

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN SITUASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KOMUNIKASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT. TEMBAKAU DJAJASAKTI SARI

Oleh :

Ali Lating, Triana Murtiningtyas, Lukman Bagus Prasetyo
email: alilating@stie-mce.ac.id

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh gaya kepemimpinan situasional terhadap kinerja karyawan melalui komunikasi sebagai variabel intervening pada karyawan PT. Tembakau Djajasakti Sari.

Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan metode deskriptif. populasi dan sampel pada penelitian ini berjumlah 45 responden yang merupakan sebagian karyawan dari PT. Tembakau Djajasakti Sari metode analisis data menggunakan bantuan aplikasi SPSS.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan situasional berpengaruh positif ke komunikasi, gaya kepemimpinan situasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan yang terakhir gaya kepemimpinan situasional kurang berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui komunikasi sebagai variabel intervening.

Kata kunci: gaya kepemimpinan situasional, komunikasi dan kinerja karyawan

Abstract

The purpose of this study was to examine the effect of situational leadership style on employee performance through communication as an intervening variable for employees of PT. Tembakau Djajasakti Sari.

The research method used is quantitative research with descriptive methods. population and sample in this study amounted to 45 respondents who are part of the employees of PT. Tembakau Djajasakti Sari data analysis method using SPSS application assistance.

The research results show that situational leadership style has a positive effect on communication, situational leadership style has a positive effect on employee performance, communication has a positive effect on employee performance and finally situational leadership style has less positive effect on employee performance through communication as an intervening variable.

Keyword: Situational leadership style, communication and employee performance

1. Pendahuluan

Di era globalisasi persaingan antar perusahaan sangat sering terjadi. Oleh karena itu sumber daya manusia memiliki peran penting dibandingkan sumber daya lainnya. Sumber daya manusia merupakan salah satu

aset yang berarti serta merupakan investasi untuk keberhasilan suatu perusahaan dalam menggapai visi dan misi yang ditentukan oleh masing-masing individu yang berada didalamnya. Supaya tujuan dari perusahaan bisa tercapai. Perusahaan harus mempunyai

sumber daya manusia yang berkualifikasi baik dan memiliki skill yang dibutuhkan oleh perusahaan.

Gaya kepemimpinan situasional adalah perilaku seorang pemimpin yang menyesuaikan dengan situasi dan kondisi bawahan yang berbeda satu dengan yang lainnya sementara itu seorang pemimpin akan menggunakan gaya kepemimpinan sesuai dengan potensi kemampuan dan kepribadiannya. Dengan kata lain pemimpin memiliki sifat antusias untuk mempengaruhi orang lain dalam pencapaian tujuan organisasi. Dengan kemampuan membaca situasi yang dimiliki oleh pemimpin dalam menjalankan tugas dan fungsinya sangat mungkin organisasi berjalan dengan efektif dalam mencapai tujuan menurut Faturahman, 2018 dalam (Siagian, Lubis, 2022)

Komunikasi adalah proses penyampaian atau penerimaan pesan dari satu orang kepada orang lain, baik langsung maupun tidak langsung, secara tertulis, lisan maupun bahasa nonverbal. Dalam hal ini, komunikasi dimaksudkan bukan hanya sekedar kata-kata belaka yang digunakan dalam sebuah percakapan, tetapi juga dibutuhkan intonasi, ekspresi wajah, dan lain sebagainya. Karena dengan berekspresi di dalam suatu penyampaian komunikasi, hal yang

disampaikan akan lebih mudah difahami dan dicerna oleh lawan yang diajak bicara. Dengan kata lain terciptanya komunikasi yang baik akan mempengaruhi kinerja karyawan menurut Husaini Usman dalam (Rahyono & Alansori, 2021).

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan. Bisa dibilang kinerja karyawan adalah hasil atau tingkatan keberhasilan seseorang secara keseluruhan dalam periode waktu tertentu, baik dari segi hasil kerja, sasaran/target, maupun kriteria yang telah sesuai dengan apa yang sudah ditentukan dan disepakati bersama sebelumnya. Kinerja karyawan sangatlah berpengaruh dan terjalin satu ikatan dengan perusahaan tempat di mana para karyawan bernaung dalam rangka menciptakan suatu yang bermakna untuk organisasi, masyarakat luas maupun untuk dirinya sendiri. Fungsi dari penelitian ini adalah untuk mengadakan penelitian selanjutnya yang berbeda dari penelitian sebelumnya dengan menggunakan variabel intervening komunikasi untuk membuat asumsi baru apakah dengan variabel intervening komunikasi dapat memberikan pengaruh positif atau negatif.

2. Metodologi Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah jenis kuantitatif. Populasi pada penelitian ini menggunakan sebagian karyawan pada PT. Tembakau Djajasakti Sari yang berjumlah yang berjumlah 220 karyawan. Sampel yang digunakan adalah simple random sampling (sampel acak sederhana) yang dimana apabila populasi penelitian berjumlah kurang dari 100, maka sampel yang diambil adalah semuanya. Sedangkan jika populasi lebih dari 100, maka sampel minimal yang diambil adalah 10% - 25% atau lebih dari populasi. Demikian penelitian akan dilakukan pada 20% dari 220 orang, yaitu 44 yang dibulatkan menjadi 45 orang karyawan. Variabel yang digunakan dalam penelitian adalah gaya kepemimpinan situasional (X), kinerja karyawan (Y) dan komunikasi (Z). Teknik pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner. Pengujian hipotesis dilakukan dengan analisis jalur (path analysis) yang didukung oleh program SPSS

3. Hasil Penelitian dan Bahasan

3.1. Analisis statistik deskriptif

Dari 45 kuesioner yang sudah disebarakan pada karyawan PT. Tembakau Djajasakti Sari memiliki rata-rata yang mana

menyatakan bahwa pada variabel gaya kepemimpinan situasional memiliki jumlah nilai total 32,47 dengan 8 macam pertanyaan dan memiliki rata-rata 4,05 yang menunjukkan bahwa responden menjawab setuju pada pertanyaan yang diberikan. Pada variabel kinerja karyawan memiliki jumlah nilai total 20,44 dengan 5 macam pertanyaan dan memiliki rata-rata 4,08 yang menunjukkan bahwa responden menjawab setuju. Yang terakhir ada variabel komunikasi memiliki jumlah total 21,00 dengan 5 macam pertanyaan dan memiliki rata-rata 4,20 yang menunjukkan bahwa responden menjawab setuju dan sangat setuju pada pertanyaan yang sudah diberikan.

a. Uji Validitas

Tingkat signifikansi yang digunakan adalah 5%. Butir pernyataan dinyatakan valid jika nilai Sig. < 0,05 (5%) sedangkan butir pernyataan dinyatakan tidak valid jika nilai Sig. > 0,05. Pengujian dilakukan dengan melihat nilai sig yang ada jika nilai sig > 0,05 maka dinyatakan tidak valid dan sebaliknya jika nilai sig < 0,05 maka dinyatakan valid.

b. Uji Reabilitas

Uji Reabilitas adalah alat ukur untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan

indikator dari variabel. Jika cronbach alpha > 0,60 dapat dikatakan reliable dan jika nilai cronbach alpha < 0,60 dapat dikatakan tidak reliable. Berdasarkan nilai Cronbach's Alpha > 0,6 ini bisa diartikan bahwa nilai tersebut reliable

c. Uji Asumsi Klasik bebas dari asumsi klasik

d. Analisis Jalur (Path Analysis)

Analisis jalur (Path Analysis) digunakan untuk menganalisis seberapa besar pengaruh dari masing-masing variabel yang diteliti, baik secara langsung maupun tidak langsung.

Analisis pertama dalam penelitian ini adalah mengenai gaya kepemimpinan situasional terhadap komunikasi.

H1: gaya kepemimpinan situasional berpengaruh signifikan terhadap komunikasi, angka t hitung sebesar 2,360 > t tabel sebesar 2,016 ($\alpha=0,05$; dan df residual=45) dan hasil signifikansi yang tertera pada kolom Sig 0,023 ($0,023 < 0,05$). Hasil tersebut dapat diartikan bahwasanya gaya kepemimpinan situasional berpengaruh signifikan terhadap komunikasi. Besarnya variabel gaya kepemimpinan situasional terhadap variabel komunikasi dapat diketahui dari nilai koefisien beta adalah sebesar 0,339 atau setara 33,9%. Hasil positif tersebut menunjukkan apabila semakin baik gaya kepemimpinan

situasional maka akan semakin meningkat juga komunikasi terhadap karyawan.

Analisis kedua dalam penelitian ini adalah mengenai pengaruh gaya kepemimpinan situasional terhadap kinerja karyawan.

H2: gaya kepemimpinan situasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, angka t hitung sebesar 5,440 > t tabel sebesar 2,016 ($\alpha=0,05$; dan df residual=45) dan nilai signifikansi hasil perhitungan yang tertera dalam kolom sig sebesar 0,000 ($0,000 < 0,05$). Hasil tersebut menunjukkan bahwasanya variabel gaya kepemimpinan situasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Besarnya pengaruh variabel gaya kepemimpinan situasional terhadap kinerja karyawan dapat diketahui dari nilai koefisien beta adalah sebesar 0,509 atau setara 50,9%. Hasil positif tersebut menunjukkan apabila gaya kepemimpinan situasional semakin baik maka akan semakin baik pula peningkatan kinerja karyawan.

Hasil pengujian pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan, angka t hitung sebesar 5,281 > t tabel sebesar 2,016 ($\alpha=0,05$; dan df residual=45) dan nilai signifikansi hasil perhitungan yang tertera dalam kolom sig sebesar 0,000 ($0,000 < 0,05$). Hasil tersebut menunjukkan bahwasanya komunikasi

berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Besarnya pengaruh variabel komunikasi kerja terhadap kinerja karyawan dapat diketahui dari nilai koefisien beta adalah sebesar 0,494 atau setara 49,4%. Hasil positif tersebut menunjukkan apabila semakin tinggi komunikasi terhadap karyawan maka akan meningkatkan pula kinerja karyawan.

Pada hubungan gaya kepemimpinan situasional terhadap kinerja karyawan terdapat dugaan variabel komunikasi sebagai variabel intervening.

Pengaruh langsung (Direct Effect)

Pengaruh langsung merupakan pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen tanpa melalui variabel lain. Pengaruh langsung dapat diketahui dengan persamaan sebagai berikut:

Pengaruh langsung (DE) = PXY

Pengaruh langsung (DE) = 0,509

Pengaruh langsung yang diperoleh sebesar 0,289. Angka tersebut menunjukkan bahwa pengaruh dari variabel gaya kepemimpinan situasional terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 0,289. Kesimpulannya adalah variabel gaya kepemimpinan situasional memiliki pengaruh langsung terhadap variabel kinerja karyawan.

Pengaruh tidak langsung (Indirect Effect)

Pengaruh tidak langsung merupakan sebuah efek dari variabel perantara. Dengan demikian untuk mengetahui pengaruh tidak langsung dari variabel gaya kepemimpinan situasional terhadap variabel kinerja karyawan melalui variabel perantara komunikasi dapat dilakukan dengan cara mengalihkan hasil pengaruh langsung pada jalur yang dilewati. Cara perhitungannya dapat diuraikan melalui persamaan sebagai berikut:

Pengaruh tidak langsung (IE) = (PXZ) (PZY)

Pengaruh tidak langsung (IE) = (0,494) (0,339)
= 0,167

Berdasarkan perhitungan diatas memiliki pengertian bahwa terdapat pengaruh tidak langsung variabel gaya kepemimpinan situasional terhadap variabel kinerja karyawan melalui variabel komunikasi sebagai variabel intervening sebesar 0,167. Nilai ini menunjukkan bahwa pengaruh gaya kepemimpinan situasional terhadap kinerja karyawan melalui variabel perantara komunikasi memiliki pengaruh positif.

Pengaruh total (Total Effect)

Pengaruh total merupakan pengaruh keseluruhan dari berbagai hubungan, dengan demikian untuk mengetahui pengaruh total

dari variabel gaya kepemimpinan situasional, variabel komunikasi, dan variabel kinerja karyawan dapat dilakukan dengan cara menghitung perkalian pengaruh langsung dan menjumlahkannya. Cara perhitungannya dapat diuraikan melalui persamaan sebagai berikut:

TE = pengaruh langsung + pengaruh tidak langsung

$$TE = 0,509 + 0,167$$

$$TE = 0,676$$

Hasil perhitungan dari pengaruh total sebesar 0,676. Nilai ini menunjukkan bahwa dalam perhitungan total variabel gaya kepemimpinan situasional terhadap komunikasi dan kinerja karyawan sebesar 0,676.

Dari keseluruhan perhitungan yang telah dilakukan, penelitian ini menghasilkan koefisien antar variabel. Model akhir dari analisis jalur adalah sebagai berikut:

Berdasarkan gambaran diatas menjelaskan bahwa: a. gaya kepemimpinan situasional berpengaruh secara signifikan terhadap komunikasi sebesar 0,339. b. gaya kepemimpinan situasional berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 0,509. c. komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 0,494

3.2. Bahasan

Hipotesis pertama dengan menggunakan analisis jalur (path analysis),

menunjukkan koefisien Beta sebesar 0,339. Hal tersebut berarti hipotesis yang menyatakan Gaya Kepemimpinan Situasional berpengaruh signifikan terhadap Komunikasi terhadap Karyawan diterima. Arah hubungan yang positif menunjukkan jika variabel Gaya Kepemimpinan Situasional semakin baik atau meningkat maka variabel Komunikasi juga akan semakin meningkat. Dalam Gaya Kepemimpinan Situasional terdapat gaya yang paling dominan digunakan pemimpin yaitu gaya Konsultatif dengan nilai mean sebesar 4,18. Dalam penerapan gaya konsultatif pemimpin selalu memberikan pengarahan kepada karyawan tentang tugas apa yang dikerjakan, pemimpin juga meminta masukan masukan kepada karyawan serta ikut serta dalam menyelesaikan masalah yang timbul didalam pekerjaan, adanya kesempatan-kesempatan yang diberikan untuk karyawan menyapaikan ide-ide terkait pemecahan suatu masalah membuat karyawan merasa dihargai dan membangkitkan komunikasi yang baik antara pemimpin dan karyawan. Melalui komunikasi yang baik ini karyawan menjadi lebih bertanggung jawab dalam mengemban tugas yang diberikan. Maka dari itu apabila semakin baik Gaya Kepemimpinan Situasional yang diterapkan maka semakin baik pula

Komunikasi terhadap karyawan pada PT. Tembakau Djajasakti Sari.

Hipotesis kedua dengan menggunakan analisis jalur (path analysis), menunjukkan koefisien Beta sebesar 0,509. Hal tersebut berarti hipotesis yang menyatakan Gaya kepemimpinan Situasional berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan diterima. Arah hubungan yang positif tersebut menunjukkan apabila semakin tinggi Gaya Kepemimpinan Situasional maka akan semakin tinggi juga Kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan situasional yang paling dibutuhkan karyawan adalah gaya konsultatif dengan nilai mean sebesar 4,20. Pemimpin selalu memberikan pengarahan kepada karyawan dalam pengerjaan tugas sehingga karyawan dapat bertanya apabila dia tidak mengerti dalam suatu perkara pekerjaan, karyawan juga mampu bekerja mencapai/melebihi target yang ada dikarenakan karyawan diberikan kesempatan untuk dapat mengutarakan pendapatnya berupa ide-ide terkait pekerjaan yang ada. Dengan demikian karyawan menjadi lebih semangat dalam bekerja dan mereka menjadikan pemimpin sebagai contoh

pimpinan yang baik dan teladan untuk diikuti didalam perusahaan. Karyawan jadi lebih teliti lagi dalam menjalankan tugas tugasnya dikarenakan sudah diberikan pengarahan yang jelas oleh pemimpin itu sendiri. Karyawan juga menggunakan waktu dengan efisien serta waktu yang digunakan karyawan dalam mengerjakan tugas sesuai dengan standar yang diberikan oleh perusahaan. Maka dari itu apabila gaya kepemimpinan situasional telah diterapkan dengan baik maka akan berdampak baik pula pada peningkatan kinerja karyawan pada PT. Tembakau Djajasakti Sari.

Hipotesis ketiga dengan menggunakan analisis jalur (path analysis) menunjukan koefisien Beta sebesar 0,494 yang menyatakan Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan diterima. Arah hubungan yang positif menunjukkan jika variabel Komunikasi semakin baik atau tinggi maka Kinerja Karyawan juga akan semakin meningkat. Dalam variabel komunikasi yang menjadi alasan terkuat komunikasi pada karyawan PT. Tembakau Djajasakti Sari adalah hubungan yang terjalin baik antar rekan kerja, artinya adalah karyawan dapat saling bekerja sama satu dengan yang lain dan tidak ada rasa iri terhadap yang lain hal ini

menimbulkan sikap saling tolong menolong dikalangan karyawan yang ada, selain itu karyawan juga memiliki hubungan yang saling terbuka dengan pemimpin yang berarti karyawan dapat berbagi pengetahuan seputar pekerjaan melalui komunikasi yang terjalin antara karyawan dengan pimpinan yang mengakibatkan kinerja karyawan semakin meningkat dari waktu ke waktu. Hal tersebut dibuktikan dengan kemampuan karyawan yang mampu berinovasi didalam menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan. Karyawan juga bisa menghargai waktu dan bekerja dengan lebih efisien kembali sehingga dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tenggat waktu yang telah diberikan oleh perusahaan. Jadi apabila Komunikasi semakin baik maka Kinerja Karyawan juga akan semakin meningkat dari waktu ke waktu pada PT. Tembakau Djajasakti Sari.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh tidak langsung variabel Gaya Kepemimpinan Situasional terhadap Kinerja Karyawan melalui Komunikasi sebesar $0,494 \times 0,339 = 0,167$, lebih kecil dibandingkan pengaruh langsung antara Gaya Kepemimpinan Situasional terhadap Komunikasi. Hasil analisis menunjukkan bahwa Komunikasi kurang memberikan kontribusi atas pengaruh tidak

langsung Gaya Kepemimpinan Situasional terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tembakau Djajasakti Sari. Gaya Kepemimpinan Situasional yang baik akan meningkatkan Kinerja Karyawan, akan tetapi dengan hasil yang ada tingkat Komunikasi yang rendah akan berdampak pada penurunan Kinerja Karyawan. Hal ini membuktikan bahwa Komunikasi kurang baik sebagai variabel mediator. Dengan demikian, semakin tinggi Gaya Kepemimpinan Situasional yang diterapkan pemimpin, maka akan semakin rendah komunikasi yang terjadi dengan karyawan yang akan berpengaruh langsung dengan kinerja karyawan pada PT. Tembakau Djajasakti Sari.

4.Simpulan dan Saran

4.1.Simpulan

Berdasarkan hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa penerapan Gaya Kepemimpinan Situasional pada PT. Tembakau Djajasakti Sari telah dilakukan dengan baik, sesuai dengan hasil grand mean yang dapat dilihat pada tabel distribusi frekuensi. Tingkat Komunikasi yang dimiliki karyawan pada PT. Tembakau Djajasakti Sari juga berada dalam kategori tinggi dan Kinerja Karyawan pada PT. Tembakau Djajasakti Sari pada PT. Tembakau Djajasakti Sari berada dalam kategori baik.

Gaya Kepemimpinan Situasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Komunikasi. Hal tersebut menunjukkan bahwa hipotesis pertama terbukti atau diterima.

Gaya Kepemimpinan Situasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan. Hal tersebut menunjukkan bahwa hipotesis kedua terbukti atau diterima.

Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal tersebut menunjukkan bahwa hipotesis ketiga terbukti atau diterima.

Pengaruh tidak langsung antara Gaya Kepemimpinan Situasional terhadap Kinerja Karyawan melalui Komunikasi. Disimpulkan bahwa variabel Komunikasi kurang berperan sebagai perantara variabel Gaya Kepemimpinan Situasional terhadap Kinerja Karyawan. Hasil ini membuktikan bahwa hipotesis keempat kurang diterima.

4.2.Saran

Berdasarkan beberapa kesimpulan dari penelitian ini, maka peneliti memberikan saran, yaitu sebagai berikut:

Pemimpin diharapkan untuk memberikan pengarahan secara jelas sehingga mudah untuk dipahami oleh para pengikutnya, agar ketika melakukan pengarahan yang jelas tidak terjadi

kesalahan informasi yang diterima oleh para pengikutnya.

Pemimpin perlu juga untuk memberikan apresiasi yang baik serta pengakuan dan pujian atas pekerjaan yang telah dilakukan oleh karyawan, hal tersebut bisa dilakukan dengan cara memberikan senyuman ketika ada karyawan yang melakukan prestasi yang baik di dalam perusahaan atau bisa juga dengan ungkapan terima kasih yang dapat mendorong kinerja karyawan dalam bekerja

5.Daftar Rujukan

- Amirudin, A., & Ariyanto, A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. SAMKO Indonesia. *Jurnal Ilmu Komputer Dan Bisnis*, 11(2a), 1–8. <https://doi.org/10.47927/JIKB.V11I2.A.15>
- Andi, D., Nuraldy, H. L., & Imbron, I. (2020). PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. MEGAPRIMA DI JAKARTA. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 3(1), 62–68. <https://doi.org/10.32493/JEE.V3I1.7314>
- Dewi, S. H., & Khair, H. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 69–88. <https://doi.org/10.30596/MANEGGIO.V2I1.3404>
- Ella, A. S., & Puji Lestari, U. (2022). Pengaruh Kepemimpinan,

- Lingkungan Kerja, dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Pendidikan Dan Kewirausahaan*, 10(1), 178–190. <https://doi.org/10.47668/PKWU.V10I1.330>
- Fachrez, H. (2019). *PENGARUH KOMUNIKASI, MOTIVASI, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. ANGKASA PURA II (Persero) KANTOR CABANG KUALANAMU*. <http://repository.umsu.ac.id/handle/123456789/5273>
- Gozal, N., Trang, I., Ch Pandowo, M. H., & Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen, F. (2021). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KOMUNIKASI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PDAM KABUPATEN KEPULAUAN SANGIHE.
- Hatari Marwina Siagian, Joharis Lubis, M. (2022). Penerapan Gaya Kepemimpinan Situasional Kepala Sekolah SD Swasta. *Jurnal Basicedu*, 6(3), 3821–3829. <https://doi.org/10.31004/BASICEDU.V6I3.2747>
- Rahyono, R., & Alansori, A. (2021). Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Yayasan Baitul Jannah Bandar Lampung). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Jayakarta*, 3(1), 26–35. <https://doi.org/10.53825/JMBJAYAKARTA.V3I1.90>