
**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN GENERAL MANAGER
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI KHARISMA HOTEL
BUKITTINGGI**

Fakhrul Rozy¹ Pasaribu²

^{1,2} Program Studi Manajemen Perhotelan

Jurusan Pariwisata

Fakultas Pariwisata dan Perhotelan

Universitas Negeri Padang

Email : fakhrulrozy94@gmail.com

Submitted: 2019-07-28

Accepted: 2019-10-27

Published: 2019-12-31

DOI: <https://doi.org/10.24036/jpk/vol11-iss02/626>

URL: <http://jpk.ppj.unp.ac.id/index.php/jpk/article/view/626>

Abstract

The objectives of the research are to find out determine the effect of the general manager's leadership style on employee performance at Kharisma Hotel Bukittinggi. This research was conducted on 38 employees of Kharisma Hotel Bukittinggi who were respondents, data collection was done by questionnaire. Sampling is determined using the Total Sampling technique. Data collection is done by distributing questionnaires to respondents and using secondary data from the hotel. The analysis technique in this study uses simple linear regression analysis. The data in this study were processed with SPSS version 21. The results of this study showed leadership style had a positive and significant effect on employee performance at Kharisma Hotel Bukittinggi.

Keyword : general manager's, leadership style, employee performance..

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan general manager terhadap kinerja karyawan di Kharisma Hotel Bukittinggi. Penelitian ini dilakukan terhadap 38 orang karyawan Kharisma Hotel Bukittinggi yang menjadi responden, pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner. Pengambilan sampel ditentukan dengan menggunakan teknik *Total Sampling*. Pengumpulan data dilakukan dengan membagikan kuesioner ke responden dan menggunakan data sekunder dari pihak hotel. Teknik analisis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier sederhana. Data pada penelitian ini diolah dengan SPSS versi 21. Hasil dari penelitian ini menunjukkan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kharisma Hotel Bukittinggi.

Kata Kunci: General Manajer, Gaya Kepemimpinan Kinerja Karyawan.

Pendahuluan

Kota Bukittinggi merupakan kota yang ekonominya di dongkrak oleh sektor pariwisata, karena di Bukittinggi terdapat banyak obyek wisata. Sebagian pendapatan kota Bukittinggi berasal dari pariwisata, karena kota Bukittinggi banyak di datangi wisatawan domestik maupun mancanegara. Salah satu industri yang berkembang pesat di Bukittinggi adalah industri perhotelan.. Industri perhotelan merupakan salah satu bentuk perdagangan jasa yang menyediakan jasa penginapan dan jasa pelayanan hotel lainnya.

Menurut Sulistiyono (2011:5), "Hotel adalah suatu perusahaan yang dikelola oleh pemiliknya dengan menyediakan pelayanan makanan, minuman, dan fasilitas kamar untuk



This is an open access article distributed under the Creative Commons 4.0 Attribution License, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited. ©2017 by author and Universitas Negeri Padang.

tidur kepada orang-orang yang sedang melakukan perjalanan dan mampu membayar dengan jumlah yang wajar sesuai dengan pelayanan yang diterima tanpa adanya perjanjian khusus”.

Hotel tidak akan berjalan tanpa adanya peran dari sumber daya manusia. Menurut Simamora dalam Tyas (2017), “Manajemen Sumber daya manusia (Human Resources Management) adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberi balsa jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok karyawan. Sumber daya manusia yang ada di hotel tersebut memiliki satu tujuan, yaitu berkeinginan agar hotel tersebut mengalami peningkatan pendapatan dari waktu ke waktu. Oleh sebab itu, peningkatan kinerja yang baik serta meningkatkan hasil kerja meruakan hal yang terpenting dalam mewujudkan tujuan untuk meningkatkan pendapatan dan memajukan suatu perusahaan.

Kharisma Hotel adalah hotel bintang dua (**) yang terletak di Jalan Sudirman No. 57, Guguk Panjang, Bukittinggi, Sumatera Barat. Kharisma Hotel memiliki beberapa departemen untuk menjalankan fungsi hotel dengan baik. Kharisma Hotel juga memiliki 50 kamar. Berjalannya operasional suatu hotel tidak lepas dari sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Pendapatan perusahaan meningkat bila kinerja karyawannya baik. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah latar belakang pendidikan. Kinerja karyawan atau job performance merupakan hasil kerja yang dicapai seorang karyawan dalam melakukan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Mangkunegara (2011:67) mengemukakan bahwa istilah kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Prestasi kerja merupakan gabungan dari dua faktor yaitu: (1) kemampuan dan minat seorang pekerja, (2) kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas serta peran dan tingkat motivasi seorang pekerja. Semakin tinggi kedua faktor diatas semakin tinggi pulalah tingkat keberhasilan pekerja tersebut. Selain dilihat dari faktornya, kinerja karyawan juga bisa dinilai dari indikator-indikatornya. Menurut Fadel (2009:195), mengemukakan beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan yaitu, pemahaman atas tugas pokok dan fungsi, inovasi, kecepatan kerja dan keakuratan kerja. Di Kharisma hotel terdapat beberapa indikator untuk menilai kinerja karyawan, yaitu absensi karyawan, loyalitas, kemampuan bekerja sama dalam team dan hasil kerja.

Dari hasil pengamatan prapenelitian, berdasarkan indikator kinerja karyawan terdapat beberapa masalah yang terjadi di Kharisma Hotel diantaranya; (1) kurangnya kemampuan karyawan bekerja sama dalam team. Kemampuan bekerja sama dalam team merupakan ujung tombak keberhasilan suatu departement yang ada dihotel. Kurangnya komunikasi antar karyawan menjadi penyebab penurunan kinerja karyawan secara individual, karena terputusnya informasi menimbulkan permasalahan dalam proses melakukan pekerjaan. (2) tidak memahami standart operasional prosedur (SOP), setiap hotel terdapat departement didalamnya. Ada beberapa karyawan yang mungkin tidak atau kurang memahami SOP pada departementnya, sehingga kinerja dari karyawan tersebut menjadi turun. (3) kurangnya memahami konsep “service excelent”, setiap karyawan dihotel harus memiliki bahasa, gesture, pemilihan kata yang baik dalam berkomunikasi. Terkadang karyawan di Kharisma hotel tidak menjalankan “service excelent” tersebut kepada tamu yang datang, sehingga membuat tamu menjadi kurang nyaman pada pelayanan di Kharisma hotel.

Selain faktor dan indikator tersebut, kinerja karyawan juga di pengaruhi oleh gaya kepemimpinan. Semakin baik dan disukai gaya kepemimpinan, maka karyawan juga semakin senang dan nyaman dalam menjalankan tugas, dan itu juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang juga akan semakin baik. Oleh karena itu, gaya kepemimpinan ini sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan di suatu perusahaan atau hotel. Menurut Stoner dalam Herlambang (2014), “Gaya kepemimpinan didefinisikan sebagai suatu proses



pengarahan dan pemberian pengaruh pada kegiatan-kegiatan dari sekelompok anggota yang saling berhubungan dengan tugasnya". Menurut Amirulah dan Budiyo (2004:93), "Gaya kepemimpinan ada empat, yaitu kepemimpinan direkif, supportif, partisipatif, orientasi prestasi.

Pada bulan Mei 2010 General manager kharisma hotel mengundurkan diri dan digantikan oleh General manager yang baru, saat pergantian General manager tersebut terjadi adaptasi karyawan dengan seorang pemimpin yang baru, hal ini berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Kharisma hotel. Gaya kepemimpinan general manager yang lama dan yang baru sangat lah berbeda. Oleh sebab itu, sangat mempengaruhi kepada kinerja karyawan di Kharisma hotel, gaya kepemimpinan general manager yang lama sangat memperhatikan kedisiplinan, sehingga membuat karyawan hotel tersebut lebih disiplin, sedangkan pemimpin yang baru lebih mengutamakan musyawarah dalam menyelesaikan permasalahan dalam pekerjaan, seperti mengumpulkan beberapa dari kesalahan dari karyawan dan setelah itu baru di musyawarahkan untuk menyelesaikannya.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh Gaya Kepemimpinan General Manager terhadap kinerja keryawan di Kharisma Hotel. Tujuan khusus dari penelitian ini adalah: (a) Mendeskripsikan tentang Gaya Kepemimpinan General Manager Kharisma Hotel. (b) Mendeskripsikan tentang kinerja Karyawan Kharisma Hotel.

Metode

Jenis penelitian yang dilakukan adalah penelitian asosiatif kausal. Metode asosiatif menurut Sugiyono (2014:55) adalah, "Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dua variabel atau lebih". Dengan kata lain desain kausal berguna untuk mengukur hubungan-hubungan antar variabel riset atau berguna untuk menganalisis bagaimana suatu variabel mempengaruhi variabel yang lain. Populasi yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada di Kharisma hotel Bukittinggi sebanyak 38 orang. Pengambilan sampel ditentukan dengan menggunakan teknik Total Sampling, yakni menjadikan seluruh populasi sebagai sampel penelitian karena populasi dari penelitian ini kurang dari 100 subjek. Data dikumpulkan dengan menggunakan kuisisioner yang tersusun. Kuisisioner tersebut berupa pertanyaan tertutup yang diberikan kepada responden secara langsung dengan menggunakan skala likert. kemudian data dianalisis dengan menggunakan analisis regresi linear berganda yang telah dilakukan uji instrument dan uji persyaratan analisis.

Hasil dan Pembahasan

Analisis Deskripsi Variabel Penelitian

Analisis statistik deskriptif menunjukkan nilai minimum dan maksimum dari masing-masing variabel. Variabel gaya kepemimpinan terdapat skor trendah (minimum) 43,00 dan skor tertinggi (maksimum) 80,00, berdasarkan distribusi tersebut didapat skor rata-rata (mean) sebesar 61,7368, skor tengah median sebesar 64,000, skor yang sering muncul (mode) 64,00, simpang baku (standart deviasi) sebesar 7,37668 range sebesar 37,00 dan varian sebesar 54,415 satuan.

Sedangkan variabel kinerja karyawan pada Kharisma Hotel Bukittinggi terdapat skor trendah (minimum) 43,00 dan skor tertinggi (maksimum) 80,00, berdasarkan distribusi tersebut didapat skor rata-rata (mean) sebesar 63,3684, skor tengah median sebesar 63,000, skor yang sering muncul (mode) 68,00, simpang baku (standart deviasi) sebesar 9,55332 range sebesar 37,00 dan varian sebesar 91,266 satuan.

Deskripsi Data Variabel

Gaya Kepemimpinan

Data Gaya Kepemimpinan dikumpulkan melalui pernyataan yang terdiri dari 20 butir pernyataan yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Selanjutnya angket disebarkan kepada 38 responden untuk dijawab. Deskripsi data variabel gaya kepemimpinan terdapat

44,7% responden termasuk kategori sangat baik, 34,2% responden termasuk kategori baik. 21,1% responden termasuk kategori cukup, 0,0% responden termasuk kategori buruk.

Kinerja Karyawan

Data kinerja karyawan dikumpulkan melalui data sekunder. Data sekunder kinerja karyawan yaitu data yang didapatkan dari penilaian kinerja karyawan Kharisma Hotel Bukittinggi. Deskripsi data variabel kinerja karyawan terdapat, 78,9% responden termasuk kategori sangat baik, 21,1% responden termasuk kategori baik. 0,0% responden termasuk kategori cukup, 0,0% responden termasuk kategori buruk.

Analisis Data

Uji Normalitas

Untuk melihat tingkat kenormalan suatu data perlu dilakukan uji normalitas dari data tersebut. Pengujian normalitas data dilakukan dengan menggunakan One Sample Kolmogorov Smirnov Test. Ghazali (2010) menyatakan dimana prinsip dari normalitas ditunjukkan dengan tingkat signifikansi 5%. Dasar pengambilan keputusan dari uji normalitas ini adalah dengan melihat probabilitas Asymp.Sig (2-tailed). Berdasarkan hasil perhitungan uji normalitas diperoleh nilai Asymp.Sig 0,154. Nilai Asymp.Sig 0,154 > 0,05 sehingga diambil kesimpulan distribusi data normal (sistematis)

Uji Homogenitas

Pengujian homogenitas terhadap data yang penulis dapatkan dilapangan dapat dilihat dari hasil pengolahan data dengan program SPSS dari uji Test of Homogeneity of Variances. nilai signifikan dari hasil uji Test of Homogeneity of Variances sebesar 0,127 lebih besar dari nilai alpha yang ditetapkan yaitu 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa jika nilai signifikan atau probabilitas (p) > 0,05, maka dapat dikatakan data tersebut berasal dari populasi yang mempunyai varian yang sama atau data bersifat homogen.

Uji Linearitas

Uji linearitas ini dilakukan untuk melihat data yang diperoleh apakah sudah terdistribusi secara linear atau tidak linear. Berdasarkan analisis data untuk uji linearitas di atas diketahui bahwa datanya mempunyai hubungan yang linear karena nilai signifikan dari uji linearitas. Nilai linearity sig 0,000 < 0,05 maka dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear. Dengan demikian analisis regresi dapat dilakukan karena uji linearitas sudah memenuhi syarat.

Pengujian Hipotesis

Uji Regresi Linear Sederhana

Uji regresi linear sederhana dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh satu variabel dengan variabel yang lainnya. Kemudian nilai koefisien regresi variabel diatas dapat disubstitusikan ke dalam persamaan regresi sederhana sebagai berikut :

$$Y = 89.397 + 0,136 X$$

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa nilai koefisien regresi untuk variabel, nilai konstanta sebesar 89.397 satuan hasil ini menunjukkan bahwa apabila gaya kepemimpinan nilainya nol maka kinerja karyawan pada Kharisma Hotel Bukittinggi sudah ada sebesar 89.397 satuan dengan asumsi variabel lain tetap. Kemudian nilai koefisien regresi gaya kepemimpinan (X) adalah sebesar 0,136 satuan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Kharisma Hotel Bukittinggi, artinya apabila gaya kepemimpinan ditingkatkan sebesar satu satuan maka kinerja karyawan pada Kharisma Hotel Bukittinggi juga akan meningkat sebesar 0,136 satuan dengan asumsi variabel lain tetap.

Berdasarkan hasil uji regresi linier diatas diperoleh nilai signifikan gaya kepemimpinan 0.001. Artinya nilai sig. 0,001 < 0,05. Jadi variabel gaya kepemimpinan mempengaruhi variabel kinerja karyawan, maka H_a diterima dan H_o ditolak. Hasil uji Koefisien Determinan diperoleh nilai R^2 sebesar 0,288 artinya kontribusi dari variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Kharisma Hotel Bukittinggi adalah sebesar



28,8%. Artinya pengaruh variabel X terhadap variabel Y adalah sebesar 28,8%, sedangkan 71,2% ditentukan oleh faktor-faktor lainnya, diluar variabel yang diteliti.

Pembahasan

Gaya Kepemimpinan

Berdasarkan hasil penilaian dari 38 orang sampel, maka variabel gaya kepemimpinan dapat dikelompokkan sebagai berikut: 44,7% responden termasuk kategori sangat baik, 34,2% responden termasuk kategori baik. 21,1% responden termasuk kategori cukup, 0,0% responden termasuk kategori buruk. Artinya gaya kepemimpinan general manager pada Kharisma Hotel sangat baik yang dinilai dari kuesioner yang diisi oleh seluruh karyawan Kharisma Hotel Bukittinggi. Menurut Hersey, (2004:29) menyebutkan bahwa, "Gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku (kata-kata dan tindakan-tindakan) dari seorang pemimpin yang dirasakan oleh orang lain". Jadi dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan seorang general manager dapat mempengaruhi karyawan dalam bekerja sehingga mencapai tujuan tertentu.

Kinerja Karyawan

Berdasarkan data yang didapatkan dari data sekunder hasil penilaian dari 38 orang, maka variabel kinerja karyawan dapat dikelompokkan sebagai berikut: 78,9% responden termasuk kategori sangat baik, 21,1% responden termasuk kategori baik. 0,0% responden termasuk kategori cukup, 0,0% responden termasuk kategori buruk. Artinya hampir seluruh kinerja karyawan Kharisma Hotel masuk dalam kategori sangat baik yang diperoleh dari hasil penilaian karyawan. Hasibuan (2009:94) mengemukakan, "Kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu".

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang digunakan untuk mengetahui pengaruh antara Gaya kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan di Kharisma Hotel Bukittinggi. Analisis dilakukan dengan bantuan dengan bantuan SPSS 21.0 diperoleh hasil uji regresi linier sederhana diperoleh nilai sig. $0,001 < 0,05$ artinya variabel gaya kepemimpinan (X) dapat menjelaskan variabel kinerja (Y) secara signifikan. Selanjutnya diperoleh t hitung $3,815 > t$ tabel ($\pm 2,026$) dengan taraf sig. 0,05, maka variabel gaya kepemimpinan mempunyai hubungan secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya diperoleh koefisien regresi sebesar 0,136 dengan nilai t hitung 3,815 pada sig. $0,001 < 0,05$. Artinya setiap peningkatan sebesar 1 satuan disiplin kerja akan meningkatkan 0,136 satuan kinerja karyawan.

Kemudian diperoleh nilai R Square 0,288 Artinya pengaruh variabel gaya kepemimpinan (X) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 28,8% sedangkan 71,2% dipengaruhi oleh faktor lain. Maka hipotesis yang diterima dalam penelitian ini adalah H_0 dan H_0 ditolak. Meskipun pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan 28,8% tapi merupakan salah satu faktor yang dapat menghasilkan kinerja yang baik karena pada dasarnya gaya kepemimpinan yang baik akan memberikan kinerja karyawan yang baik.

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan general manager dapat meningkatkan kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan seseorang bisa memberikan motivasi tersendiri bagi seseorang apabila gaya kepemimpinan yang diterapkan sesuai dengan keinginan para karyawannya, sehingga dapat disimpulkan seorang pemimpin yang dapat memotivasi bawahannya dengan gaya kepemimpinannya merupakan pemimpin yang berhasil dalam mengembangkan usahanya. Jika seorang pemimpin tidak dapat memimpin bawahannya niscaya perusahaan itu akan bangkrut dan keluar dari pasar.

Dari hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa pengaruh gaya kepemimpinan general manager terhadap kinerja karyawan di Kharisma Hotel Bukittinggi berpengaruh secara signifikan. Hasil penelitian ini konsisten dengan Bakara (2015) yang menunjukkan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel

Travellers Suites Medan. Penelitian Ananda (2016) juga menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memberikan pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Simpulan dan Saran

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan pada bagian sebelumnya maka dapat disimpulkan hasil penelitian tentang “Pengaruh Gaya Kepemimpinan General Manager terhadap Kinerja Karyawan di Kharisma Hotel” sebagai berikut: (1) Hasil penilaian tentang Gaya Kepemimpinan General Manager di Kharisma Hotel Bukittinggi sebesar 3,18. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang ada pada Kharisma Hotel Bukittinggi masuk dalam kategori baik. (2) Hasil penilaian tentang Kinerja Karyawan di Kharisma Hotel Bukittinggi dari penilaian yang sudah ditentukan menunjukkan secara keseluruhan termasuk dalam kategori baik. (3) Terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan di Kharisma Hotel Bukittinggi sebesar 28,8% dan sisanya 71,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka ada beberapa hal yang disarankan kepada beberapa pihak sebagai berikut : (1) Bagi pihak Hotel disarankan untuk mengetahui faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti kemampuan karyawan, tanggung jawab kasryawan dan disiplin kerja karyawan. Selain itu juga memberikan pelatihan atau memberikan reward kepada karyawan yang memiliki kinerja yang baik. untuk pimpinan juga lebih meningkatkan kontrol kepada karyawannya agar bekerja lebih baik lagi, dan bermusyawarah dengan karyawan untuk mengambil keputusan. (2) Bagi pariwisata untuk dapat menambah dan melengkapi buku referensi di perpustakaan dan bisa menambah referensi perkuliahan di bidang Sumber Daya Manusia. (3) Bagi peneliti lain disarankan untuk mencari faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan selain gaya kepemimpinan. Karena masih ada faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja dari karyawan.

Rujukan

- AA. Anwar Prabu Mangkunegara. 2006. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Refika Aditama.
- AA. Anwar Prabu Mangkunegara. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- AA. Anwar Prabu Mangkunegara. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Amirullah dan Budiyo Haris. 2004. *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta. Graha Ilmu.
- Arikunto, S. 2010. *Prosedur penelitian : Suatu Pendekatan Praktik*. (Edisi.Revisi). Jakarta. Rineka Cipta.
- Creswell, W. 2008. *John, Educational Reaserch Design: Planning, Conducting, and Evaluation, Quantitative Research 3thed*. Pearson: New Jersey



- Fadel, Muhammad. 2009. *Reinventing Government (Pengalaman Dari Daerah)*. PT. Elex Media Komputindo. Jakarta.
- Handoko. T.H., 2009. *Manajemen Edisi 2*. BPFE. Yogyakarta
- Hasibuan, Malayu S.P. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia . Edisi Revisi*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia . Edisi Revisi*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Hasibun, Malayu S.P. 2009. *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Edisi Revisi. Jakarta. Bumi Aksara.
- Heidjrachman dan Suad, Husnan. 2002. *Manajemen Personalia*. Badan Penerbit Fakultas Ekonomi (BPFE). Yogyakarta.
- Henry Simamora. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga. Yogyakarta. STIE YKPN
- Herlambang, S. (2014). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Gosyen Publishing
- Hersey. 2004. *Manajemen Perilaku Organisasi*. Jakarta. Erlangga.
- Pasolong, Harbani. 2010. *Teori Administrasi Publik*, Alfabeta, Bandung
- Priyatno, Dewi. 2008. *Mandiri Belajar SPSS-Bagi Mahasiswa dan Umum*. Yogyakarta. MediaKom
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta. Grafindo
- Rivai, V, dan Mulyadi, D. 2009. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta. Raja Grafindo Persada.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung. Alfabeta
- Sulastiyono, Agus. 2011. *Manajemen Penyelenggaraan Hotel*. Bandung. Alfabeta
- Tjiptono, Fandy. 2006. *Manajemen Pelayanan Jasa*. Penerbit Andi. Yogyakarta.
- Tyas, Yohanes. 2017. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di Hotel LPP Garden Yogyakarta*. Artikel Skripsi. Universitas Sanata Dharma. Yogyakarta.