

# PENGARUH KEPEMIMPINAN SITUASIONAL, KERJA SAMA TIM, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH (BAPPEDA) KABUPATEN SIDOARJO

Oleh:

Fithriyah Amalia Jazilah

Vera Firdaus

Program Studi S1 Manajemen

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

Juni, 2025

# Pendahuluan

Sebuah instansi dikatakan efektif apabila mampu menjalankan fungsi dan tugasnya dengan baik, mengelola sumberdaya secara efisien serta menghasilkan output yang berkualitas. Kinerja instansi yang optimal sangat bergantung pada sejauh mana pegawai memahami peran dan berkerja secara kolaboratif dalam mencapai tujuan organisasi. Pegawai yang berkualitas dan berkomitmen dapat menghadirkan inovasi serta solusi yang tepat untuk menghadapi berbagai tantangan dalam bekerja. Peningkatan kinerja pegawai di BAPPEDA sangat penting, mengingat tugas lembaga ini yang berdampak langsung pada kesejahteraan rakyat. Dengan meningkatkan kinerja pegawainya, BAPPEDA dapat memastikan program atau rencana kerja yang dihasilkan lebih efektif.

# Pendahuluan

BAPPEDA Kabupaten Sidoarjo mengalami penurunan kinerja pegawai karena beberapa faktor seperti kepemimpinan situasional, kurangnya kerja sama tim, dan disiplin kerja yang rendah. Hal ini dapat menghambat penyelesaian rencana kerja dan pencapaian hasil maksimal. Untuk meningkatkan kinerja pegawai, perlu peningkatan pemahaman pemimpin tentang kemampuan anggota, kerja sama tim yang lebih baik, dan peningkatan disiplin kerja. Dengan demikian, BAPPEDA dapat melaksanakan tugas dan fungsinya dengan baik serta mencapai hasil yang optimal.

# Research Gap

Dari Fenomena diatas ditemukan adanya celah penelitian terdahulu yaitu :

- a. Pada penelitian [13] menjelaskan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara variabel kerja sama tim terhadap kinerja, namun terdapat celah penelitian yakni peneliti menggunakan jenis penelitian kualitatif dengan studi literatur (pengumpulan data pustaka, membaca, dan mencatat), sebaliknya, penelitian yang dilakukan saat ini menggunakan jenis penelitian deskriptif kuantitatif.
- b. Pada penelitian terdahulu [14] juga menjelaskan bahwa terdapat pengaruh diantara variabel disiplin kerja dengan kinerja, namun masih terdapat kesenjangan dalam penelitian ini, yaitu Teknik pengambilan sampel menggunakan proporsional stratified random sampling, sementara pada penelitian saat ini memakai teknik pengambilan sampel total sampling pada seluruh pegawai BAPPEDA Kabupaten Sidoarjo
- c. Dalam penelitian [15] menjelaskan bahwa terdapat adanya pengaruh diantara variabel kepemimpinan situasional dengan kinerja, akan tetapi terdapat celah penelitian yaitu menggunakan metode analisis data dengan menggunakan program partial least square (Smart-PLS) versi 3.0 PLS, sedangkan pada penelitian yang dilakukan saat ini menggunakan metode analisis data Statistical Product and Service Solution (SPSS) versi 25.
- d. Selain itu, pada penelitian terdahulu [16] menjelaskan bahwa tidak terdapat adanya pengaruh antara variabel kerja sama tim dengan kinerja, dan terdapat pula celah penelitian yaitu responden yang digunakan sebanyak 38, sedangkan pada penelitian saat ini dikembangkan menjadi 60 responden.

# Pertanyaan Penelitian (Rumusan masalah)

Rumusan masalah	Pertanyaan penelitian	Kategori SDGs
Apakah kepemimpinan situasional, kerja sama tim, dan disiplin kerja dapat berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah ( BAPPEDA ) Kabupaten Sidoarjo?	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Apakah variabel kepemimpinan situasional berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah ( BAPPEDA ) Wilayah Sidoarjo ?</li><li>2. Apakah variabel kerja sama tim berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah ( BAPPEDA ) Wilayah Sidoarjo ?</li><li>3. Apakah variabel disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah ( BAPPEDA ) Wilayah Sidoarjo ?</li><li>4. Apakah kepemimpinan situasional, kerja sama tim, dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai di Badan Perencanaan Dan Pembangunan Daerah ( BAPPEDA ) Wilayah Sidoarjo?</li></ol>	Penelitian ini menggunakan SDGs nomor 8 yang berfokus untuk menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan inklusif, serta meningkatkan kinerja pegawai yang optimal.

# Literatur Review

## **Kepemimpinan Situasional (X1)**

Kepemimpinan situasional adalah pendekatan yang menekankan penyesuaian gaya kepemimpinan berdasarkan dengan kondisi dan kebutuhan pengikutnya [17].

Indikator kepemimpinan situasional [20] mendukung penelitian ini diantaranya:

- a. Mengarahkan
- b. Melatih
- c. Mendukung

## **Kerja Sama Tim (X2)**

Kerja sama merupakan sekumpulan pegawai yang bekerja sama untuk mencapai hasil yang signifikan dari suatu proyek yang sedang direncanakan [25].

Indikator kerja sama tim [28] mendukung penelitian ini diantaranya:

- a. Tanggung jawab Bersama
- b. Saling berkontribusi
- c. Pengarahan kemampuan secara maksimal
- d. Komunikasi yang efektif

# Literatur Review

## Disiplin Kerja (X3)

Disiplin kerja adalah tingkat kepatuhan pegawai terhadap standar prosedur yang berlaku di suatu organisasi [33];[34]

Indikator disiplin kerja [37] mendukung penelitian ini :

- a. Tingkat kehadiran
- b. Kepatuhan
- c. Pelaksanaan tugas
- d. Sanksi
- e. Tanggung jawab

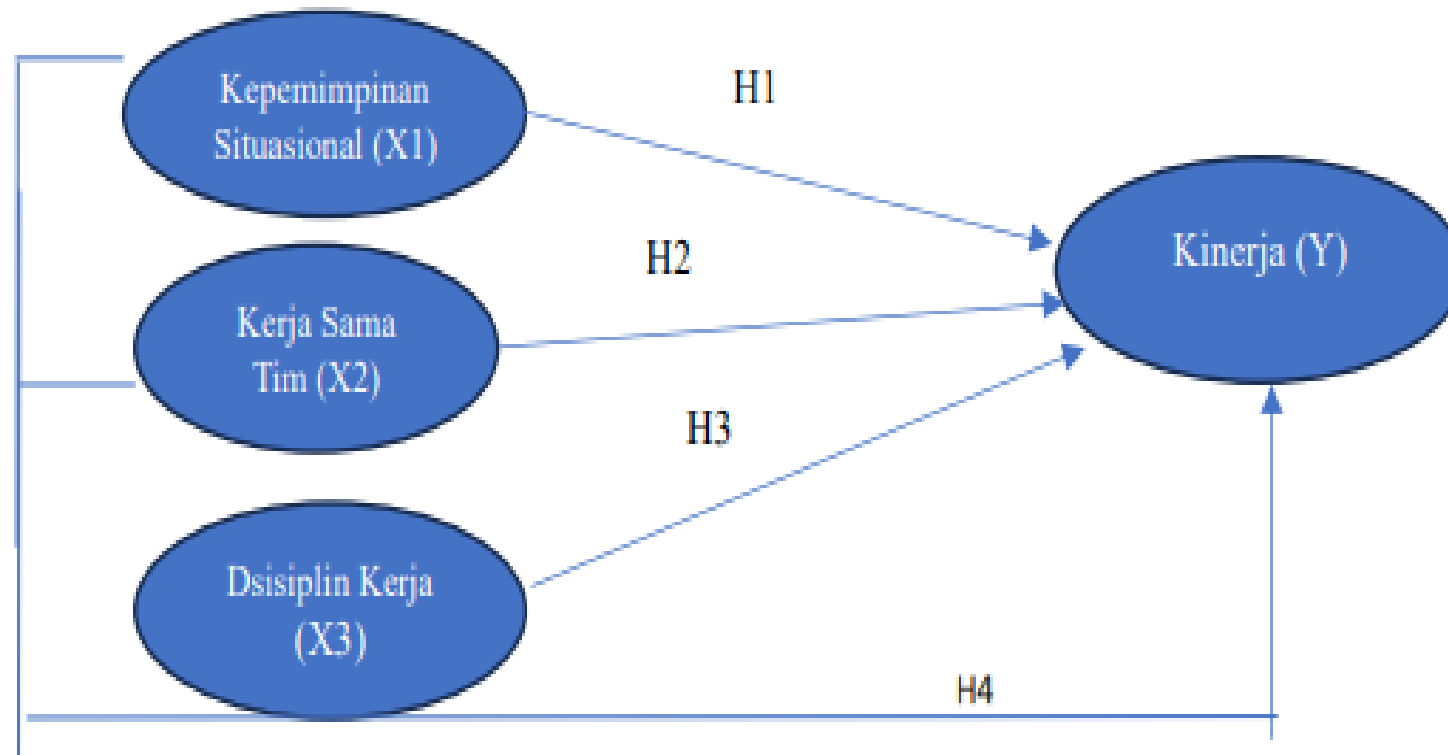
## Kinerja (Y)

Kinerja merupakan suatu aspek terpenting dalam sumberdaya manusia dalam mencerminkan hasil kerja dalam suatu instansi [42].

Indikator kinerja [44] yang mendukung penelitian ini antara lain:

- a. Kuantitas
- b. Kualitas
- c. Ketepatan waktu

# Kerangka Konseptual



# Metode Penelitian

## ❑ Jenis Penelitian

Menggunakan Pendekatan Kuantitatif

## ❑ Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi : Seluruh pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kecamatan Sidoarjo yang berjumlah 60 pegawai.
2. Sampel : Menggunakan Total Sampling yaitu seluruh pegawai Badan Perencanaan Pembunana Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Sidorajo yang berjumlah 60 pegawai.

## ❑ Teknik Pengambilan Sampel

Dalam mennetukan jumlah sampel yang sudah diketahui, pada penenlitan ini menggunakan Teknik total sampling, sehingga sampel diambil seluruh pegawai di instansi tersebut.

## ❑ Jenis Sumber Data

Data Primer : Pengumpulan data melalui kuesioner

# Metode Penelitian

## ❑ Teknik Pengumpulan Data

Menggunakan instrument penelitian berupa kuesioner yang diisi oleh reponden yaitu pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kecamatan Sidoarjo.

## ❑ Teknik Analisis Data

Menggunakan aplikasi spss versi 25. dengan beberapa Teknik analisis data sebagai berikut:

1. Uji Validitas
2. Uji Reliabilitas

## ❑ Regresi Linier Berganda

Untuk mengetahui hubungan dari variable independent kepemimpinan situasional, kerja sama tim, dan disiplin kerja dalam kaitannya dengan variable dependent yaitu kinerja pegawai.

## ❑ Uji Hipotesis

1. Uji T
2. Uji F

# Hasil Penelitian Uji Validitas

Berdasarkan hasil pengujian uji validitas, semua item dalam kuesioner terbukti valid karena r-hitung yang melebihi nilai r-tabel > 0.21440. Dengan demikian, kuesioner ini dapat digunakan sebagai alat ukur yang sesuai untuk meneliti variabel yang sedang diteliti

Variabel	Variabel	(r-hitung)	(r-tabel)	Keterangan
Kepemimpinan Situasional (X1)	KS1	0.637	0.2144	Valid
	KS2	0.928	0.2144	Valid
	KS3	0.878	0.2144	Valid
	KS4	0.831	0.2144	Valid
	KS5	0.484	0.2144	Valid
	KS6	0,381	0.2144	Valid
Kerja Sama Tim (X2)	KST1	0.819	0.2144	Valid
	KST2	0.453	0.2144	Valid
	KST3	0.357	0.2144	Valid
	KST4	0.522	0.2144	Valid
	KST5	0.375	0.2144	Valid
	KST6	0.334	0.2144	Valid
	KST7	0.308	0.2144	Valid
	KST8	0.840	0.2144	Valid
Disiplin Kerja (X3)	DS1	0.820	0.2144	Valid
	DS2	0.816	0.2144	Valid
	DS3	0.883	0.2144	Valid
	DS4	0.872	0.2144	Valid
	DS5	0.729	0.2144	Valid
	DS6	0.749	0.2144	Valid
	DS7	0.222	0.2144	Valid
	DS8	0.270	0.2144	Valid
	DS9	0.403	0.2144	Valid
	DS10	0.756	0.2144	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	K1	0.740	0.2144	Valid
	K2	0.749	0.2144	Valid
	K3	0.777	0.2144	Valid
	K4	0.806	0.2144	Valid
	K5	0.709	0.2144	Valid
	K6	0.777	0.2144	Valid

# Hasil Penelitian Uji Reabilitas

Hasil pengujian table uji reabilitas pada penelitian ini menunjukkan bahwa kuesioner yang digunakan dapat dipercaya. Nilai Cronbach's Alpha untuk setiap variable adalah sebagai berikut : Kepemimpinan Situasional (0.888), Kerja Sama Tim (0.921), Disiplin Kerja ( 0,882), dan Kineja Pegawai ( 0,882). Semua nilai diperoleh melebihi batas (0,60) untuk cronbach's alpha. Sehingga secara umum, instrument ini dianggap reliabel untuk mengukur varibel-vaiabel dalam penenitian ini.

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrocted Item-Total Correlatio n	Cronbach' s Alpha if Item Deleted
<b>Kepemimpinan Situasional</b>	109.13	56.118	.906	.868
<b>Kerja Sama Tim</b>	100.18	58.254	.706	.921
<b>Disiplin Kerja</b>	91.17	40.684	.876	.882
<b>Kinerja Pegawai</b>	109.32	54.017	.829	.882

# Hasil Penelitian Uji Asumsi Klasik (Uji Normalitas)

Pada hasil data pada table uji normalitas memperoleh sebesar 0.586, uji kolmogrov-smirnov digunakan dengan tingkat signifikansi 0.05. jika hasil uji menunjukkan nilai signifikansi  $\geq 0,05$ , maka data dianggap berdistribusi normal. Sebaliknya, jika nilai signifikansi  $< 0,05$ , maka data dianggap tidak berdistribusi normal. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hasil data pada tabel. 3 uji normalitas dapat dikatakan terdistribusi normal.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Standardized Residual
N		60
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.97424460
Most Extreme Differences	Absolute	.100
	Positive	.067
	Negative	-.100
Kolmogorov-Smirnov Z		.775
Asymp. Sig. (2-tailed)		.586

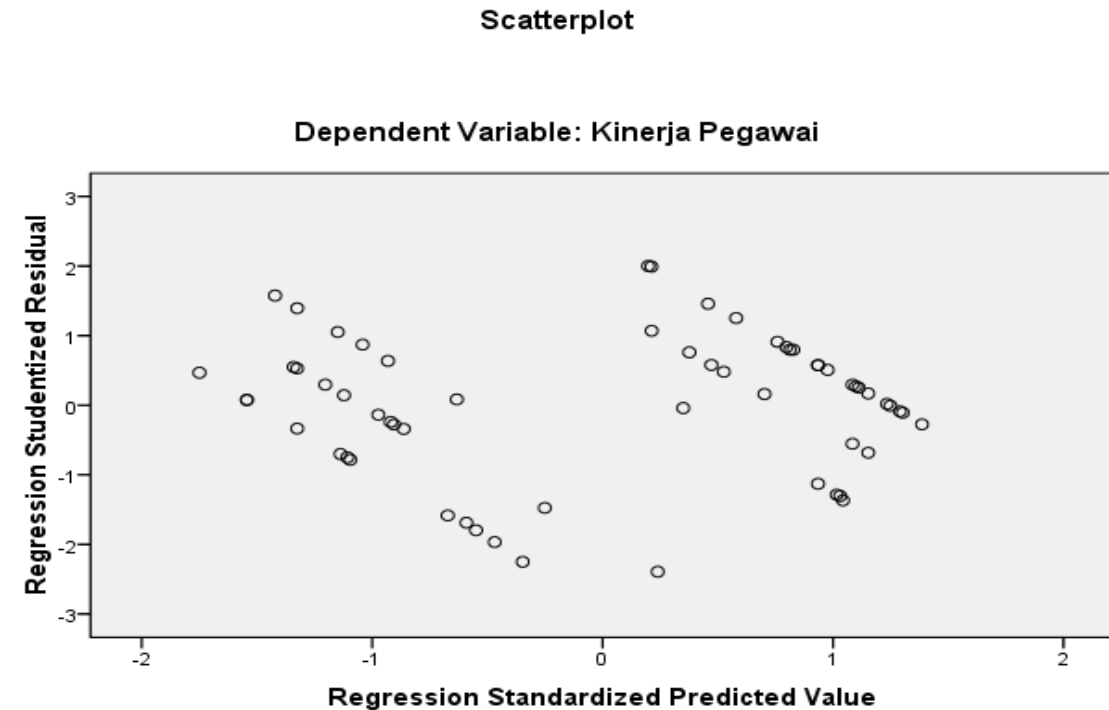
# Hasil Penelitian Uji Asumsi Klasik (Uji Multikolinearitas)

Pada tabel uji multikolinearitas nilai dari Pair Wise Correlation pada table Coefficient Correlations antara variable kepemimpinan situasional, kerja sama tim, dan disiplin kerja sebesar -0.701. Dapat ditarik kesimpulan bahwa nilai correlation antara variabel kepemimpinan, kerja sama tim, dan disiplin kerja dengan menggunakan pair wise correlation sebesar -0.701 lebih kecil dari 0.70 yang artinya bahwa permodelan regresi tidak mengalami gejala multikolinieritas.

Model			Disiplin Kerja	Kerja Sama Tim	Kepemimpinan Situasional
		Disiplin kerja	1.000	0.22	-0,701
	Correlations	Kerja sama tim	.022	1.000	-0,579
		Kepemimpinan Situasional	-0,701	-0,579	1.000
		Disiplin kerja	.077	.000	-.010
	covariances	Kerja sama tim	.000	0.011	-.010
		Kepemimpinan Situasional	-.010	-.010	.027

# Hasil Penelitian Uji Asumsi Klasik (Uji Heteroskedastisitas)

Pada gambar uji heteroskedastisitas grafik scatter menunjukkan bahwa tidak ada pola tertentu, karena titik menyebar tidak beraturan diatas dan dibawah sumbu 0 pada sumbu Y. maka dapat disimpulkan maka tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.



# Hasil Penelitian

## Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Coefficients			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
	(constant)	-.351	2.492		-.141	.889
	Kepemimpinan Situasional	.417	.164	.366	2.535	.014
	Kerja Sama Tim	-.150	.105	-.147	-1.427	.159
	Disiplin Kerja	.476	.086	.655	5.562	.000

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e_1$$

$$= -0.351 + 0.417X_1 - 0.150X_2 + 0.476X_3 + e_1$$

# Hasil Penelitian

## Analisis Regresi Linier Berganda

- **Konstanta (a)**

Nilai konstanta -0.351 menunjukkan bahwa jika kepemimpinan situasional, kerja sama tim, dan disiplin kerja tidak ada, maka kinerja pegawai diperkirakan sebesar -0.351. Namun, karena faktor-faktor ini selalu ada di tempat kerja, angka ini tidak terlalu penting untuk diperhatikan.

- **Kepemimpinan Situasional**

Hasil analisis menunjukkan bahwa kepemimpinan situasional memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai dengan nilai koefisien 0.417. Artinya, jika kepemimpinan situasional meningkat, maka kinerja pegawai juga akan meningkat sebesar 0.417 satuan. Karena nilai signifikansinya 0.014 kurang dari ( $< 0.05$ ), maka pengaruh ini dianggap nyata dan berpengaruh secara signifikan

- **Kerja Sama Tim**

Koefisien sebesar -0.150 menunjukkan bahwa peningkatan kerja sama tim justru dapat menurunkan kinerja pegawai sebesar -0.150 satuan. Namun, karena nilai signifikansinya 0.159 ( $> 0.05$ ), maka pengaruh ini tidak signifikan. Dengan kata lain, dalam penelitian ini, kerja sama tim tidak terbukti berpengaruh terhadap kinerja pegawai

- **Disiplin Kerja**

Disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai dengan nilai koefisien 0.476. Ini berarti bahwa jika disiplin kerja meningkat, maka kinerja pegawai juga akan meningkat sebesar 0.476 satuan. Selain itu, nilai signifikansinya sebesar 0.000 kurang dari ( $> 0.05$ ), menunjukkan bahwa disiplin kerja merupakan faktor yang paling berpengaruh dalam meningkatkan kinerja pegawai

# Hasil Penelitian Uji Hipotesis Uji Parsial ( Uji T)

Model		Coefficients		t	Sig.	
		Unstandardized Coefficients				Standardized Coefficients
		B	Std. Error			
	(constant)	-.351	2.492		-.141	.889
	Kepemimpinan Situasional	.417	.164	.366	2.535	.014
	Kerja Sama Tim	-.150	.105	-.147	-1.427	.159
	Disiplin Kerja	.476	.086	.655	5.562	.000

# Hasil Penelitian Uji Hipotesis Uji Parsial ( Uji T)

## 1. Kepemimpinan Situasional (X1)

Bedasarkan hasil pengukuran Spss dari variabel menunjukkan bahwa nilai **t-hitung** variabel Kepemimpinan Situasional adalah **2.535**, sedangkan nilai **t-tabel** adalah (**0.2144**). Karena **t-hitung** > **dari t-tabel** dan nilai signifikansinya **0.014 kurang dari** ( $< 0.05$ ), maka dapat disimpulkan H1 diterima, artinya Kepemimpinan Situasional **berpengaruh signifikan** terhadap Kinerja Pegawai BAPPEDA di wilayah Sidoarjo. Dengan koefisien sebesar **0.417**, ini berarti bahwa semakin baik kepemimpinan situasional, semakin meningkat pula kinerja pegawai.

## 2. Kerja Sama Tim (X2)

Berdasarkan hasil pengukuran Spss menunjukkan bahwa nilai **t-hitung** dari variabel Kerja Sama Tim adalah **-1.427**, sedangkan nilai **t-tabel** adalah (**0.2144**). Karena **t-hitung** < **t-tabel** dan nilai signifikansinya **0.159** lebih dari ( $> 0.05$ ), maka dapat disimpulkan bahwa H2 ditolak, bahwa Kerja Sama Tim **tidak memiliki pengaruh yang signifikan** terhadap Kinerja Pegawai BAPPEDA di wilayah Sidoarjo. Koefisien sebesar **-0.150** menunjukkan bahwa peningkatan kerja sama tim tidak selalu berdampak positif terhadap kinerja pegawai dalam penelitian ini.

## 3. Disiplin Kerja (X3)

Berdasarkan uji pengukuran Spss menunjukkan bahwa nilai **t-hitung** dari variabel Disiplin Kerja adalah **5.562**, sedangkan nilai **t-tabel** adalah (**0.2144**). Karena **t-hitung** > **dari t-tabel** dan nilai signifikansinya **0.000** kurang dari ( $< 0.05$ ), maka dapat disimpulkan bahwa H3 diterima, dengan ini Disiplin Kerja **berpengaruh sangat signifikan** terhadap Kinerja Pegawai BAPPEDA wilayah Sioarjo. Dengan koefisien sebesar **0.476**, ini berarti bahwa semakin tinggi disiplin kerja, semakin meningkat pula kinerja pegawai

# Hasil Penelitian Uji Hipotesis Uji Parsial ( Uji T )

			ANOVA			
Model		Sum of Squares	df	Mean square	F	Sig
	Regression	281.362	3	93.787	64.984	.000
	1 Residual	80.821	56	1.443		
	Total	362.183	59			

Dari hasil uji spss pada tabel secara bersama-sama, terdapat nilai F-hitung sebesar 64.984, sedangkan pada tingkat signifikansi 0.5 dengan  $df_1 = 3$  dan  $df_2 = n-k-1$  ( $60-3-1=56$ ), diperoleh nilai F-tabel sebesar 4.013. Oleh karena itu, F-hitung ( $64.984$ )  $>$  F-tabel ( $4.013$ ), dengan nilai signifikansi sebesar  $(0.000) < (0.05)$ . Sehingga, H4 dapat diterima, menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan situasional, kerja sama tim, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Wilayah Sidoarjo.

# Pembahasan

## 1. Kepemimpinan Situasional Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan situasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai BAPPEDA Wilayah Sidoarjo. Pemimpin yang mampu memahami situasi kerja dan tingkat kematangan pegawai dapat memberikan arahan, motivasi, dan dukungan yang tepat. Hal ini menciptakan lingkungan kerja yang efektif, meningkatkan produktivitas, serta membangun komunikasi dan kepercayaan dalam tim. Indikator dengan kontribusi tertinggi adalah *Mengarahkan*, karena pegawai merasa terbantu dengan instruksi yang jelas. Mayoritas responden berusia produktif (30–40 tahun) dan memiliki pengalaman kerja 2–5 tahun, yang menjadikan mereka responsif terhadap gaya kepemimpinan yang adaptif.

## 2. Kerja Sama Tim Tidak Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai

Penelitian menunjukkan bahwa kerja sama tim tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini mengindikasikan bahwa pegawai masih mampu menyelesaikan tugas secara individu tanpa ketergantungan tinggi pada kerja sama tim. Meskipun indikator *Komunikasi yang Efektif* mendapat penilaian tinggi, pelaksanaannya belum maksimal. Sebagian besar pegawai masih berada dalam tahap pengembangan diri, sehingga lebih fokus pada pencapaian individu dibanding kolaborasi tim. Usia produktif dan pengalaman kerja yang masih menengah turut memengaruhi sikap kerja yang lebih individualistik.

## 3. Disiplin Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai

Disiplin kerja terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Pegawai yang mematuhi aturan, menunjukkan kehadiran yang baik, serta menjalankan tugas dengan penuh tanggung jawab cenderung menunjukkan kinerja yang lebih optimal. Indikator *Tanggung Jawab* menjadi faktor paling dominan dalam meningkatkan hasil kerja. Pegawai yang berada dalam usia produktif dan memiliki masa kerja 2–5 tahun membutuhkan disiplin untuk beradaptasi dengan budaya kerja dan membangun kebiasaan kerja yang baik. Disiplin mendorong sikap proaktif dan produktivitas dalam menyelesaikan pekerjaan

# Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, kinerja pegawai BAPPEDA Kabupaten Sidoarjo dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh **kepemimpinan situasional** dan **disiplin kerja**, dengan pengaruh terbesar berasal dari disiplin kerja. Sebaliknya, **kerja sama tim tidak memberikan pengaruh signifikan** terhadap kinerja meskipun mencakup unsur tanggung jawab bersama, kontribusi, dan komunikasi. Secara simultan, ketiga variabel tersebut tetap berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Temuan ini menunjukkan pentingnya penguatan disiplin dan pengembangan kepemimpinan yang adaptif terhadap situasi. Selain itu, efektivitas kerja tim perlu dievaluasi ulang agar bisa lebih berdampak. Penelitian ini memiliki keterbatasan pada jumlah responden yang kecil, sehingga hasilnya belum sepenuhnya mewakili populasi yang lebih luas

# Ucapan Terima Kasih

Penulis mengucapkan terima kasih kepada Universitas Muhammadiyah Sidoarjo atas dukungan selama proses studi, serta Fakultas Bisnis, Hukum, dan Ilmu Sosial Program Studi Manajemen atas bimbingan yang diberikan. Penulis juga ingin menyampaikan rasa terima kasih kepada manajemen dan karyawan Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Sidoarjo atas kerja sama dan partisipasinya dalam penelitian ini.

# Referensi

- [13] P. Wulansari and A. R. Musslifah, “Pengaruh Teamwork Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan,” vol. 2, no. 3, pp. 92–102, 2024, [Online]. Available: <https://doi.org/10.62383/risoma.v2i3.91>
- [14] S. Rahmi Pratiwi, S. Suwarsi, A. Roosallyn Assyofa Prodi Manajemen, F. Ekonomi dan Bisnis, and U. Islam Bandung, “Bandung Conference Series: Business and Management Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai,” vol. 2, pp. 141–146, 2022, [Online]. Available: <https://doi.org/10.29313/bcsbm.v2i1.794>
- [15] P. H. W. C. C. W. Chichi Rahmayanti, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional, Budaya Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja,” J. Ekon., vol. 23, no. 3, p. 319, 2018, doi: 10.24912/je.v23i3.416.
- [16] G. Putri, A. Saifudin, and G. Wijaya, “Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai Pada BPM,” Nian Tana Sikk. J. Ilm. Mhs., vol. 1, no. 3, pp. 1–17, 2023, [Online]. Available: <https://ejournalnipamof.id/index.php/NianTanaSikka/article/view/46>
- [17] Muhammad Ridlwan and D. Purwandari and T. Syah, “Situational Leadership and Organizational Culture on Employee Performance Through Job Satisfaction.,” Int. J. Multicult. Multireligious Underst., vol. 8, pp. 73–84, 2021, [Online]. Available: <https://doi.org/10.18415/IJMMU.V8I3.2378>
- [20] F. N. Azizah, A. Thoyib, and D. W. Irawanto, “Pengaruh Kepemimpinan Situasional dan Budaya Organisasi terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Koperasi Agro Niaga (KAN) Jabung Malang),” J. Bisnis dan Manaj., vol. 4, no. 1, pp. 1–11, 2017, [Online]. Available: [www.depkop.go.id](http://www.depkop.go.id)
- [25] Tamara Rape Žiberna, “Teamwork in social work: What are we actually talking about,” Eur. J. Soc. Work, vol. 25, pp. 668–680, 2021.
- [15] P. H. W. C. C. W. Chichi Rahmayanti, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional, Budaya Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja,” J. Ekon., vol. 23, no. 3, p. 319, 2018, doi: 10.24912/je.v23i3.416.
- [28] J. Jaenab, I. D. N. Usadha, and R. Rahmatia, “Pengaruh Kerjasama Tim dan Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan,” J. Bus. Econ. Res., vol. 4, no. 1, pp. 103–108, 2023, doi: 10.47065/jbe.v4i1.2897.
- [33] N. W. Setyawati, N. A. Aryani, and E. P. Ningrum, “Stres Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan,” J. Ris. Manaj. dan Bisnis Fak. Ekon. UNIAT, vol. 3, no. 3, pp. 405–412, 2018, doi: 10.36226/jrmb.v3i3.158.
- [37] N. Erisna, “Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Way Kanan The Correlation Of Disicpline And Job Motivation With The Employees ’ Performance At The Department Of Education Of Way Kanan District,” pp. 167–180.
- [42] N. Nursam, “Manajemen Kinerja,” Kelola J. Islam. Educ. Manag., vol. 2, no. 2, pp. 167–175, 2017, doi: 10.24256/kelola.v2i2.438
- [44] F. Habaora, J. R. Riwukore, and T. Yustini, “Analisis Deskriptif tentang Tampilan Kinerja Aparatur Sipil Negara di Sekretariat Pemerintah Kota Kupang Nusa Tenggara Timur Indonesia,” J. Ilm. Ekon. Glob. Masa Kini, vol. 12, no. 1, pp. 31–41, 2021, doi: 10.36982/jiegm.v12i1.1123

