

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN GENERAL MANAGER TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KINERJA KARYAWAN DI HOTEL GRAND INNA KUTA

Dewa Ayu Kade Yani Utari¹, LGLK. Dewi², NGAS. Dewi³

Email: gekyani321@gmail.com¹, leli_ipw@unud.ac.id², susrami_ipw@unud.ac.id³

^{1,2,3}Program Studi Industri Perjalanan Wisata, Fakultas Pariwisata, Universitas Udayana

Abstract: The success or failure of a hotel company is inseparable from the role of Human Resources (HR). The importance of the role of human resources cannot be separated from a leader in carrying out activities as well as job satisfaction and performance from employees. A leader has different type of leadership style on leading his subordinates. Whether or not the leadership style is able to influence the job satisfaction and performance of his subordinates. This research was conducted to determine the effect of leadership style on job satisfaction and employee performance at the Grand Inna Kuta Hotel. The sampling technique used census sampling technique by distributing 159 questionnaires to employees of the Grand Inna Kuta hotel. The data used was a likert scale model questionnaire which was calibrated using validity and reliability tests. The data analysis technique uses the partial least square technique – structural equation modeling (PLS-SEM). Based on processing with smartPLS software, the results show that there is a significant positive influence between leadership style on job satisfaction, there is a significant positive effect between leadership style on employee performance, and there is a significant positive effect between job satisfaction on employee performance.

Abstrak: Berhasil tidaknya suatu perusahaan hotel tidak terlepas dari adanya peranan Sumber Daya Manusia (SDM). Pentingnya peranan sumber daya manusia tidak lepas dari seorang pemimpin dalam melaksanakan kegiatan serta kepuasan kerja dan kinerja dari karyawan. Seorang pemimpin memiliki jenis gaya kepemimpinan yang berbeda-beda dalam memimpin bawahannya. Baik tidaknya gaya kepemimpinan mampu mempengaruhi kepuasan kerja dan kinerja bawahannya. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan di Hotel Grand Inna Kuta. Teknik penentuan sampel menggunakan teknik sampling jenuh dengan membagikan 159 kuesioner kepada karyawan Hotel Grand Inna Kuta. Data yang digunakan kuesioner model skala likert yang dikalibrasi dengan memakai uji validitas dan reliabilitas. Teknik analisis data menggunakan teknik partial least square – structural equation modeling (PLS-SEM). Berdasarkan pengolahan dengan perangkat lunak smartPLS, diperoleh hasil bahwa terdapat pengaruh positif signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja, terdapat pengaruh positif signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, dan terdapat pengaruh positif signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Keywords: leadership style, job satisfaction, employee performance.

PENDAHULUAN

Pariwisata merupakan berbagai macam kegiatan yang didukung berbagai fasilitas serta layanan yang disediakan masyarakat, pengusaha, pemerintah dan pemerintah daerah (Menurut UU No. 10 tahun 2009). Pulau Bali merupakan salah satu sektor pariwisata yang berkembang pesat sehingga banyak wisatawan lokal maupun mancanegara yang datang untuk berkunjung dan berlibur. Dengan adanya kunjungan wisatawan yang berkunjung ke

Bali, maka sangat diperlukan jasa akomodasi dan pelayanan lainnya yang menunjang, salah satu jasa akomodasi yang ada di Bali adalah Hotel. Menurut Peraturan Menteri Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Republik Indonesia Nomor PM.53/HM.001/MPEK/2013 pasal 1 ayat 4 tentang standar usaha hotel. Terdapat banyak hotel yang tersedia di Bali, salah satunya adalah Hotel Grand Inna Kuta.

Berhasil tidaknya suatu perusahaan hotel tidak terlepas dari adanya peranan

Sumber Daya Manusia (SDM). Pentingnya peranan sumber daya manusia tidak lepas dari seorang pemimpin dalam melaksanakan kegiatan. Menurut Thoha (2010), Gaya kepemimpinan merupakan sikap atau perilaku yang digunakan oleh seseorang untuk mencoba mempengaruhi perilaku orang lain atau bawahan.

Karyawan tetap Hotel Grand Inna Kuta dibagi menjadi 8 departement yaitu diantaranya *Accounting Departement* sejumlah 18 orang *Engineering Departement* sejumlah 14 orang, *Food & Beverage Departement* sejumlah 55 orang, *Front Office Departement* sebanyak 21 orang, *Human Capital Departement* (HCD) sebanyak 4 orang, *Housekeeping Departement* sebanyak 34 orang, *Sales & Marketing Departement* sebanyak 8 orang, dan *Security Departement* sebanyak 5 orang serta ditambah *Executive* sebanyak 1 orang. Dan masing-masing departement tersebut memiliki sistem kinerjanya sendiri. Menurut Moehariono (2012:95) Kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis atau organisasi. Disamping faktor pengaruh gaya kepemimpinan, kinerja karyawan juga ditentukan oleh kepuasan kerja. Menurut Robbins and Judge (2011) mengatakan bahwa kepuasan kerja sebagai perasaan positif pada suatu pekerjaan, yang merupakan dampak atau hasil evaluasi dari berbagai aspek pekerjaan, dapat disimpulkan sebagai apa yang membuat seseorang menyenangi pekerjaan yang dilakukan karena mereka merasa senang dalam melakukan pekerjaannya.

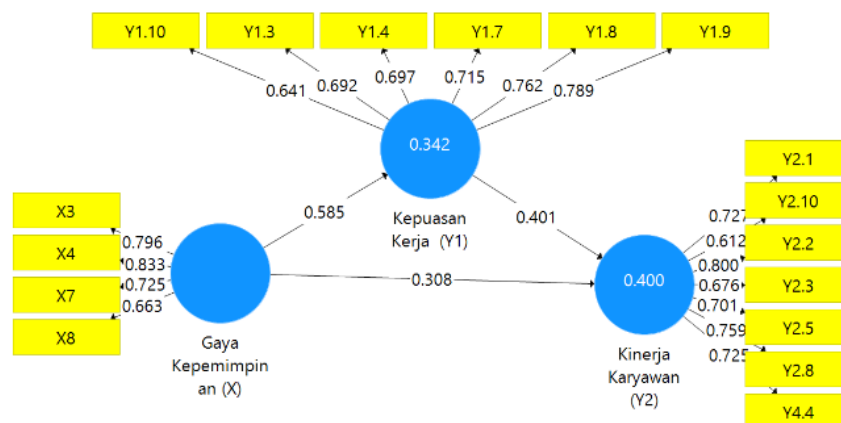
Pesatnya perkembangan perusahaan pada industri pariwisata khususnya perhotelan, tentunya harus diikuti dengan pengelolaan yang baik dan profesional. Perusahaan perlu memiliki karyawan yang loyal dan berkualitas agar tidak kalah bersaing dengan perusahaan lain. Salah satu langkah agar karyawan memiliki loyalitas dan kinerja yang tinggi adalah dengan membuat karyawan puas dengan pekerjaannya. Saat karyawan berhasil memenuhi tujuan perusahaan, tentu saja perusahaan akan merasa puas dengan hasil kinerja yang telah diberikan oleh karyawan.

Karyawan perusahaan pada industri pariwisata dituntut untuk selalu meningkatkan penjualan produk maupun jasa yang disediakan perusahaan untuk konsumen. Contohnya saat musim liburan tiba, karyawan pada perusahaan pariwisata dituntut bekerja lebih keras karena permintaan konsumen yang meningkat, sehingga karyawan harus bekerja lebih lama dari waktu kerjanya dan bisa saja masuk kerja pada hari libur. Hotel Grand Inna Kuta memiliki masa kerja karyawan yang cukup panjang, dimana karyawan termuda memiliki waktu lama kerja yaitu 5 tahun sedangkan karyawan senior memiliki waktu lama kerja lebih dari 20 tahun.

Namun, General Manager di Hotel Grand Inna Kuta memiliki masa kerja rata – rata 2 sampai 4 tahun. Dalam 10 tahun terakhir, Hotel Grand Inna Kuta melakukan perubahan pimpinan atau yang disebut dengan General Manager sebanyak 6 kali. Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa karyawan yang sudah bekerja di Hotel Grand Inna Kuta selama lebih dari 10 tahun, pergantian *General Manager* selama 6 kali sangat mempengaruhi gaya kepemimpinan. Pendapat mengenai kepemimpinan Setiap individu dari pemimpin memiliki cara memimpin yang berbeda. Contoh nyata yang dapat dijabarkan seperti pemimpin yang lebih menonjolkan strategi penjualan kamar, strategi yang lebih menginvestasikan fasilitas jangka panjang baik itu pembangunan sarana dan prasarana.

Hotel Grand Inna Kuta memiliki program-program untuk mengembangkan kinerja karyawan melalui pelatihan kerja (*training*). Dan memberikan pola pelatihan kepada karyawan berupa In House Training seperti *english class, training first aid, personal grooming, how to handling guest complaint* dan lain sebagainya. Pelatihan yang diberikan kepada karyawan diharapkan dapat menghasilkan kinerja yang baik bagi karyawan di Hotel Grand Inna Kuta.

Berdasarkan hasil wawancara dengan pihak *Human Capital Manager* Hotel Grand Inna Kuta, dari segi kepuasan dan kinerja, peningkatan keluar-masuk karyawan terutama wanita terjadi karena terdapat penurunan kepuasan kerja karyawan yang ditunjukkan dengan gejala-gejala yang terlihat yaitu menurunnya kegairahan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan, kurangnya kerjasama yang terjalin antar karyawan,



Gambar 1. Path Diagram

rendahnya inisiatif karyawan serta seringnya karyawan datang terlambat ke kantor yang menandakan bahwa tingkat disiplin karyawan menurun. Salah satu penyebab lainnya yang dilakukan karyawan adalah adanya tuntutan peran dalam pekerjaan yang dimana karyawan merasa adanya tekanan atas beban pekerjaan. Ditunjukkan dengan banyaknya pekerjaan yang yang harus dikerjakan sesuai dengan waktu yang ditentukan (*deadline*).

Pada Hotel Grand Inna Kuta General Manager memiliki masa jabatan antara 4 tahun sampai 2 tahun, namun ada juga General Manager yang menjabat kurang dari 2 tahun karena dipindahkan atau mutasi ke perusahaan lain namun masih berada pada naungan Inna Group Hotel. Dalam menjalankan operasional, *General Manager* dibantu oleh *Manager* disetiap departement untuk memudahkan komunikasi dengan baik dengan bawahan serta melancarkan operasional agar berjalan sesuai dengan *Standar Operating Procedur* (SOP) yang ada.

METODE

Penelitian ini dilakukan di Hotel Grand Inna Kuta, Jl. Pantai Kuta No.1, Pande Mas, Kuta, Kabupaten Badung, Bali. Penentuan informan menggunakan teknik *purposive sampling* yakni didasarkan dengan menggunakan kriteria tertentu. Kriteria tersebut adalah karyawan tetap Hotel Grand Inna Kuta. Kuisisioner digunakan sebagai instrumen utama penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif dengan skala *likert* serta populasi dan responden menggunakan metode sensus sampling dan analisis data menggunakan

Partial Least Square (PLS). Populasi yang digunakan yaitu karyawan pada Hotel Grand Inna Kuta dengan jumlah karyawan sebanyak 160 dan responden yang digunakan yaitu 159 orang karena satu orang orang *General Manager*.

Penelitian ini menggunakan variabel eksogen gaya kepemimpinan sebagai variabel bebas (X), yaitu terdapat lima tipe gaya kepemimpinan yang disesuaikan dengan situasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Melalui kuisisioner yang disebarakan kepada karyawan tetap yang tersebar di 8 departement, terdiri dari Human Capital Departement sebanyak 4 orang, Sales & Marketing berjumlah 8 orang, Accounting Departement sebanyak 18 orang, Engineering Departement sebanyak 14 orang, Housekeeping Departement sebanyak 34 orang, Food & Beverage Departement berjumlah 55 orang, Front Office Departement sebanyak 21 orang dan Security Departement sebanyak 5 orang, dan dikumpulkan data mengenai demografi responden, yaitu jenis kelamin terdapat responden berjenis laki-laki sebanyak 98 orang dan presentasinya sebesar 61,65%, sedangkan berjenis kelamin perempuan berjumlah 61 orang dengan presentase 38,4%. Selanjutnya karakteristik responden berdasarkan usia yang paling banyak berusia 21-35 tahun sebanyak 67 orang dengan presentase 42,1%, responden berusia >50 tahun sebanyak 47 orang dengan presentase 29,6%, umur 36-50 tahun sebanyak 40 orang dengan presentase 28,3%.

Karakteristik responden berdasarkan domisili, yang terbanyak berdomisili di Kabupaten Badung sebanyak 65 (40,9%), selanjutnya Kabupaten Denpasar sebanyak 54 orang (34%) dari Setelah itu dari Kabupaten Tabanan sebanyak 32 orang (20,1%), Kabupaten Gianyar sebanyak 8 orang (5%). Selanjutnya karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir dalam penelitian ini diketahui yang mendominasi adalah responden dengan pendidikan Diploma/S1/S2/S3 berjumlah sebanyak 98 orang (61,6%), lalu pendidikan SMA/K sebanyak 61 orang (28,4%). Selanjutnya karakteristik berdasarkan lama bekerja, yang bekerja lebih dari 10 tahun sebanyak 93 orang (58,5%), sedangkan responden yang bekerja dibawah 10 tahun tahun sebanyak 66 orang (41,5%).

Dalam penelitian ini terdapat indikator yang dihilangkan dari instrumen penelitian karena nilai loading factor indikator tersebut < 0,6 sehingga tidak memenuhi uji validitas konvergen. Berdasarkan Uji *Convergent Validity*, nilai item yang dihasilkan oleh konstruk gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan telah memenuhi nilai standar convergent validity, yang menunjukkan bahwa loading factor bernilai lebih dari 0,6 sehingga seluruh konstruk adalah valid. Berdasarkan hasil pengujian discriminant validity menyajikan hasil perhitungan *cross loading*, yang menunjukkan bahwa nilai *cross loading* dari setiap indikator pada variabel gaya kepemimpinan (X), kepuasan kerja (Y1) dan kinerja karyawan (Y2) berada di atas nilai *cross loading* dari variabel latennya. Semua nilai diatas batas yaitu 0,6 serta korelasi konstruk dengan item konstruk itu sendiri lebih besar dibandingkan dengan korelasi konstruk dengan item lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa dan membuktikan seluruh item tersebut valid.

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai *Composite reliability* variabel gaya kepemimpinan sebesar 0,749; variabel kepuasan kerja 0,811; dan variabel kinerja karyawan 0,841. Sementara *Cronbach's Alpha* variabel gaya kepemimpinan sebesar 0,842; variabel kepuasan kerja sebesar 0,864 dan variabel kinerja karyawan sebesar 0,880. Artinya, semua variabel tersebut dikatakan reliabel karena nilai composite reliability diantara 0,6 – 0,7 dan nilai Cronbach's alpha yang diharapkan adalah di atas 0,7.

Berdasarkan nilai R^2 (*R-Square*) untuk variabel kepuasan kerja sebesar 0,342 atau 34,2%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja (Y1) dipengaruhi oleh variabel gaya kepemimpinan (X) sebesar 34,2%, sisanya 65,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam penelitian. Dalam penelitian sebelumnya, variabel lain yang mempengaruhi seperti motivasi kerja, stress kerja, disiplin kerja, dan variabel lainnya. Oleh karena nilai R^2 lebih kecil dari 0,67 tetapi lebih besar dari 0,33 maka pengaruh X terhadap Y1 termasuk moderat. Nilai R^2 untuk variabel kinerja karyawan (Y2) yaitu sebesar 0,400 atau 40%. Nilai tersebut mengindikasikan bahwa kinerja karyawan (Y2) dipengaruhi oleh variabel gaya kepemimpinan (X) sebesar 40%, sedangkan sisanya 60% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam penelitian, Dalam penelitian sebelumnya, variabel lain yang mempengaruhi seperti motivasi kerja, stress kerja, disiplin kerja, dan variabel lainnya. Oleh karena nilai R^2 lebih kecil dari 0,67 tetapi lebih besar dari 0,33 maka pengaruh X terhadap Y2 termasuk moderat.

Berdasarkan penelitian dijelaskan bahwa terdapat efek besar dari pengaruh gaya kepemimpinan (X) terhadap kepuasan kerja (Y1), di mana $0.521 > 0.35$. Terdapat efek kecil pada pengaruh gaya kepemimpinan (X) terhadap kinerja karyawan (Y2), di mana $0.15 > 0.104 > 0.02$. Terdapat efek sedang atau menengah dari pengaruh kepuasan kerja (Y1) terhadap kinerja karyawan (Y2), di mana $0.35 > 0.176 > 0.15$.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan *General Manager* terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan analisis jalur inner model, menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan (X) berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y1). Dimana gaya kepemimpinan *General Manager* secara paternalistik mendominasi jawaban karyawan di Hotel Grand Inna Kuta, sehingga dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan paternalistik mampu memengaruhi kepuasan kerja di Hotel Grand Inna Kuta khususnya dalam kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri. Seorang atasan dengan gaya kepemimpinan paternalistik mampu mencintai dan menghormati bawahannya serta selalu bersedia untuk menolong bawahannya jika mengalami kendala. Rasa hormat yang dimiliki oleh

pimpinan akan membuat pimpinan bersedia memberikan kesempatan dan kebebasan bagi bawahan untuk mengoptimalkan kemampuan masing-masing dalam melakukan pekerjaannya, dan karyawan akan merasa puas untuk bekerja sama dan berkomitmen sepenuh hati dengan atasan akibat kesesuaian minat pribadi karyawan.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan *General Manager* terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan analisis jalur inner model, menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan (X) berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y2). *General Manager* secara paternalistik mendominasi jawaban karyawan di Hotel Grand Inna Kuta, sehingga dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan paternalistik mampu memengaruhi kinerja karyawan di Hotel Grand Inna Kuta khususnya dalam kualitas kerja. Gaya kepemimpinan paternalistik berusaha untuk memperlakukan semua orang yang terdapat dalam organisasi seadil dan setara mungkin. Pemimpin mereka mampu bersifat melindungi dan layak dijadikan sebagai tempat bertanya dan untuk memperoleh petunjuk. Hal ini berdampak pada keputusan-keputusan dan cara pembagian wewenang yang digunakan oleh pimpinan terhadap karyawannya. Dari pendekatan tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa kesediaan pimpinan dalam memberikan pengajaran dan petunjuk secara tidak memihak mampu memberikan dampak positif pada kinerja karyawan. Hal ini sangat mungkin terjadi karena sifat atasan yang dengan senang hati bersedia untuk memberikan petunjuk dan saran dari saat karyawan mengalami kendala dalam melakukan tugasnya, sehingga kesulitan yang dialami akan dengan mudah diselesaikan dan hal ini meningkatkan kinerja karyawan.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan analisis jalur inner model, menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja (Y1) berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y2). Kepuasan kerja pada pekerjaan itu sendiri mendominasi pengaruh terhadap kinerja karyawan khususnya kualitas kerja. Karyawan yang memiliki bidang pekerjaan sesuai dengan keterampilan yang dimiliki membuat karyawan lebih mudah dalam menjalankan tugasnya. Ketertarikan

secara personal yang dimiliki karyawan terhadap pekerjaannya juga membuat karyawan memiliki rasa cinta terhadap pekerjaannya sehingga karyawan akan lebih termotivasi dalam melakukan pekerjaannya. Kemudahan dan rasa cinta terhadap pekerjaan yang dimiliki membuat performa yang diberikan karyawan lebih maksimal sehingga hal ini akan meningkatkan kinerja karyawan.

SIMPULAN & SARAN

Simpulan

Gaya kepemimpinan *General Manager* berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Hotel Grand Inna Kuta, hal ini berarti semakin baik gaya kepemimpinan yang digunakan maka semakin tinggi pula kepuasan kerja karyawan. Rasa hormat yang dimiliki oleh pimpinan pada karyawan akan membuat karyawan akan merasa puas untuk bekerja sama dan berkomitmen sepenuh hati dengan atasan dan perusahaan.

Gaya kepemimpinan *General Manager* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Grand Inna Kuta, hal ini berarti semakin baik gaya kepemimpinan yang digunakan maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. Sifat atasan yang bersedia untuk memberikan petunjuk dan saran dari saat karyawan mengalami kendala dalam melakukan tugasnya mampu meningkatkan kinerja karyawan.

Kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Grand Inna Kuta, hal ini berarti semakin tinggi kepuasan kerja karyawan maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. Kemudahan dan rasa cinta terhadap pekerjaan yang dimiliki karyawan membuat performa yang diberikan karyawan lebih maksimal sehingga hal ini akan meningkatkan kinerja karyawan.

Saran

Pemimpin Hotel Grand Inna Kuta menerapkan gaya kepemimpinan *General Manager* paternalistik yang mendukung kepuasan kerja karyawan dan berpengaruh positif terhadap kinerja. Untuk lebih meningkatkan kinerja karyawan, pemimpin perlu terlibat aktif dalam membimbing tugas-tugas, memberikan sistem promosi yang memadai, dan melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan. Pemimpin juga

disarankan memberikan kebebasan dan tanggung jawab penuh kepada karyawan, menempatkan mereka sesuai dengan kemampuan, dan menyediakan fasilitas pelatihan serta pengembangan.

Untuk penelitian selanjutnya, disarankan mengatasi kelemahan dalam penelitian ini dengan menambah teori dan variabel baru. Peneliti dapat menjelajahi faktor-faktor seperti motivasi kerja, disiplin kerja, dan kompensasi kerja untuk mendapatkan pemahaman yang lebih komprehensif. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengeksplorasi lebih lanjut tentang pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan dengan memperluas cakupan variabel dan mendalaminya secara lebih detail.

Kepustakaan

- Angelina, F. M. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Hotel Zoom Jemursari Surabaya. *Agora*, 6(2).
- Anshari, Ilham, 2007. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Binjai. Skripsi Jurusan Manajemen Sumber Daya Manusia Fakultas Ekonomi Universitas Sumatera Utara.
- Eliyana, A., & Ma'arif, S. (2019). Job satisfaction and organizational commitment effect in the transformational leadership towards employee performance. *European Research on Management and Business Economics*, 25(3), 144-150.
- Ghafoor MM, Malik ME, Naseer S, 2011. Transformational leadership, employee engagement and performance: Mediating effect of psychological ownership, *African Journal of Business Management* Vol. 5(17), pp. 7391-7403, 4 September, 2011
- Hartanto, D. A., Ghalib, S., & Irwansyah, I. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan Hotel Aston Banua). *Jurnal Bisnis dan Pembangunan*, 10(1), 37-61.
- Jamaludin, A. (2017). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kaho Indahcitra Garment Jakarta. *JABE (Journal of Applied Business and Economic)*, 3(3), 161-169.
- Jiputra, J. A. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan PT Rembaka. *Agora*, 7(1).
- Mahaputra, M. R., & Saputra, F. (2021). Literature Review the Effect of Headmaster Leadership on Teacher Performance , Loyalty and Motivation. *Journal of Accounting and Finance Management*, 2(2), 103–113.
- Mangkunegara, 2005 (dalam Brahmasari, 2008). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Cetakan Keenam, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Manik, L. L. A., & Bancin, M. A. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Pardede Internasional Medan. *Jurnal Global Manajemen*, 11(1), 187-198.
- Martoyo, Susilo, 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi 3. Yogyakarta: BPFE.
- Meng, J., & Berger, B. K. (2019). The impact of organizational culture and leadership performance on PR professionals' job satisfaction: Testing the joint mediating effects of engagement and trust. *Public Relations Review*, 45(1), 64-75.
- Ozturk, A., Karatepe, O. M., & Okumus, F. (2021). The effect of servant leadership on hotel employees' behavioral consequences: Work engagement versus job satisfaction. *International Journal of Hospitality Management*, 97, 102994.
- Parashakti, R. D., & Setiawan, D. I. (2019). Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Bank BJB Cabang Tangerang. *Jurnal Samudra Ekonomi Dan Bisnis*, 10(1).
- Potu, A. (2013). Kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada kanwil ditjen kekayaan negara suluttenggo dan maluku utara di manado. *Jurnal EMBA*, 1(4), 1208-1218.
- Putra, G. P. U. (2013). Pengaruh Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Matahari Terbit Bali, Tanjung Benoa-Nusa Dua (Doctoral dissertation, Udayana University).
- Riana, I. G., Sintaasih, D. K., & Suprpta, M. (2015). Pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan (studi pada Wake Bali Art Market Kuta-Bali). *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 4, 44744.
- Rozy MS, F. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan General Manager terhadap Kinerja Karyawan di Kharisma Hotel Bukittinggi (Doctoral dissertation, Universitas Negeri Padang).

- Setiawan, A. (2017). Pengaruh gaya kepemimpinan partisipatif terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja dan kepuasan kerja. *Agora*, 5(2).
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59-70.
- Sudiantini, D., & Saputra, F. (2022) The Influence of Leadership Style: Job Satisfaction, Employee Loyalty and Commitment at PT Lensa Potret Mandiri di PT Lensa Potret Mandiri. *Formosa Journal of Sustainable Research*, 1(3), 467-478.
- Surya, D.A., dan Megawati, S. (2015). Pengaruh gaya kepemimpinan otoriter dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan room departemen di swiss-belinn manyar surabaya. Retrieved October 15,2019,from <https://dewey.petra.ac.id/catalog/digital/detail?id=34639>.
- Thoha, Miftah. 2007. *Kinerja Organisasi: Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Yanoto, A. (2018). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja melalui motivasi dan kinerja karyawan PT. Nutrifood Indonesia di Surabaya. *Agora*, 6(1).