. A. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Ropang Plus Plus Pluit. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, 5(2), 823–828. <https://doi.org/10.55606/jupiman.v2i3.2353>
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Noviani, N. L. K. S., & Widhiyani, N. L. S. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional, Motivasi dan Pelatihan pada Kinerja Karyawan di Koperasi Pasar Srinadi Klungkung. *E-Jurnal Akuntansi*, 25, 2212. <https://doi.org/10.24843/eja.2018.v25.i03.p22>
- Nure, H. M., & Ramlawati, R. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi, Usaha Mikro, Kecil Dan Menengah Kabupaten Tolitoli. *Economy Deposit Journal (E-DJ)*, 3(1), 73–81.
- Paramita, L. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Provinsi Kalimantan Timur. *Journal Ilmu Administrasi Negara*, 5(3), 6168–6182.
- Rismawati, M. (2018). *Evaluasi Kinerja Penilaian Kinerja Atas Dasar Prestasi Kerja Berorientasi Kedepan*. Makassar: Celebes Media Perkasa.
- Saputra & Wardani. (2020). *PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN LINGKUNGAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING*. X(3), 356–373.
- Saputra, R. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada CV. Semangat Jaya Desa Bangun Sari Kecamatan Negeri Katon Kabupaten Pesawaran. *Jurnal Fakultas Ekonomi dan Bisnis Ilman*, 2(3).
- Sihaloho, R. D., & Siregar, H. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT. Super setia sagita medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2), 273–281.