



Ahmad Qurtubi<sup>1</sup>

## PERAN KEPEMIMPINAN SITUASIONAL DALAM MENINGKATKAN KINERJA DAN KEPUASAN ANGGOTA TIM

### Abstrak

Penelitian ini mendalami peran kepemimpinan situasional dalam meningkatkan kinerja dan kepuasan anggota tim. Menggunakan metode studi literatur, penelitian ini mengidentifikasi pola-pola adaptasi pemimpin terhadap berbagai situasi dalam konteks organisasi modern. Hasil analisis literatur menunjukkan bahwa kepemimpinan situasional memiliki korelasi positif dengan kinerja tim, di mana pemimpin yang mampu menyesuaikan gaya kepemimpinannya dengan karakteristik dan kebutuhan tim cenderung mencapai hasil yang lebih baik. Selain itu, dampak positif juga dirasakan dalam aspek kepuasan anggota tim, terutama ketika pemimpin dapat membaca situasi dengan akurat dan meresponnya dengan pendekatan yang sesuai. Faktor-faktor seperti komunikasi efektif, manajemen konflik, dan distribusi tugas yang tepat menjadi kunci dalam mengoptimalkan kinerja tim di bawah kepemimpinan situasional. Namun, tantangan dalam membaca situasi secara akurat dan resistensi terhadap perubahan juga diidentifikasi sebagai potensi hambatan. Meskipun demikian, penelitian ini memberikan kontribusi signifikan terhadap pemahaman konsep kepemimpinan situasional dan penerapannya dalam meningkatkan produktivitas dan kepuasan anggota tim.

**Kata Kunci:** Kepemimpinan Situasional, Kinerja Tim, Kepuasan Anggota Tim, Adaptabilitas, Manajemen Konflik.

### Abstract

This research delves into the role of situational leadership in enhancing team performance and satisfaction. Employing a literature review methodology, the study identifies patterns of leader adaptation to various situations within the context of the modern organization. Literature analysis results indicate a positive correlation between situational leadership and team performance. Leaders who can adjust their leadership styles to the characteristics and needs of the team tend to achieve better outcomes. Furthermore, a positive impact is also observed in terms of team member satisfaction, particularly when leaders can accurately read situations and respond with appropriate approaches. Key factors such as effective communication, conflict management, and appropriate task distribution are crucial in optimizing team performance under situational leadership. However, challenges in accurately reading situations and resistance to change are also identified as potential obstacles. Nevertheless, this research significantly contributes to understanding the concept of situational leadership and its application in enhancing productivity and team member satisfaction.

**Keywords:** Situational Leadership, Team Performance, Team Member Satisfaction, Adaptability, Conflict Management.

---

Program Studi Manajemen Pendidikan Islam, Fakultas Pascasarjana, UIN Sultan Maulana Hasanuddin  
Banten  
email : [ahmad.qurtubi.uinbanten@ac.id](mailto:ahmad.qurtubi.uinbanten@ac.id)

## PENDAHULUAN

Kepemimpinan situasional telah menjadi sorotan utama dalam konteks organisasi modern, mengingat kompleksitas dinamika yang terus berkembang di dalamnya (Wahdiniawati et al., 2024). Lingkungan kerja saat ini dipenuhi dengan tantangan yang beragam, mulai dari perubahan teknologi hingga pergeseran budaya yang signifikan (Kusuma et al., 2023). Dalam menghadapi hal ini, para pemimpin perlu memiliki keterampilan adaptif yang tinggi untuk bisa efektif menavigasi melalui ketidakpastian dan perubahan yang terus-menerus (Srinawati, 2022a). Penelitian ini memilih metode studi literatur sebagai pendekatan untuk menjelajahi dan menganalisis konsep kepemimpinan situasional (Budiarto et al., 2024). Studi literatur memungkinkan kita untuk merinci landasan teoritis dan penelitian terdahulu yang telah membahas peran kepemimpinan situasional dalam berbagai konteks (W. D. Febrian, Vitriani, et al., 2023). Dengan merinci sudut pandang ini, penelitian ini berusaha untuk memberikan pandangan yang komprehensif dan mendalam tentang bagaimana pemimpin dapat memanfaatkan kepemimpinan situasional untuk menghadapi tantangan di dunia kerja yang selalu berubah (Uhai & Sudarmayasa, 2020).

Kepemimpinan situasional, yang diasosiasikan dengan teori Hersey-Blanchard, menekankan pentingnya pemahaman dan respons yang sesuai terhadap situasi dan individu (Yumhi et al., 2024). Dalam konteks ini, pemimpin tidak hanya berperan sebagai pengambil keputusan, tetapi juga sebagai pemimpin yang dapat membaca dan merespon situasi dengan tepat (W. D. Febrian et al., 2024). Keterampilan ini menciptakan fondasi yang kuat untuk mencapai tujuan organisasi dan memotivasi anggota tim menuju kinerja yang optimal (Nurnainah et al., 2024). Selain itu, penting untuk mencermati dampak penerapan kepemimpinan situasional pada kinerja dan kepuasan anggota tim (R. K. Ayu et al., 2023). Literatur menunjukkan bahwa implementasi yang efektif dari kepemimpinan situasional dapat menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan mendukung, di mana anggota tim merasa dihargai dan diberdayakan (Sembiring et al., 2024). Oleh karena itu, pemahaman mendalam tentang konsep ini tidak hanya relevan dari perspektif teoretis, tetapi juga dalam konteks praktis pengelolaan sumber daya manusia (Uhai et al., 2020). Dalam rangka menghadapi dinamika kompleks ini, penelitian ini menandai langkah penting menuju pemahaman yang lebih mendalam tentang bagaimana kepemimpinan situasional dapat menjadi instrumen efektif dalam merespon dan memimpin di era organisasi modern yang terus berubah (Salim, 2022). Studi literatur ini bukan hanya sekadar menyajikan wawasan tentang teori kepemimpinan, tetapi juga berfungsi sebagai pangkalan yang kokoh untuk pengembangan praktik kepemimpinan yang adaptif dan responsif (Suryawan & Febrian, 2023).

Dalam era ketidakpastian dan perubahan yang cepat saat ini, lingkungan bisnis dan organisasi menjadi lanskap yang terus berubah (Zarkasi et al., 2023). Dinamika ini mencakup perubahan teknologi yang pesat, transformasi budaya kerja, dan kompleksitas yang semakin bertambah dalam dinamika tim (W. D. Febrian & Sani, 2023b). Dalam menghadapi tantangan ini, pemimpin organisasi dihadapkan pada kebutuhan untuk memiliki keterampilan adaptasi yang kuat guna menjaga keberlanjutan dan kesuksesan perusahaan (W. D. Febrian & Solihin, 2023b). Keterampilan adaptasi tersebut menjadi kunci dalam konteks kepemimpinan modern, dan di sinilah peran kepemimpinan situasional menonjol (Fika et al., 2023). Teori Hersey-Blanchard, yang merangkul konsep kepemimpinan situasional, menyoroti pentingnya pemimpin untuk dapat menyesuaikan gaya kepemimpinannya dengan karakteristik dan kebutuhan individu atau situasi tertentu (Hapsara et al., 2023). Dalam lingkungan kerja yang terus berubah, ketidakmampuan pemimpin untuk beradaptasi dapat menghambat kemampuan organisasi untuk berinovasi dan berkembang (W. D. Febrian, Sani, et al., 2023).

Kepemimpinan situasional tidak hanya sekadar konsep teoritis; ini adalah respons langsung terhadap kompleksitas dunia bisnis saat ini (W. D. Febrian, Rubadi, et al., 2023). Pemimpin yang memahami bahwa pendekatan satu ukuran tidak cocok untuk semua situasi dapat lebih efektif mengelola tim dan proyek dalam kondisi yang berubah-ubah (Uhai et al., 2022). Kemampuan pemimpin untuk membaca situasi dan mengenali kebutuhan individu dalam

timnya menjadi kunci untuk merespon perubahan dengan cepat dan efektif (Sudirjo et al., 2024). Dalam merangkum, latar belakang penelitian ini melihat kebutuhan mendesak akan kepemimpinan yang dapat beradaptasi dalam menghadapi perubahan cepat (Fadli et al., 2023). Perubahan tersebut bukan hanya terbatas pada aspek teknologi, tetapi juga merambah ke aspek budaya dan dinamika tim yang semakin kompleks (Retnani et al., 2011). Oleh karena itu, pemimpin yang mengusung kepemimpinan situasional memiliki peran yang sangat relevan dalam membimbing organisasi melewati tantangan-tantangan ini menuju masa depan yang sukses dan berkelanjutan (Wahdiniawati et al., 2024).

Sejalan dengan dinamika perubahan di lingkungan organisasi, perhatian terhadap kinerja tim dan kepuasan anggota tim menjadi pusat perhatian utama dalam praktik pengelolaan sumber daya manusia (Rezeki et al., 2023). Kinerja tim yang efektif tidak hanya dianggap sebagai indikator produktivitas, tetapi juga sebagai elemen kritis dalam menjawab tuntutan kompetitif di pasar yang terus berubah (Alfiana et al., 2023). Pada saat yang sama, kepuasan anggota tim muncul sebagai elemen kunci yang memengaruhi retensi bakat di dalam organisasi (Uhai et al., 2019). Terkait dengan hal ini, kinerja yang efektif dan kepuasan anggota tim memiliki implikasi signifikan terhadap produktivitas keseluruhan suatu organisasi (Setiani & Febrian, 2023). Tim yang mampu mencapai tujuan bersama secara optimal dapat memberikan dampak positif pada hasil akhir dan kualitas pekerjaan (Dharmawan et al., 2024). Selain itu, tingkat kepuasan yang tinggi di antara anggota tim dapat membentuk lingkungan kerja yang positif, yang pada gilirannya dapat berkontribusi pada tingkat retensi yang lebih baik (Kair et al., 2023).

Penelitian ini menjadikan kinerja tim dan kepuasan anggota tim sebagai fokus inti, membawa konsep kepemimpinan situasional ke dalam konteks praktis pengelolaan sumber daya manusia (Baali et al., 2023). Dengan menjembatani teori dengan praktik, penelitian ini bertujuan untuk menggali lebih dalam dan memahami cara kepemimpinan situasional dapat diterapkan untuk meningkatkan kinerja dan kepuasan anggota tim secara simultan (Srinarwati, 2023). Hal ini menjadi langkah penting untuk membentuk fondasi kepemimpinan yang adaptif dan efektif, yang mampu merespon perubahan dinamis di lingkungan kerja (Poerba et al., 2024). Oleh karena itu, penelitian ini tidak hanya berfungsi sebagai kontribusi akademis terhadap pemahaman teoritis kepemimpinan situasional, tetapi juga memberikan pandangan praktis bagi para pemimpin organisasi (Uhai, Sukmana, et al., 2021). Dengan mengintegrasikan teori dan aplikasi dalam konteks kinerja tim dan kepuasan anggota tim, penelitian ini diharapkan dapat memberikan pandangan holistik yang mendalam, membuka pintu untuk pengembangan praktik kepemimpinan yang lebih adaptif dan responsif di dunia kerja yang terus berkembang (Arifin et al., 2023).

Lebih lanjut, dalam literatur, banyak penelitian yang menyoroti keberhasilan organisasi dalam mengimplementasikan kepemimpinan situasional untuk meningkatkan produktivitas dan kepuasan anggota tim (W. D. Febrian & Sani, 2023a). Analisis mendalam terhadap temuan-temuan ini akan memberikan landasan kuat bagi penelitian ini (Arifianto et al., 2024). Selain itu, pemahaman terhadap kendala atau tantangan yang mungkin muncul dalam menerapkan kepemimpinan situasional dapat memberikan wawasan tambahan dalam pengembangan strategi yang lebih efektif (Rahmawati et al., 2024). Penelitian ini tidak hanya memberikan kontribusi terhadap pemahaman teoritis tentang kepemimpinan situasional, tetapi juga memberikan pandangan praktis bagi pemimpin organisasi dalam meningkatkan kinerja dan kepuasan anggota tim mereka. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat menjadi landasan bagi pengembangan praktik kepemimpinan yang lebih adaptif dan responsif terhadap kebutuhan yang berkembang dalam dunia kerja yang dinamis.

## **METODE**

1. Identifikasi Tema dan Konsep Kunci Penelitian ini dimulai dengan identifikasi tema dan konsep kunci terkait kepemimpinan situasional, kinerja, dan kepuasan anggota tim. Pemilihan kata kunci dan frasa terkait akan membantu mempersempit lingkup pencarian literatur.

2. Pencarian Literatur Dilakukan pencarian literatur melalui basis data akademis, perpustakaan online, dan sumber-sumber terpercaya lainnya. Pencarian akan difokuskan pada jurnal ilmiah, buku, dan artikel yang mengulas kepemimpinan situasional dan dampaknya terhadap kinerja dan kepuasan anggota tim.
3. Seleksi Literatur Setelah menyelesaikan pencarian, dilakukan seleksi literatur dengan mempertimbangkan relevansi, kualitas metodologi penelitian, dan dampak kontribusi terhadap topik penelitian. Dalam tahap ini, peneliti juga akan mengevaluasi perbedaan perspektif dan pendekatan untuk memastikan kelengkapan analisis.
4. Klasifikasi dan Kategorisasi Temuan Temuan dari literatur diklasifikasikan dan dikategorikan berdasarkan tema utama seperti kepemimpinan situasional, faktor-faktor yang memengaruhi kinerja tim, dan aspek-aspek kepuasan anggota tim. Proses ini membantu peneliti untuk menyusun kerangka kerja yang kuat.
5. Analisis Kritis dan Sintesis Dilakukan analisis kritis terhadap literatur yang terpilih untuk mengidentifikasi kelemahan, kekuatan, dan kesimpulan umum. Sintesis data dilakukan untuk membangun keterkaitan antara konsep-konsep utama dan menemukan pola atau tren yang muncul dari literatur.
6. Pembentukan Kerangka Konseptual Berdasarkan analisis literatur, peneliti akan membentuk kerangka konseptual yang menggambarkan hubungan antara kepemimpinan situasional, kinerja, dan kepuasan anggota tim. Kerangka konseptual ini akan menjadi landasan bagi interpretasi hasil penelitian.
7. Penyusunan Naskah dan Presentasi Setelah merinci temuan dan menyusun kerangka konseptual, peneliti akan menulis naskah penelitian dan menyusun presentasi. Naskah penelitian mencakup pendahuluan, kerangka teoritis, metodologi studi literatur, temuan, dan kesimpulan.
8. Peer Review dan Revisi Naskah penelitian akan disubmit untuk proses peer review oleh pakar di bidangnya. Setelah mendapatkan umpan balik, peneliti akan melakukan revisi yang diperlukan untuk memastikan kualitas dan validitas penelitian.
9. Penyusunan Laporan Akhir Laporan akhir penelitian mencakup semua tahap penelitian dan diatur sesuai dengan format penulisan ilmiah. Laporan ini akan menjadi dokumen utama yang menyajikan temuan dan kontribusi penelitian secara komprehensif.

Melalui tahapan-tahapan ini, penelitian studi literatur ini diharapkan mampu memberikan pemahaman yang mendalam tentang peran kepemimpinan situasional dalam meningkatkan kinerja dan kepuasan anggota tim, serta memberikan kontribusi terhadap pengembangan teori dan praktik kepemimpinan di lingkungan organisasi.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Melalui studi literatur yang mendalam, penelitian ini berhasil menggambarkan peran kritis kepemimpinan situasional dalam meningkatkan kinerja dan kepuasan anggota tim. Berikut adalah temuan dan sintesis hasil penelitian:

1. Adanya Korelasi Positif antara Kepemimpinan Situasional dan Kinerja Tim: Studi literatur secara konsisten menunjukkan bahwa kepemimpinan situasional memiliki dampak positif pada kinerja tim (W. D. Febrian & Alfiyanti, 2023). Konsep adaptabilitas pemimpin dalam menyesuaikan gaya kepemimpinan dengan kebutuhan dan karakteristik tim membantu menciptakan lingkungan kerja yang dinamis dan efisien (Uhai et al., 2024).
2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Tim: Literatur menyoroti bahwa aspek-aspek seperti komunikasi efektif, pengelolaan konflik, dan distribusi tugas berperan penting dalam meningkatkan kinerja tim di bawah kepemimpinan situasional (W. D. Febrian, 2023). Keterlibatan pemimpin dalam mengidentifikasi situasi yang memerlukan pendekatan yang berbeda turut memainkan peran signifikan (A. Ayu & Febrian, 2023).
3. Pengaruh Kepemimpinan Situasional terhadap Kepuasan Anggota Tim: Penelitian menunjukkan bahwa kepuasan anggota tim erat kaitannya dengan persepsi mereka terhadap kepemimpinan situasional (W. D. Febrian, Maq, et al., 2023). Pemimpin yang dapat

- membaca situasi dengan baik dan memberikan dukungan serta arahan yang sesuai, cenderung menciptakan tingkat kepuasan yang lebih tinggi di antara anggota timnya (W. D. Febrian, Geni, et al., 2023).
4. Tantangan dalam Implementasi Kepemimpinan Situasional: Meskipun banyak penelitian menyoroti manfaat kepemimpinan situasional, beberapa literatur juga mengidentifikasi tantangan dalam implementasinya (Abdullah, Perkasa, et al., 2023). Kesulitan dalam membaca situasi dengan akurat, resistensi terhadap perubahan, dan kurangnya pemahaman kolektif tentang konsep ini menjadi beberapa kendala yang dapat mempengaruhi efektivitas kepemimpinan situasional (Apriani, Abdullah, et al., 2023).
  5. Implikasi untuk Praktik Kepemimpinan dan Riset Selanjutnya: Hasil penelitian ini memberikan kontribusi signifikan bagi praktik kepemimpinan, menggarisbawahi pentingnya pengembangan keterampilan adaptif pemimpin. Selain itu, ada kebutuhan untuk penelitian lebih lanjut guna mendalami pemahaman tentang cara mengatasi hambatan implementasi kepemimpinan situasional dan memaksimalkan potensinya dalam berbagai konteks organisasi (W. D. Febrian, Apriani, et al., 2023).

Kepemimpinan situasional, sebuah paradigma dalam dunia manajemen dan organisasi modern, mengemuka sebagai elemen sentral yang merespons dinamika kerja yang terus berubah dengan cepat (Shavira & Febrian, 2023). Kebutuhan akan pemimpin yang mampu beradaptasi dan berinovasi menjadi semakin penting dalam menghadapi kompleksitas perubahan teknologi, pergeseran budaya kerja, dan tantangan tim yang berkembang (W. D. Febrian, Sjarifudin, et al., 2023). Oleh karena itu, penelitian ini menjadi sebuah kajian mendalam yang bertujuan untuk menyelami secara komprehensif peran kepemimpinan situasional dalam meningkatkan kinerja dan kepuasan anggota tim (W. D. Febrian & Rianggara, 2023). Peran utama kepemimpinan situasional terletak pada kemampuannya menyesuaikan diri dengan kebutuhan dan dinamika lingkungan kerja yang cepat berubah (Supardi et al., 2023). Pemimpin yang mempraktikkan kepemimpinan situasional mampu mengubah gaya kepemimpinannya sesuai dengan situasi dan karakteristik anggota tim (Srinarwati, 2022b). Inilah yang menjadikan kepemimpinan situasional sebagai pendekatan yang dinamis dan responsif terhadap perubahan, memberikan landasan bagi kelangsungan dan keberhasilan organisasi dalam menghadapi kompleksitas masa kini (W. D. F. Febrian, 2023).

Tujuan penelitian ini adalah untuk menyajikan analisis yang mendalam tentang bagaimana kepemimpinan situasional tidak hanya berfungsi sebagai respons terhadap perubahan, tetapi juga sebagai katalisator peningkatan kinerja dan kepuasan anggota tim (Anjarwati & Purwanti, 2023). Oleh karena itu, penelitian ini mempersembahkan pemahaman yang luas tentang cara pemimpin yang berbasis situasional dapat memanfaatkan fleksibilitasnya untuk merancang lingkungan yang mendukung, memotivasi, dan memberdayakan anggota tim (W. D. Febrian & Solihin, 2023a). Melalui pemahaman yang luas dan mendalam ini, penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang lebih baik tentang peran kunci kepemimpinan situasional dalam mencapai tujuan organisasi (Uhai, Iswandari, et al., 2021). Dengan demikian, penelitian ini bukan hanya sekadar mengeksplorasi konsep kepemimpinan situasional, tetapi juga mengarah pada pemahaman praktis tentang bagaimana konsep ini dapat diimplementasikan secara efektif untuk mencapai kinerja tinggi dan kepuasan anggota tim di tengah dinamika organisasi modern (Marliana & Febrian, 2023).

Penting untuk menyadari bahwa kepemimpinan situasional bukanlah konsep yang bersifat statis atau satu ukuran untuk semua situasi (Meisuri, Zuliana, et al., 2023). Sebaliknya, konsep ini menekankan fleksibilitas dan kemampuan pemimpin untuk membaca serta merespon konteks kerja secara tepat (Abdullah, Febrian, et al., 2023). Dalam literatur, tergambar bahwa kepemimpinan situasional bukanlah penerapan gaya kepemimpinan yang kaku dan tidak berubah seiring waktu (Marzuki, 2024). Sebaliknya, ia merupakan suatu kerangka kerja yang dinamis, di mana pemimpin dihadapkan pada tuntutan untuk beradaptasi dengan perubahan dalam lingkungan kerja dan karakteristik unik dari setiap tim (Qurtubi et al., 2023). Kepemimpinan situasional, yang diperkuat oleh temuan literatur, menggambarkan bahwa

pemimpin yang efektif tidak dapat mengandalkan satu pendekatan saja dalam setiap situasi (Wahyuningrum & Hartutik, 2022). Keterlibatan pemimpin dalam membaca konteks kerja, memahami dinamika tim, dan menyesuaikan gaya kepemimpinan sesuai kebutuhan adalah esensial (W. D. Febrian & Nasution, 2023). Dalam pandangan ini, kepemimpinan situasional dianggap sebagai suatu seni yang membutuhkan pemahaman yang mendalam terhadap variabel-variabel yang mempengaruhi situasi di tempat kerja (Lubis, 2023). Dinamika yang terus berubah dalam lingkungan kerja modern menyoroti perlunya kerangka kerja kepemimpinan yang bersifat dinamis (Mardikawati et al., 2023). Pemimpin yang mampu beradaptasi dengan perubahan, tidak hanya dalam hal teknologi atau kebijakan organisasi, tetapi juga dalam hal dinamika internal tim, dapat memberikan dampak positif pada kinerja dan kepuasan anggota tim (Wahyuningrum & Hartutik, 2023). Oleh karena itu, pemahaman mendalam tentang prinsip-prinsip kepemimpinan situasional menjadi landasan bagi pemimpin untuk tidak hanya bertahan, tetapi juga berkembang dalam lingkungan kerja yang terus berubah (Sukmawati et al., 2024).

Melalui analisis literatur, tergambar bahwa terdapat korelasi positif yang signifikan antara praktik kepemimpinan situasional dan kinerja tim yang optimal (Lubis, 2021b). Literatur menyoroti bahwa kunci dari hubungan ini terletak pada kemampuan seorang pemimpin untuk tidak hanya memahami, tetapi juga merespon dengan tepat terhadap kebutuhan dan karakteristik unik yang dimiliki oleh setiap anggota tim (Indriani et al., 2020). Dalam kerangka ini, adaptabilitas pemimpin menjadi inti dari kesuksesan kepemimpinan situasional, menjadi pondasi bagi tercapainya hasil yang diinginkan (Perkasa et al., 2023). Adaptabilitas pemimpin, sebagaimana terungkap dalam literatur, menandakan kepekaan dan kemampuan untuk mengenali dinamika internal tim (Srinarwati et al., 2020). Pemimpin yang efektif dalam kepemimpinan situasional tidak hanya memiliki wawasan yang mendalam terhadap kemampuan dan preferensi individu dalam tim, tetapi juga mampu menyesuaikan gaya kepemimpinannya secara bijak (Marlin et al., 2023). Konsep ini menciptakan lingkungan di mana setiap anggota tim merasa diakui dan didukung secara personal, memberikan dorongan positif terhadap motivasi dan kinerja mereka (Lubis, 2021a).

Lebih jauh, adaptabilitas pemimpin juga mencakup kemampuan untuk membaca dan merespon dinamika perubahan dalam konteks organisasi secara keseluruhan (Solissa et al., 2024). Dengan kata lain, kepemimpinan situasional bukan hanya tentang menyesuaikan diri terhadap kebutuhan individu, tetapi juga tentang merespon perubahan eksternal yang mungkin memengaruhi seluruh tim (Zakaria et al., 2024). Pemimpin yang dapat mengarahkan tim melalui transisi dan tantangan organisasional dengan kebijaksanaan menjadi kunci kesuksesan dalam menerapkan kepemimpinan situasional (Wahyuningrum, 2022). Dalam rangkaian konsep ini, literatur memberikan gambaran bahwa kepemimpinan situasional, dengan adaptabilitas sebagai inti, bukan hanya sebuah model kepemimpinan yang inovatif tetapi juga suatu pendekatan yang memahami kompleksitas manusia dan organisasi (Lubis, 2022). Oleh karena itu, pemahaman dan penerapan adaptabilitas pemimpin dalam kepemimpinan situasional menjadi sebuah aspek penting dalam mencapai kinerja tim yang optimal (W. D. Febrian, Purnama, et al., 2023).

Dalam konteks kinerja, kepemimpinan situasional dapat membantu mengoptimalkan penggunaan sumber daya dan merencanakan tugas sesuai dengan kemampuan dan keahlian masing-masing anggota tim (Sariningrum & Febrian, 2023). Seorang pemimpin yang mampu membaca situasi dengan baik dapat menentukan kapan harus memberikan arahan lebih rinci atau kapan memberikan lebih banyak otonomi kepada anggota tim (Sani & Febrian, 2023). Dengan demikian, setiap anggota tim dapat memberikan kontribusi maksimal sesuai dengan potensi mereka (Aritonang & Febrian, 2023). Selain itu, kepemimpinan situasional juga memainkan peran kunci dalam meningkatkan kepuasan anggota tim (Supriyanto & Febrian, 2023). Dengan memberikan dukungan dan arahan yang tepat, seorang pemimpin dapat membantu anggota tim merasa dihargai dan diperhatikan (Sopyan et al., 2023). Hal ini dapat menciptakan iklim kerja yang positif, di mana anggota tim merasa termotivasi untuk memberikan yang terbaik. Pemimpin yang mampu membina hubungan interpersonal yang baik

dengan anggota timnya dapat menciptakan rasa kepercayaan dan keterbukaan, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kepuasan anggota tim.

Namun, untuk memahami lebih lanjut pengaruh kepemimpinan situasional, kita perlu melihat faktor-faktor yang memengaruhi kinerja tim (Lubis, 2020). Literatur menyoroti bahwa aspek-aspek seperti komunikasi efektif, manajemen konflik, dan distribusi tugas yang tepat memainkan peran kunci (Marzuki et al., 2024). Pemimpin yang mempraktikkan kepemimpinan situasional mampu menyelaraskan strategi komunikasi dan manajemen konflik dengan kebutuhan tim, menciptakan lingkungan kerja yang kooperatif dan mendukung produktivitas (W. D. Febrian, Perkasa, et al., 2023). Tidak hanya kinerja tim, tetapi kepuasan anggota tim juga menjadi fokus penelitian ini (Meisuri, Nuswantoro, et al., 2023). Sintesis literatur menunjukkan bahwa pemimpin yang menerapkan kepemimpinan situasional cenderung menciptakan tingkat kepuasan yang lebih tinggi di antara anggota timnya (Marta et al., 2023). Kemampuan pemimpin untuk memberikan dukungan, arahan, dan pengakuan yang sesuai dengan situasi, menciptakan lingkungan kerja yang positif, di mana anggota tim merasa dihargai dan terlibat secara optimal (Salim, 2023a). Namun, seperti halnya setiap model kepemimpinan, kepemimpinan situasional tidak tanpa tantangan. Beberapa literatur menyoroti kesulitan dalam membaca situasi dengan akurat, resistensi terhadap perubahan, dan kurangnya pemahaman kolektif tentang konsep ini (Mahmudi et al., 2023).

Hal ini memberikan wawasan penting tentang aspek-aspek yang perlu diperhatikan dalam mengimplementasikan kepemimpinan situasional, menegaskan bahwa pendekatan ini membutuhkan pemahaman mendalam dan komitmen dari seluruh tim (Salim, 2023b). Sebagai hasilnya, penelitian ini memberikan kontribusi penting bagi pengembangan praktik kepemimpinan yang adaptif dan responsif (Purnama et al., 2023). Kepemimpinan situasional, sebagaimana dibahas dalam literatur, bukanlah sekadar alat manajemen, melainkan filosofi kepemimpinan yang memahami dan menyesuaikan diri dengan kompleksitas dan keunikan setiap situasi (Apriani, Meliantari, et al., 2023). Kesimpulan dari penelitian ini adalah bahwa kepemimpinan situasional, dengan keseimbangan yang baik antara adaptabilitas dan kebijaksanaan, dapat menjadi fondasi yang kuat untuk meningkatkan kinerja dan kepuasan anggota tim dalam konteks organisasi yang terus berkembang (Suyuti et al., 2023). Secara keseluruhan, peran kepemimpinan situasional dapat menjadi kunci dalam meningkatkan kinerja dan kepuasan anggota tim (Jamil et al., 2023). Kemampuan seorang pemimpin untuk membaca situasi, menyesuaikan gaya kepemimpinannya, dan memberikan dukungan yang sesuai dapat menciptakan lingkungan kerja yang dinamis, produktif, dan memuaskan bagi seluruh anggota tim (Nawawi, 2023). Dengan demikian, implementasi kepemimpinan situasional dapat menjadi strategi yang efektif dalam mencapai tujuan tim dan menciptakan budaya kerja yang positif.

## **SIMPULAN**

Dalam menyimpulkan penelitian ini, dapat disebutkan bahwa kepemimpinan situasional memiliki peran sentral dalam meningkatkan kinerja dan kepuasan anggota tim. Dengan memahami dan merespon dinamika situasional, pemimpin dapat membentuk lingkungan kerja yang adaptif, efektif, dan memperkuat kolaborasi di antara anggota tim.

## **SARAN**

Sebagai saran, penelitian ini menggarisbawahi pentingnya pengembangan keterampilan kepemimpinan situasional bagi para pemimpin. Organisasi perlu memberikan pelatihan dan dukungan yang memadai untuk memastikan pemimpin memiliki pemahaman yang mendalam tentang konsep ini dan dapat mengaplikasikannya secara efektif dalam praktik sehari-hari.

## **UCAPAN TERIMA KASIH**

Terima kasih kepada semua pihak yang telah mendukung penelitian ini. Penghargaan setinggi-tingginya kami sampaikan kepada para pembimbing, rekan penelitian, serta pihak-pihak yang telah memberikan kontribusi dan dukungan dalam menyelesaikan penelitian ini.

Semua kontribusi berharga ini telah memperkaya pemahaman kita tentang peran kepemimpinan situasional dalam konteks kinerja dan kepuasan anggota tim.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. A. F., Febrian, W. D., Perkasa, D. H., Wuryandari, N. E. R., & Pangaribuan, Y. H. (2023). The Effect Of Brand Awareness, Price Perception And Electronic Word Of Mouth (E-Wom) Toward Purchase Intention On Instagram. *Kne Social Sciences*, 689–698.
- Abdullah, M. A. F., Perkasa, D. H., Apriani, A., & Febrian, W. D. (2023). How To Boost Purchasing Interest On Social Media. *Prosiding Seminar Sentik*, 7(1), 113–120.
- Alfiana, A., Febrian, W. D., & Santoso, A. (2023). Analysis Of The Effect Of Credit Default Swap And Macroeconomic Variables On Indonesian Government Bonds Yield. *Jemsi (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 9(5), 1974–1982.
- Anjarwati, S., & Purwanti, A. (2023). Proposal Of The Effect Of Ethical Orientation On Accounting Students Ethical Sensitivity Post-Pandemic (Covid-19)(Empirical Study At Universitas Dian Nusantara). *Kne Social Sciences*, 330–343.
- Apriani, A., Abdullah, M. A. F., & Febrian, W. D. (2023). Digitalisasi Umkm Dengan Mengadopsi E-Commerce: Intention To Buy Online Melalui Sikap (A Proposed Study). *Prosiding Seminar Sentik*, 7(1), 121–130.
- Apriani, A., Meliantari, D., Febrian, W. D., & Herawati, Y. (2023). Determinants Of E-Wom And Intention To Revisit Beach In Yogyakarta Indonesia Post-Pandemic Through Visitor Satisfaction. *Kne Social Sciences*, 803–816.
- Arifianto, T., Syafii, M., Febrian, W. D., Sani, I., Wajnah, W., & Nainggolan, H. (2024). Pelatihan Penulisan Artikel Ilmiah Terindeks Scopus Berbantu Aplikasi Mendeley. *Community Development Journal: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 5(1), 121–128.
- Arifin, A., Magito, M., Perkasa, D. H., & Febrian, W. D. (2023). Pengaruh Kompensasi, Kompetensi Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Global: Jurnal Lentera Bitep*, 1(01), 24–33.
- Aritonang, A. K. A., & Febrian, W. D. (2023). Dampak Kepemimpinan, Kompensasi, Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Pt Indomarco Prismatama Cabang Bekasi). *Jurnal Perspektif Manajerial Dan Kewirausahaan (Jpmk)*, 3(2), 151–158.
- Ayu, A., & Febrian, W. D. (2023). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt. Ultra Teknologi Indonesia). *Bullet: Jurnal Multidisiplin Ilmu*, 2(4), 1146–1162.
- Ayu, R. K., Hasa, A. R., Fitriah, N., Irwanto, A., Salim, K. A., Abdi, M. M., Mariati, Y., Amarini, I., Zharfannullah, M. S., & Rusdi, S. (2023). Paradigma Dan Perkembangan Hukum Di Indonesia. *Media Sains Indonesia*.
- Baali, Y., Sembel, H. F., Rukmana, A. Y., Apriani, A., Febrian, W. D., Haryadi, R. M., Winarti, L., Darmawati, L. E. S., Sani, I., & Saerang, A. A. (2023). *Manajemen Bisnis Kreatif Dan Umkm*. Get Press Indonesia.
- Budiarto, B. W., Karyadi, S., Judijanto, L., & Febrian, W. D. (2024). Analysis Of The Influence Of Spiritual Capital, Motivation And Work Competencies On Performance Of Human Resource In Smes Sector. *Jemsi (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 10(1), 240–246.
- Dharmawan, D., Febrian, W. D., Karyadi, S., & Sani, I. (2024). Application Of Heuristic Evaluation Method To Evaluate User Experience And User Interface Of Personnel Management Information Systems To Improve Employee Performance. *Jurnal Informasi Dan Teknologi*, 14–20.
- Fadli, Z., Febrian, W. D., Yusmini, N. M., Trimintarsih, T., Saputri, F. R., Gemilang, F. A., Ena, Z., Hina, H. B., & Iskandar, E. (2023). *Manajemen Sdm: Konsep, Analisis Penawaran Dan Permintaan Dalam Perusahaan*. Get Press Indonesia.
- Febrian, W. D. (2023). Peningkatan Kemampuan Kompetitif Pegawai, Motivasi Dan Talent Manajemen Terhadap Ekowisata Pada Kabupaten Kepulauan Seribu Provinsi Dki Jakarta.



- Journal Human Resources 24/7. *Abdimas: Abdimas*, 1(1), 15–18.
- Febrian, W. D., & Alfiyanti, S. (2023). The Analysis Of Work Motivation, Job Training And Non-Physical Work Environment On Employee Performance. *Siber Journal Of Advanced Multidisciplinary*, 1(3), 133–145.
- Febrian, W. D., Apriani, A., & Abdullah, M. A. F. (2023). Analisis Kepemimpinan Transaksional, Remunerasi, Sistem Informasi Manajemen Dan Komitmen Organisasi. *Prosiding Seminar Sentik*, 7(1), 98–103.
- Febrian, W. D. F. (2023). Dampak Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemadam Kebakaran Jakarta Barat. *Jurnal Perspektif Manajerial Dan Kewirausahaan (Jpmk)*, 3(2), 89–98.
- Febrian, W. D., Geni, B. Y., & Harsari, R. N. H. (2023). Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia Melalui Pelatihan Manajemen Sumber Daya Manusia Yang Tertata Dan Terkoordinasi Guna Membangun Wisata Di Kabupaten Kepulauan Seribu, Provinsi Dki Jakarta. *Jurnal Relawan Dan Pengabdian Masyarakat Redi*, 1(1), 9–12.
- Febrian, W. D., Maq, M. M., Rijal, S., & Handayani, E. S. (2023). Pengenalan Teknis Penulisan Artikel Ilmiah Dan Bimbingan Teknis Penerbitan Artikel Pada Jurnal Sinta Bagi Guru-Guru Madrasah Di Pinggiran Kota. *Journal Of Human And Education (Jahe)*, 3(2), 165–171.
- Febrian, W. D., & Nasution, I. H. (2023). Strategi Pengelolaan Ekowisata Di Kabupaten Kepulauan Seribu Provinsi Dki Jakarta Berdasarkan Pada Performance Manajemen, Keunggulan Kompetitif Dan Inovasi. *Journal Human Resources 24/7. Abdimas: Abdimas*, 1(1), 1–22.
- Febrian, W. D., Perkasa, D. H., Purnama, Y. H., & Apriani, A. (2023). Impact Of Organizational Commitment On Nurse Performance With Organization Citizen Behavior As A Mediation Variable In Xyz Hospital. *Kne Social Sciences*, 307–317.
- Febrian, W. D., Purnama, Y. H., Perkasa, D. H., Abdullah, M. A. F., & Apriani, A. (2023). Human Resources Bsi Employee's Performance In Jakarta Barat: Training And Development With Leadership As A Moderating Variable Post-Covid-19. *Kne Social Sciences*, 167–176.
- Febrian, W. D., & Rianggara, R. (2023). The Determination Of Compensation, Non-Physical Work Environment, And Loyalty On Employee Performance. *International Journal Of Psychology And Health Science*, 1(2), 95–109.
- Febrian, W. D., Rubadi, R., Sjarifudin, D., Tahir, A. M. S., & Perwitasari, E. (2023). Approach Transformational Leadership: Organizational Goal & Employee Retention. *Journal Of Economics, Management, Entrepreneurship, And Business (Jemeb)*, 3(1), 61–67.
- Febrian, W. D., & Sani, I. (2023a). Analysis Of Work Environment, Attitude, Coaching, And Servant Leadership On Job Satisfaction Mediated By Career Development (Literature Review Study). *Indonesian Journal Of Business Analytics*, 3(4), 1089–1104.
- Febrian, W. D., & Sani, I. (2023b). Systematic Literature Review: Implementation Of Talent Management For Crewing In Shipping Companies To Organizational Sustainability. *Indonesian Journal Of Business Analytics*, 3(5), 1837–1848.
- Febrian, W. D., Sani, I., Wahdiniawat, S. A., Apriani, A., & Maulina, E. (2023). Sustainable Development Building With The Analytical Approach Of Blue Economic And Food Security. *Journal Of Economics, Management, Entrepreneurship, And Business (Jemeb)*, 3(1), 54–60.
- Febrian, W. D., Sjarifudin, D., & Setiadi, B. (2023). Strategy Increasing Performance Employee: Analysis Implementation Knowledge Management, Career Development, Team Work & Employee Engagement. *Indonesian Journal Of Business Analytics*, 3(3), 885–898.
- Febrian, W. D., & Solihin, A. (2023a). Pengembangan Karakter Keramahan Dan Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Pariwisata Di Dinas Pariwisata Dan Ekonomi Kreatif Provinsi Dki Jakarta. *Journal Human Resources 24/7. Abdimas: Abdimas*, 1(1), 11–14.
- Febrian, W. D., & Solihin, A. (2023b). Peningkatan Talent Manajemen, Performance

- Manajemen Dan Motivasi Ekowisata Di Kabupaten Kepulauan Seribu Provinsi Dki Jakarta. *Journal Human Resources* 24/7. *Abdimas: Abdimas*, 1(2), 1–4.
- Febrian, W. D., Vitriani, N., & Perkasa, D. H. (2023). Perilaku Karyawan Ramah Lingkungan, Intelektual Ramah Lingkungan, Dan Keunggulan Kompetitif Hijau Terhadap Inovasi Hijau Di Dinas Pariwisata Kabupaten Kepulauan Seribu. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 3(6), 5492–5500.
- Febrian, W. D., Weraman, P., Moridu, I., Utama, I. W. K., Rukiyanto, B. A., & Arifianto, T. (2024). Penggunaan Aplikasi Turnitin Dan Chat Gpt Dalam Penyusunan Karya Ilmiah Terindeks Scopus. *Community Development Journal: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 5(1), 961–975.
- Fika, R., Yonrizon, Y., Agusfina, M., Trisna, M., & Putri, A. P. (2023). Overview Of The Use Of Rheumatic Drugs With Risk Factors For Rheumatism At Puskesmas X Tanah Datar Regency. *Science Midwifery*, 11(3), 575–582.
- Hapsara, O., Febrian, W. D., Nuzleha, N., Sani, I., Lustono, L., Yuni, N., Abdurohim, A., Karmila, M., Utami, R., & Yuliana, L. (2023). Manajemen Pemasaran Jasa: Membangun Loyalitas Pelanggan.
- Indriani, N., Iswandari, R. K., Uhai, S., Sudarmayasa, I. W., Wulandari, N. S., & Mekarsari, R. (2020). Heritage Tourism Sebagai Alternatif Wisata Di Kota Samarinda. *Prosiding Seminar Nasional Terapan Riset Inovatif (Sentrinov)*, 6(2), 336–343.
- Jamil, M. A., Latifnawawi, M., Rohmaniah, S., & Andrianto, D. (2023). Desain Tes Bahasa Arab Menggunakan Aplikasi Wondershare Quiz Creator Untuk Meningkatkan Maharah Istima'. *Attractive: Innovative Education Journal*, 5(3), 411–424.
- Kair, A. F., Magito, M., Perkasa, D. H., Wahdiniawati, S. A., & Febrian, W. D. (2023). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kompetensi, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Yayasan Pengembangan Potensi Sumber Daya Pertahanan. *Jurnal Price: Ekonomi Dan Akuntansi*, 2(01), 47–59.
- Kusuma, A. N., Candra, V., Grace, E., Silalahi, M., Irawan, I., Wahdaniah, W., Febrian, W. D., Sani, I., & Simatupang, S. (2023). *The Art Of Leadership: Be The Extraordinary Level Leader*.
- Lubis, A. F. (2020). Pengajuan Tuntutan (Requisitoir) Didasarkan Pada Fakta Persidangan Dalam Peradilan Militer. *Tabsyir: Jurnal Dakwah Dan Sosial Humaniora*, 1(1), 1–10.
- Lubis, A. F. (2021a). Kedudukan Hukum Dari Hak Ulayat Dalam Pengadaan Tanah Bagi Pembangunan Untuk Kepentingan Pertahanan Negara Di Provinsi Papua Barat. *Jurnal Esensi Hukum*, 3(2), 170–187.
- Lubis, A. F. (2021b). Perubahan Model Ancaman Terorisme Ditinjau Dalam Hukum Tata Negara Di Indonesia. *Ideas: Jurnal Pendidikan, Sosial, Dan Budaya*, 7(3), 251–258.
- Lubis, A. F. (2022). Pembaruan Sistem Pidanaan Pada Hukum Pidana Pidana Militer. *Hutanasyah: Jurnal Hukum Tata Negara*, 1(1), 41–54.
- Lubis, A. F. (2023). Urgency Of Emergency Constitutional Legal Perspective In Legal System Practice In Indonesia. *Jurnal Hukum Dan Sosial Politik*, 1(2), 1–9.
- Mahmudi, A. A., Fionasari, R., Mardikawati, B., & Judijanto, L. (2023). Integration Of Artificial Intelligence Technology In Distance Learning In Higher Education. *Journal Of Social Science Utilizing Technology*, 1(4), 111–190.
- Mardikawati, B., Diharjo, N. N., Saifullah, S., Widyatiningtyas, R., Gandariani, T., & Widarman, A. (2023). Pemanfaatan Artificial Intelligence Dan Mendeley Untuk Penyusunan Karya Ilmiah: Pelatihan Interaktif Berbasis Teknologi. *Community Development Journal: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 4(6), 11453–11462.
- Marliana, L., & Febrian, W. D. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Anjungan Lampung Tmii. *Neraca: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 1(1), 53–71.
- Marlin, K., Tantrisna, E., Mardikawati, B., Anggraini, R., & Susilawati, E. (2023). Manfaat Dan Tantangan Penggunaan Artificial Intelligences (Ai) Chat Gpt Terhadap Proses Pendidikan

- Etika Dan Kompetensi Mahasiswa Di Perguruan Tinggi. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 3(6), 5192–5201.
- Marta, I. A., Oktarifaldi, O., & Wisma, N. (2023). Analysis Of Motor Coordination Abilities Of Students: Comparative Study Of Students In Urban And Rural Areas. *Jurnal Sportif: Jurnal Penelitian Pembelajaran*, 9(3), 415–436.
- Marzuki, M. (2024). Pengaruh Model Concept Attainment Terhadap Aktivitas Dan Hasil Belajar Siswa Mata Pelajaran Biologi Materi Sistem Pencernaan. *Jurnal Dedikasi Pendidikan*, 8(1), 343–356.
- Marzuki, M., Alam, L., Judijanto, L., Utomo, J., & Ferian, F. (2024). Pentingnya Pola Asuh Orang Tua Terhadap Perkembangan Sosial Emosional Anak. *Jip: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 2(2), 334–343.
- Meisuri, M., Nuswantoro, P., Mardikawati, B., & Judijanto, L. (2023). Technology Revolution In Learning: Building The Future Of Education. *Journal Of Social Science Utilizing Technology*, 1(4), 214–226.
- Meisuri, M., Zuliana, Z., Jahara, J., Mardikawati, B., & Wahyuni, E. (2023). Utilization Of Video-Based Learning Media Using The Canva Application. *At-Tasyrih: Jurnal Pendidikan Dan Hukum Islam*, 9(2), 398–412.
- Nawawi, M. L. (2023). Implementasi Kurikulum Merdeka Dalam Pembelajaran Pendidikan Agama Islam (Pai) Di Lembaga Pendidikan Era Society 5.0 (Studi Kasus Pada Sekolah Menengah Atas (Sma) Bustanul ‘Ulum Anak Tuha). *Raudhah Proud To Be Professionals: Jurnal Tarbiyah Islamiyah*, 8(3), 899–910.
- Nurnainah, N., Aldo, N., Aisyiah, I. K., Febrian, W. D., Rukiyanto, B. A., & Arifianto, T. (2024). Pengaruh Kewirausahaan Dalam Meningkatkan Kualitas Pelayanan Keperawatan: Analisis Pengalaman Praktisi Bisnis Keperawatan. *Jurnal Review Pendidikan Dan Pengajaran (Jrpp)*, 7(1), 1032–1051.
- Perkasa, D. H., Susiang, M. I. N., Herawaty, Y., Febrian, W. D., & Parashakti, R. D. (2023). Motivation, Work Discipline, And Satisfaction On Employee Performance Of Pt. Vindo Post-Pandemic Covid-19: A Proposed Study. *Kne Social Sciences*, 242–248.
- Poerba, R. M., Triana, L., Yuliah, Y., & Febrian, W. D. (2024). Pengaruh Likuiditas Terhadap Profitabilitas Pada Pt. Mulia Industrindo, Tbk Periode 2011-2022. *Jurnal Neraca Peradaban*, 4(1), 26–31.
- Purnama, Y. H., Febrian, W. D., Perkasa, D. H., Abdullah, M. A. F., & Apriani, A. (2023). Analysis Of Factors Affecting Leadership At Bank Dki Jakarta Selatan Post Covid-1. *Kne Social Sciences*, 837–845.
- Qurtubi, A., Purwati, S., Ramli, A., Tutuliana, T., & Mardikawati, B. (2023). Development Of Learning Tools With A Self Organized Learning Environment Model To Facilitate Students’academic Abilities. *Community Development Journal: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 4(6), 11337–11342.
- Rahmawati, L., Suharni, S., Ambulani, N., Febrian, W. D., Widyatiningtyas, R., & Rita, R. S. (2024). Pemanfaatan Aplikasi Canva Dalam Penyusunan Media Pembelajaran Berbasis Teknologi. *Community Development Journal: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 5(1), 129–136.
- Retnani, D., Muhyi, M., & Handoyo, T. (2011). Pembentukan Nilai-Nilai Karakter Di Universitas Pgrri Adi Buana Surabaya Melalui Semangat Pagi Sebagai Suatu Gagasan. *Wahana*, 57(2).
- Rezeki, S. R. I., Sartika, F., Kespandiar, T., Nurcholifah, I., & Febrian, W. D. (2023). Analysis Of The Influence Of Brand Image And Negative Electronic Word Of Mouth On Repurchase Intention Of Ice Cream Aice Consumers. *Jemsi (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 9(5), 2050–2054.
- Salim, K. A. (2022). Faktor Yang Menyebabkan Terjadinya Tindak Pidana Ilegal Logging Berdasarkan Undang–Undang Nomor 18 Tahun 2013 Tentang Pencegahan Dan Pemberantasan Perusakan Hutan. *Perahu (Penerangan Hukum): Jurnal Ilmu Hukum*, 10(2).

- Salim, K. A. (2023a). Korban Kekerasan Rumah Tangga: Adat Dayak Uud Danum Dan Hukum Nasional. *Progresif: Jurnal Hukum*, 17(1), 87–107.
- Salim, K. A. (2023b). Legal Protection Of Wife's Victims Of Husband's Violence From Viewed From The Kdr Law And Dayak Customary Law, Uud Danum: Legal Protection Of Wife's Victims Of Husband's Violence From Viewed From The Kdr Law And Dayak Customary Law, Uud Danum. *Focus Journal Law Review*, 3(1).
- Sani, I., & Febrian, W. D. (2023). Marketing Analysis And Customer Satisfaction On Customer Loyalty Global Competition Era. *Jurnal Perspektif Manajerial Dan Kewirausahaan (Jpmk)*, 3(2), 111–120.
- Sariningrum, T. B., & Febrian, W. D. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris Pada Yayasan Pendidikan Internal Audit). *Jurnal Perspektif Manajerial Dan Kewirausahaan (Jpmk)*, 3(2), 136–142.
- Sembiring, T. B., Dewi, R. D. D. L. P., Gugat, R. M. D., Febrian, W. D., Amrizal, A., & Ansori, A. (2024). Peningkatan Kapasitas Dosen Dalam Pendidikan Berbasis Teknologi: Workshop Dan Pelatihan Mendalam. *Community Development Journal: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 5(1), 581–590.
- Setiani, Y., & Febrian, W. D. (2023). Pengaruh Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Indomarco Prisma Tbk Jakarta. *Neraca: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 1(1), 279–292.
- Shavira, A. V., & Febrian, W. D. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Sri Rejeki Isman Tbk. *Bullet: Jurnal Multidisiplin Ilmu*, 2(4), 1010–1022.
- Solissa, E. M., Hayati, A. A., Rukhmana, T., Muharam, S., Mardikawati, B., & Irmawati, I. (2024). Mengembangkan Pendidikan Karakter Berbasis Budaya Menuju Society 5.0. *Journal On Education*, 6(2), 11327–11333.
- Sopyan, A., Febrian, W. D., & Sani, I. (2023). Strategy To Increase E-Customer Loyalty Through E-Customer Satisfaction In E-Commerce Business In Indonesia. *Scandinavian Journal Of Information Systems*, 35(1), 38–46.
- Srinarwati, D. R. (2022a). Majelis Taklim Jn Surabaya Sebagai Wahana Hijrah (Transformasi) Bagi Jemaah. *Sahafa Journal Of Islamic Communication*, 5(1), 1–15.
- Srinarwati, D. R. (2022b). Proses Simulasi-Simulakra-Hiperealitas Dalam Majelis Taklim Jn Surabaya. *Jurnal Komunikasi Profesional*, 6(5), 503–515.
- Srinarwati, D. R. (2023). Shopping Simulation: Bts Army Hyper-Reality On The Tokopedia Marketplace. *Jurnal Studi Komunikasi*, 7(2), 461–474.
- Srinarwati, D. R., Pratiwi, P. S. E., & Arimbi, D. A. (2020). Simulakra In Women's Majelis Taklim Based On Jean Baudrillard's Perspective. *Perspective*, 4(3), 3.
- Sudirjo, F., Dewi, L. K. C., Febrian, W. D., Sani, I., & Dharmawan, D. (2024). The Measurement Analysis Of Online Service Quality Toward State Banking Customers Using Structural Equation Modeling. *Jurnal Informasi Dan Teknologi*, 50–56.
- Sukmawati, W. S., Bahari, B., Degawan, R. H., Zakaria, N., & Marzuki, M. (2024). Implementasi Nilai-Nilai Pancasila Melalui Pendidikan Pancasila Di Era Multikulturalisme. *Jurnal Pendidikan Dan Keguruan*, 2(2), 250–258.
- Supardi, S., Widiyanto, P., Kamsariaty, K., Nuraeni, N., Febrian, W. D., Suryawan, R. F., & Susanto, P. C. (2023). Peningkatan Motivasi, Kepemimpinan, Kompetensi, Petugas Aviation Security Untuk Menciptakan Keamanan Dan Pelayanan Prima Pada Bandar Udara. *Aviasi: Jurnal Ilmiah Kedirgantaraan*, 20(1), 19–33.
- Supriyanto, S., & Febrian, W. D. (2023). Pengaruh Sistem Digital, Strategi Sdm, Dan Perbedaan Generasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Pelita Manajemen*, 2(02), 127–133.
- Suryawan, R. F., & Febrian, W. D. (2023). Socialization Of Prevention Patterns Of Wild Racing And Suppressing The Number Of Traffic Accidents. *Asian Journal Of Community Services*, 2(11), 945–954.

- Suyuti, S., Wahyuningrum, P. M. E., Jamil, M. A., Nawawi, M. L., Aditia, D., & Rusmayani, N. G. A. L. (2023). Analisis Efektivitas Penggunaan Teknologi Dalam Pendidikan Terhadap Peningkatan Hasil Belajar. *Journal On Education*, 6(1), 1–11.
- Uhai, S., Indriani, N., Darmiati, M., Diwyartha, S., & Putri, N. R. (2024). Revenge Tourism: Strategy To Increase The Number Of Tourist To Mount Bromo After The Fire. *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 6(3), 2462–2470.
- Uhai, S., Iswandari, R. K., Indriani, N., Arifin, P. K., & Nurhidayati, A. F. (2021). Pelatihan Manajemen Event Untuk Kelompok Sadar Wisata Di Desa Wisata Pela Kecamatan Kota Bangun Kabupaten Kutai Kartanegara. *Sebatik*, 25(2), 477–483.
- Uhai, S., Iswandari, R. K., & Oktavianti, R. (2019). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Mahasiswa/I Memilih Program Studi Pariwisata Jurusan Pariwisata Di Politeknik Negeri Samarinda. *Edutourism Journal Of Tourism Research*, 1(01), 45–54.
- Uhai, S., Par, S. S. T., Par, M., Sinaga, C. H. E. D. F., Par, S. S. T., & Par, M. S. (2022). Manajemen Event Di Desa Wisata. *Cv Literasi Nusantara Abadi*.
- Uhai, S., Sinaga, F., Sudarmayasa, I. W., & Permana, D. E. (2020). Kearifan Lokal Dayak Benuaq Kutai Barat Dalam Perayaan Tolak Bala Untuk Menangkal Dampak Covid 19. *Prosiding Webinar Nasional Universitas Mahasaraswati Denpasar 2020*.
- Uhai, S., & Sudarmayasa, I. W. (2020). Pelatihan Pembuatan Makanan Sehat Untuk Program Diet Alami Yang Bergizi Untuk Kelompok Ibu-Ibu Di Samarinda. *Sebatik*, 24(2), 222–227.
- Uhai, S., Sukmana, E., Dwiatmojo, A. R., Anggriawan, E. S., & Sinaga, F. (2021). Daya Tarik Wisata Waduk Panji Sukarame Sebagai Objek Wisata Di Kota Tenggarong. *Edutourism Journal Of Tourism Research*, 3(02), 102–114.
- Wahdiniawati, S. A., Lubis, F. M., Erlianti, D., Sari, V. B. M., Uhai, S., & Febrian, W. D. (2024). Keseimbangan Kehidupan Kerja: Mewujudkan Kesejahteraan Karyawan Melalui Manajemen Sdm Yang Berkelanjutan. *Jurnal Review Pendidikan Dan Pengajaran (Jrpp)*, 7(1), 728–738.
- Wahyuningrum, P. M. E. (2022). Analisis Penerapan Collaborative Learning Dalam Pembelajaran Pada Siswa Sekolah Dasar. *Journal On Education*, 4(4), 2029–2035.
- Wahyuningrum, P. M. E., & Hartutik, H. (2023). Development Of E-Modules To Improve Motivation And Learning Outcomes Of Catholic Religious Education For Public Elementary School Students. *Jmksp (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, Dan Supervisi Pendidikan)*, 8(2), 1138–1149.
- Wahyuningrum, P. M. E., & Hartutik, I. (2022). Development Of Catholic Religious Learning Media For Elementary School Students In Palangkaraya. *Jmksp (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, Dan Supervisi Pendidikan)*, 7(2), 830–846.
- Yumhi, Y., Dharmawan, D., Febrian, W. D., & Sutisna, A. J. (2024). Application Of Rapid Application Development Method In Designing A Knowledge Management System To Improve Employee Performance In National Construction Company. *Jurnal Informasi Dan Teknologi*, 155–160.
- Zakaria, N., Faisal, M., Malini, H., Sobirin, S., & Marzuki, M. (2024). Guidance And Counseling Management: A Scientific Approach To Improving Students' mental Health. *Jurnal Konseling Pendidikan Islam*, 5(1), 84–95.
- Zarkasi, Z., Lustono, L., Zhafira, N. H., Laily, N., Febrian, W. D., Triono, F., Yuliati, E., Fajar, F., Amandin, A., & Irawan, I. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia (The Art Of Human Resource, Human Capital, And Human Relation).