

**Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja
Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi
Di Adhi Jaya Sunset Hotel Bali**

Yuyun Indah Suwarni *1
yuyunindahsuwarni@gmail.com

IWK. Teja Sukmana *2

Program Studi Manajemen Universitas Dhyana Pura Bali

ABSTRACT

This study aims to analyze the leadership style and work discipline on employee performance with motivation as a mediating variable at Adhi Jaya Sunset Hotel Bali. This research involved 53 respondents. This study uses Saturation Sampling method. Data is collected by questionnaire, interview and observation. The data analyzed in Partial Least Square used Smart PLS 3.0. The analytical methods used are the Measurement Model or Outer Model (Convergence Validity, Discriminant Validity, and Composite Reliability) and Structural Model or Internal Model (R-square, Path coefficient). Based on the analysis that has been done produces a positive and significant influence between leadership style on employee's performance, work discipline on employee's performance, motivation on employee's performance, leadership style on employee's performance with motivation as mediating variable and work discipline on employee's performance with motivation as mediating variable. The magnitude of the coefficient value of each variable shows a positive effect and with a statistical value greater than 1.96 (t-table significance of 5% = 1.96) which indicates that there is a significant influence between variables.

Keywords: *Leadership Style, Work Discipline, Motivation, Employee Performance*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia dalam bidang jasa sangat penting perannya sebagai peralatan penunjang kerja karyawan yang baik namun bila tidak didukung dengan sumber daya manusia yang handal dalam

pengoperasiannya maka pelayanan maupun kinerja yang dihasilkan tidak akan maksimal.

Colquitt dalam Kasmir (2016:183) menyatakan kinerja (*performance*) merupakan suatu tindakan proses atau cara bertindak atau melakukan

fungsi organisasi. Kinerja adalah nilai dari seperangkat perilaku karyawan yang berkontribusi, baik secara positif atau negatif terhadap pemenuhan tujuan organisasi. Selanjutnya Wibowo (2017:32) menyatakan bahwa manajemen kinerja merupakan alat bagi suatu organisasi untuk berhasil mencapai tujuannya. Kinerja yang baik adalah apabila suatu kinerja dapat ditunjukkan dengan terselesaikannya tugas dan sesuai standar secara konsisten. Ketika kerjasama antar departemen tidak berjalan dengan baik serta kinerja yang diberikan tidak baik, pencapaian tujuan organisasi akan sulit tercapai.

Kinerja tidak terlepas dengan kepemimpinan. Menurut Robbins dalam Suwatno (2016:140) Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi kelompok menuju pencapaian sasaran. Menurut Davis dan Newstrom dalam Moeheriono (2012:386), gaya kepemimpinan pada dasarnya mengandung pengertian sebagai suatu perwujudan tingkah laku dari seorang pemimpin, yang menyangkut kemampuannya dalam

memimpin. Pemimpin merupakan salah satu faktor utama yang dapat mendukung kesuksesan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan. Seorang pimpinan memiliki peran penting seperti halnya peranan dalam memberikan arahan dan memotivasi serta penghubung, sebagai pemberi, penerima dan penganalisis informasi, selain itu juga sebagai penentu kebijakan dan strategi-strategi bisnis untuk mengembangkan perusahaan atau organisasi. Wibowo (2016:31) menyatakan manajer dan *team leader* yang melakukan tindakan untuk memastikan bahwa terdapat saling pengertian bersama, biasanya tentang visi, strategi, tujuan dan nilai-nilai organisasi sebagai kriteria keberhasilan kinerja yang baik. Memiliki seorang pemimpin yang berwibawa dan dapat memberikan arahan yang tepat adalah hal yang penting.

Kinerja ditentukan oleh disiplin kerja, menurut Hasibuan (2014:194), kedisiplinan adalah suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak. Afandi

(2016:1) menyatakan disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan oleh manajemen dalam mengubah perilaku dan upaya untuk meningkatkan kesadaran dalam menaati peraturan serta norma-norma yang ada. Disiplin kerja yang ditanamkan dalam diri sumber daya manusia suatu perusahaan akan memberikan dampak positif terhadap kualitas kinerja. Dalam lingkungan kerja yang taat terhadap peraturan dapat memberikan suasana yang nyaman dan dampak positif terhadap lingkungan sekitar dan rekan kerjanya. Disiplin dalam menaati aturan-aturan seperti standar berpakaian serta standar kerja akan menurunkan kemungkinan terjadinya keluhan dari pelayanan yang diberikan.

Di samping dua variabel tersebut, para ahli manajemen juga menyatakan bahwa kinerja tidak terlepas dari motivasi. Menurut Kreitner dan Kinicki dalam Wibowo (2017:322) motivasi merupakan proses psikologi yang membangkitkan dan mengarahkan perilaku pada pencapaian tujuan atau *goal-directed behavior*. Motivasi

dapat memegang peranan penting dalam pemenuhan kriteria suatu manajemen kinerja bisa berhasil. Wibowo (2017:31) menyatakan bahwa proses manajemen kinerja yang memahami bahwa terdapat kepentingan masyarakat dalam organisasi dan menghargai kebutuhan individual, proses manajemen kinerja yang dipergunakan oleh manajer dan *team leader* untuk membantu orang merasa bahwa mereka dihargai oleh organisasi adalah kriteria keberhasilan manajemen kinerja. Cara tersebut dapat memberikan motivasi bagi karyawan. Motivasi ini akan mendorong karyawan dalam melakukan tugas yang dibebankan kepadanya dengan baik.

Secara teoretis dinyatakan bahwa kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja namun demikian beberapa penelitian menemukan pengaruh yang tidak konsisten antara variabel-variabel tersebut. Hia (2019) melakukan penelitian mengenai pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Hasil dari penelitian ini menunjukkan tidak ada

pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Sitio (2019) melakukan penelitian mengenai disiplin dan motivasi terhadap kinerja karyawan, melalui penelitian ini didapatkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja, sedangkan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Handoyo (2015) melakukan penelitian dengan salah satu variabel yaitu pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan ada pengaruh positif antara motivasi terhadap kinerja karyawan. Rahman (2017) melalui penelitiannya menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berbeda dari hasil penelitian Andrayani (2017) mengenai pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja melalui variabel motivasi, dikatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antar variabel. Berdasarkan fakta-fakta tersebut menarik dilakukan penelitian

kembali mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel mediasi.

Adhi Jaya Sunset Hotel Bali merupakan salah satu hotel di kawasan Jalan Sunset Road, Kuta menjadi salah satu hotel dengan tempat yang strategis dengan jumlah kamar sebanyak 70 kamar. Letaknya yang berada di Jalan *Sunset Road* memberikan akses yang mudah bagi para tamu menjangkau tempat-tempat pariwisata di daerah Kuta maupun pusat oleh-oleh yang berada tepat di seberang hotel Adhi Jaya Sunset Hotel Bali. Dalam upaya memberikan pelayanan yang baik Adhi Jaya Sunset Hotel patut memperhatikan Sumber Daya Manusia yang ada sebagai bagian penting dalam pemberian pelayanan untuk mencapai kinerja yang maksimal. Hal tersebut tercermin dalam tingkat hunian kamar pada tahun 2013 sampai 2019 tingkat hunian kamar di Adhi Jaya Sunset Hotel sangat fluktuatif yaitu pada rentangan 57% sampai dengan 79%. Observasi yang dilakukan terhadap karyawan Adhi Jaya Sunset Hotel

pada bulan November 2018, diperoleh hasil data jumlah karyawan sebanyak 53 karyawan yang bekerja di hotel tersebut. Wawancara dilakukan dengan mewawancarai karyawan sebanyak 5 orang tentang gaya kepemimpinan, disiplin, dan motivasi kerja karyawan. Berdasarkan hasil wawancara tersebut diperoleh data bahwa karyawan belum bisa menyesuaikan dengan gaya kepemimpinan yang ada serta disiplin yang diterapkan di hotel tersebut. Sementara itu motivasi karyawan untuk betah bekerja di hotel ini adalah karena tuntutan ekonomi dan belum menemukan tempat kerja yang lain.

RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang masalah yang diuraikan sebelumnya maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap motivasi di Adhi Jaya Sunset Hotel Bali ?
2. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Adhi Jaya Sunset Hotel Bali ?

3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap motivasi di Adhi Jaya Sunset Hotel Bali ?
4. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Adhi Jaya Sunset Hotel Bali ?
5. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Adhi Jaya Sunset Hotel Bali ?
6. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui motivasi di Adhi Jaya Sunset Hotel Bali ?
7. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui motivasi di Adhi Jaya Sunset Hotel Bali ?

TUJUAN PENELITIAN

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi di Adhi Jaya Sunset Hotel Bali.
2. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di Adhi Jaya Sunset Hotel Bali.
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap motivasi di Adhi Jaya Sunset Hotel Bali.
4. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja

- karyawan di Adhi Jaya Sunset Hotel Bali.
5. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di Adhi Jaya Sunset Hotel Bali.
 6. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi di Adhi Jaya Sunset Hotel Bali.
 7. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi di Adhi Jaya Sunset Hotel Bali.

MANFAAT PENELITIAN

Manfaat Teoritis.

Melalui hasil dari penelitian yang berhubungan dengan pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi sebagai variabel mediasi di Adhi Jaya Sunset Hotel Bali, diharapkan dapat dijadikan referensi dalam memperkuat teori-teori yang ada serta memberikan tambahan referensi yang dapat digunakan bagi penelitian lain di masa akan datang.

Manfaat Praktis.

Melalui penelitian ini, diharapkan dapat memberikan beberapa referensi sebagai masukan maupun informasi

dalam bertukar pikiran untuk peningkatan kinerja karyawan di Adhi Jaya Sunset Hotel Bali dan lebih meningkatkan lagi pelayanan yang diberikan kepada para tamu maupun kolega.

KAJIAN PUSTAKA

Kinerja Karyawan

Menurut Ivanevich dalam Kasmir (2016:183), Robbins dalam Kasmir (2016:183), Colquitt dalam Kasmir (2016:183), kinerja karyawan adalah hasil tindakan dengan tingkah laku atau cara karyawan dalam melakukan tugas yang dibebankan kepada mereka untuk menjalankan fungsi organisasi baik secara positif maupun negatif. Dalam penelitian ini indikator kinerja adalah hasil tindakan karyawan dalam melakukan tugas meliputi : tujuan, standar, umpan balik, alat dan sarana, kompetensi, motif dan peluang.

Motivasi

Menurut Kreither dan Kinicki dalam Wibowo (2017:322), Robbins dalam Wibowo (2017:322), Robbins dan Coulter dalam Suwatno (2016:171) motivasi adalah suatu proses atau upaya dan usaha dalam

mengarahkan perilaku mencapai tujuan. Indikator motivasi dalam penelitian ini adalah kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan akan harga diri atau pengakuan, kebutuhan aktualisasi diri.

Motivasi mempengaruhi kinerja karyawan dalam membangkitkan, mengarahkan dan meneruskan kinerja, karena motivasi memberikan suatu dorongan penggerak individu dalam meningkatkan kinerja baik karena kebutuhan, desain pekerjaan, kepuasan, keadilan, harapan, serta penempatan tujuan.

Gaya Kepemimpinan

Menurut Terry dalam Moehariono (2012:381), Kartono dalam Suwatno (2016:140), Davis dan Newstrom dalam Moehariono (2012:386), gaya kepemimpinan adalah suatu perwujudan dari tingkah laku yang seorang pemimpin lakukan dalam memberikan arahan dan mengubah perilaku orang lain dengan tujuan untuk mempengaruhi orang lain tersebut demi mencapai tujuan bersama. Indikator dari Gaya Kepemimpinan dalam penelitian ini

adalah Gaya Kepemimpinan Direktif, Gaya Kepemimpinan Mendukung, Gaya Kepemimpinan Partisipatif, Gaya Kepemimpinan Berorientasi Prestasi. Gaya kepemimpinan dari suatu pemimpin organisasi atau perusahaan dapat memengaruhi loyalitas karyawan terhadap organisasi atau perusahaan serta kualitas kinerja. Gaya kepemimpinan diperlukan untuk membimbing para bawahan dengan baik, karena setiap orang memiliki karakter yang berbeda. Sebagai upaya meningkatkan motivasi untuk mengarahkan pencapaian tujuan yang sama, pemimpin perlu mengetahui gaya kepemimpinan yang tepat.

Disiplin Kerja

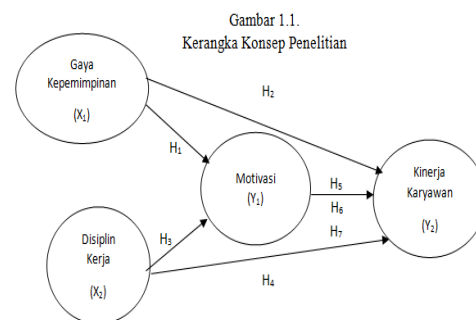
Menurut Hasibuan (2014:194), Afandi (2016:1), Sinambela (2016:335), disiplin kerja adalah sikap atau tingkah laku dalam bentuk pengendalian diri terhadap pelaksanaan peraturan baik yang tertulis maupun tidak. Indikator dari disiplin kerja dalam penelitian ini adalah tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, waskat, sanksi hukuman,

ketegasan, hubungan kemanusiaan. Disiplin kerja mempengaruhi sikap individu dalam mengendalikan diri dan mengikuti aturan yang berlaku dalam organisasi. Ketika individu dapat mentaati peraturan, menghormati dan melaksanakan kegiatan berdasarkan ketentuan yang berlaku, akan mengurangi tingkat kesalahan dalam prosedur yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan tersebut, di sisi lain tata tertib yang baik, karyawan yang menjalankan tata tertib dan disiplin kerja perusahaan akan merasa termotivasi dalam menjalankan tugas yang diberikan.

KERANGKA KONSEPTUAL

Dalam usaha meningkatkan kinerja karyawan maka seorang pemimpin perusahaan sangat perlu memperhatikan gaya kepemimpinan yang diterapkan serta disiplin kerja karyawannya karena dua variabel ini dapat langsung berpengaruh terhadap kinerja, namun seorang pemimpin perusahaan juga tidak bisa mengabaikan ketika ia mencurahkan perhatiannya pada gaya kepemimpinan dan disiplin kerja justru kinerja tidak secara langsung

meningkat, yang meningkat justru motivasi karyawan dan pada akhirnya baru kinerja yang meningkat. Artinya pada kejadian ini gaya kepemimpinan dan disiplin kerja meningkatkan motivasi dan terakhir pada kinerja karyawan. Berdasarkan pemikiran diatas, maka dapat digambarkan sebuah kerangka konseptual seperti gambar pada halaman berikut :



Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. Diduga gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap motivasi di Adhi Jaya Sunset Hotel Bali.
2. Diduga gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan di Adhi Jaya Sunset Hotel Bali.

3. Diduga gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap motivasi di Adhi Jaya Sunset Hotel Bali.
4. Diduga gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan di Adhi Jaya Sunset Hotel Bali.
5. Diduga disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap motivasi di Adhi Jaya Sunset Hotel Bali.
6. Diduga disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan di Adhi Jaya Sunset Hotel Bali.
7. Diduga motivasi berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan di Adhi Jaya Sunset Hotel Bali.
8. Diduga gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi sebagai variabel mediasi di Adhi Jaya Sunset Hotel Bali.
9. Diduga disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi

sebagai variabel mediasi di Adhi Jaya Sunset Hotel Bali.

METODE PENELITIAN

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Adhi Jaya Sunset Hotel Bali, yang berlokasi di Jalan Sunset Road No. 99x, Kuta, Badung. *Telephone* (0361) 8947171, *Fax* (0361) 8947172 serta *website*: www.adhijayasunsethotel.com.

Objek Penelitian

Objek penelitian dalam penelitian ini adalah Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Sebagai Variabel Mediasi di Adhi Jaya Sunset Hotel Bali

Teknik Pengumpulan Data

Metode penentuan sampel adalah *Saturation Sampling* (Sampel Jenuh), semua anggota populasi yaitu karyawan Adhi Jaya Sunset Hotel Bali sebagai sampel. Data dikumpulkan dengan menggunakan metode wawancara, observasi dan kuesioner dengan penilaian/ skor menggunakan skala likert yakni, skala 1 sampai 5 dengan ketentuan skor 5 diberikan pada jawaban responden yang menjawab sangat

setuju dan skor 1 diberikan untuk jawaban tidak setuju.

Teknik Analisis Data

Analisis deskriptif

Analisis yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul.

Uji Efek Mediasi.

Untuk menguji pengaruh variabel *intervening* digunakan metode analisis jalur (*Path Analysis*). Pengukuran model, evaluasi struktur model dan pengujian hipotesis menggunakan *Partial Least Square* dengan bantuan program *Smart PLS*, yaitu :

Pengukuran Model (*Outer Model*)

Model ini secara spesifik menghubungkan antar variabel laten dengan indikator-indikatornya atau dapat dikatakan bahwa outer model mendefinisikan bagaimana setiap indikator berhubungan dengan variabel lainnya. Adapun uji yang digunakan untuk pengukuran model adalah sebagai berikut:

Covergent Validity, dinilai berdasarkan korelasi antara skor item dan skor komponen. Indikator

dianggap valid apabila memiliki nilai AVE (*Average Variance Extranced*) di atas 0,5 atau memperlihatkan seluruh *outer loading* dimensi variabel memiliki nilai *loading* > 0,5 sehingga dapat disimpulkan bahwa pengukuran tersebut memenuhi kriteria validitas *konvergen* (Ghozali,2015).

Discriminant Validity, dapat dilakukan dengan membandingkan koefisien Akar AVE ($\sqrt{\text{AVE}}$ atau *Square root Average Variance Extracted*) setiap variabel dengan nilai korelasi antar variabel dalam model. Suatu variabel dikatakan valid, jika akar AVE ($\sqrt{\text{AVE}}$ atau *Square root Average Variance Extracted*) lebih besar dari nilai korelasi antar variabel dalam model penelitian (Latan dan Ghozali, 2015), dan AVE lebih besar dari 0,50.

Composite Reliability, mengukur nilai sesungguhnya reliabilitas suatu konstruk. *Composite Reliability* dinilai lebih baik dalam mengestimasi konsistensi internal suatu konstruk. Suatu Konstruk dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach's Alpha > 0,7 dan

Composite Reliability $>0,7$ (Ghozali & Latan,2015:41).

Evaluasi Struktur Model (*Inner Model*)

Menurut Abdilah dan Jogiyanto (2015) model struktural (*Inner Model*) merupakan model struktural untuk memprediksi hubungan kausalitas antar variabel laten. Pada penelitian ini untuk mengevaluasi struktur model digunakan *Coefficient of Determination* (R^2) dan *Path Coefficient*.

Coefficient of Determination (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat (Ghozali, 2013:97). Nilai Koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel bebas (gaya kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja, dan komunikasi) dalam menjelaskan variasi variabel terikat (kinerja karyawan) amat terbatas. Begitu pula sebaliknya, nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel

terikat. Setiap tambahan satu variabel bebas, maka R^2 pasti meningkat tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat. Oleh karena itu, banyak peneliti menganjurkan untuk menggunakan nilai Adjusted R^2 pada saat mengevaluasi mana model regresi yang terbaik. Tidak seperti R^2 , nilai Adjusted R^2 dapat naik atau turun apabila satu variabel independen ditambahkan kedalam model (Ghozali,2013:97).

Path Coefficient

Nilai koefisien jalur atau besarnya hubungan atau pengaruh konstruk laten, dilakukan dengan prosedur *Bootstrapping Path Coefficient*, merupakan metode penelitian untuk menguji kekuatan hubungan langsung dan tidak langsung diantara berbagai variabel.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Responden

53 Responden yang berpartisipasi dalam pengisian kuesioner dapat digambarkan sebagai berikut: (1) Umur : < 25 Tahun = 19 orang, $25-35$ Tahun = 28 orang, > 35 Tahun = 6 orang.(2) Jenis Kelamin:

Laki-Laki = 39 orang, Perempuan = 14 orang.(3) Lama Bekerja : 1-6 Bulan = 4 orang, 1-2 Tahun = 28 orang, > 3 Tahun = 21 orang. (4) Pendidikan Terakhir: SMA/SMK = 18 orang, Diploma = 23, S1/S2 = 12 orang. (5)

Deskripsi Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil rekapitulasi kuesioner penelitian, diperoleh deskripsi persepsi responden tentang gaya kepemimpinan, disiplin kerja, motivasi dan kinerja. Penilaian secara kuantitatif menggunakan skala interval yang mengintegrasikan rata-rata skor menurut kategori penilaiannya. Hasilnya adalah : (1) Variabel Kinerja Karyawan, rata-rata skor: 4.15 berarti masuk kategori baik. (2) Variabel Motivasi, rata-rata skor: 3.56 berarti masuk kategori baik.(3) Variabel Gaya Kepemimpinan, rata-rata skor: 4,16 berarti masuk kategori baik. (4) Variabel Disiplin Kerja, rata-rata skor: 4,08 berarti masuk kategori baik.

Model Pengukuran (Outer Model)

Analisa data dengan *Partial Least Square* untuk menilai *outer model* yaitu *Convergent Validity*,

Discriminant Validity dan *Composite Reliability*.

Tabel 1.1
Convergent Validity

Konstruk	Original Sample (O)
X1.1 <- Gaya Kepemimpinan (X1)	0.966
X1.2 <- Gaya Kepemimpinan (X1)	0.962
X1.3 <- Gaya Kepemimpinan (X1)	0.951
X1.4 <- Gaya Kepemimpinan (X1)	0.951
X2.1 <- Disiplin Kerja (X2)	0.925
X2.2 <- Disiplin Kerja (X2)	0.865
X2.3 <- Disiplin Kerja (X2)	0.899
X2.4 <- Disiplin Kerja (X2)	0.936
X2.5 <- Disiplin Kerja (X2)	0.871
X2.6 <- Disiplin Kerja (X2)	0.871
X2.7 <- Disiplin Kerja (X2)	0.814
X2.8 <- Disiplin Kerja (X2)	0.818
Y1.1 <- Motivasi (Y1)	0.828
Y1.2 <- Motivasi (Y1)	0.839
Y1.3 <- Motivasi (Y1)	0.743
Y1.4 <- Motivasi (Y1)	0.844
Y1.5 <- Motivasi (Y1)	0.808
Y2.1 <- Kinerja Karyawan (Y2)	0.571
Y2.2 <- Kinerja Karyawan (Y2)	0.834
Y2.3 <- Kinerja Karyawan (Y2)	0.913
Y2.4 <- Kinerja Karyawan (Y2)	0.857
Y2.5 <- Kinerja Karyawan (Y2)	0.864
Y2.6 <- Kinerja Karyawan (Y2)	0.890
Y2.7 <- Kinerja Karyawan (Y2)	0.731

Tabel 1.1 menunjukkan hasil perhitungan *outer loading* dari masing-masing indikator konstruk gaya kepemimpinan, disiplin kerja, motivasi dan kinerja karyawan semua indikator memiliki nilai *outer loading* > 0,50 yang berarti bahwa semua indikator konstruk sudah valid.

Discriminant Validity

Validitas Diskriminan dilakukan dengan membandingkan koefisien Akar AVE (\sqrt{AVE} atau

Square root Average Variance Extracted) setiap variabel dengan nilai korelasi antar variabel dalam model. Suatu variabel dikatakan valid, jika akar AVE ($\sqrt{\text{AVE}}$ atau *Square root Average Variance Extracted*) lebih besar dari nilai korelasi antar variabel dalam model penelitian (Ghozali, 2015:40), dan AVE lebih besar dari 0,50. Hasil uji dari *Discriminant Validity* adalah seperti pada tabel 1.2:

Tabel 1.2
Uji *Discriminant Validity*

Variabel	AVE
Disiplin kerja	0.767
Gaya kepemimpinan	0.917
Kinerja Karyawan	0.666
Motivasi	0.661

Tabel 1.2 menunjukkan bahwa nilai AVE seluruh konstruk $> 0,50$, sehingga memenuhi syarat valid berdasarkan kriteria *discriminant validity*.

Composite Reliability

Suatu pengukuran dapat dikatakan *reliabel*, apabila *composite reliability* dan *cronbach alpha* memiliki nilai lebih besar dari 0,70 (Ghozali & Latan, 2015). *Composite Reliability* adalah merupakan suatu

pengukuran reliabilitas antar blok indikator dalam model penelitian.

Tabel 1.3
Uji *Composite Reliability*

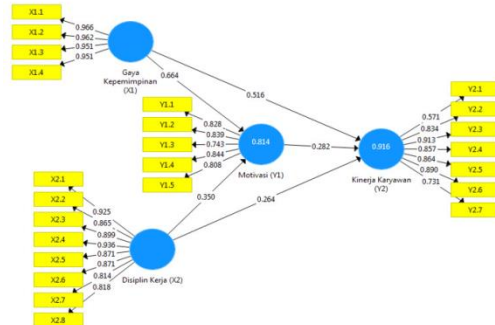
Variabel	<i>Composite Reliability</i>	<i>Cronbachs Alpha</i>
Disiplin Kerja (X2)	0.963	0.956
Gaya Kepemimpinan (X1)	0.978	0.970
Kinerja Karyawan (Y2)	0.932	0.912
Motivasi (Y1)	0.907	0.871

Tabel 1.3 menunjukkan nilai *composite reliability* dan *Cronbachs Alpha* seluruh konstruk menunjukkan nilai lebih besar dari 0,70. Variabel Disiplin kerja (X2) sebesar 0.963, Gaya Kepemimpinan (X1) sebesar 0.978, Kinerja Karyawan (Y2) sebesar 0.932 dan Motivasi (Y1) sebesar 0.907 sehingga memenuhi syarat reliabel berdasarkan kriteria *composite reliability*.

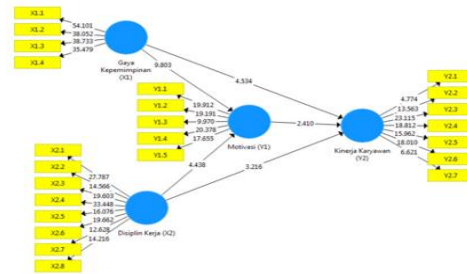
Model Struktural atau Inner Model

Pengujian inner model/ model struktural untuk melihat hubungan antara konstruk, nilai signifikansi dan *R-square* dari model penelitian. Model struktural dievaluasi dengan menggunakan *R-square* untuk konstruk dependen uji t serta signifikansi dari koefisien parameter jalur struktural.

Gambar 1. 1
Model Struktural PLS Algorithm



Gambar 1. 2
Bootstrapping (Uji Statistik)



Koefisien Determinasi (*R-Square*)

Menilai model dengan PLS dimulai dengan melihat *R-square* untuk setiap variabel laten dependen. Gambar 1.1 menunjukkan bahwa nilai R^2 kinerja karyawan sebesar 0,916. Maksudnya adalah gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi mampu menjelaskan variasi kinerja sebesar 91,6%, sisanya 8,4 persen dijelaskan oleh variasi variabel lain. Sedangkan motivasi dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja sebesar 81,4%.

Path Analysis dan Pengujian Hipotesis.

Hasil perhitungan uji signifikansi (*bootstrapping*) model lebih jelasnya dapat dilihat pada Gambar 1.2 pada halaman selanjutnya sebagai berikut :

Path Analysis dan Pengujian Hipotesis yang diharapkan adalah H_0 ditolak atau nilai $sig < 0,05$ (atau nilai t statistik $> 1,96$ bila uji janya dengan *level of significant* 0,05).

Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1) Terhadap Motivasi (Y1)

Hasil perhitungan mengenai gaya kepemimpinan terhadap kinerja sesuai gambar 1.1 dan gambar 1.2 menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap motivasi. Hasil ini berdasarkan koefisien jalur antara konstruk gaya kepemimpinan menuju konstruk motivasi sebesar 0,664 dengan koefisien t -statistik sebesar $9,803 > t$ -tabel 1,96 ($sig < 0,00 < 0,05$). Hasil pengujian ini membuktikan bahwa hipotesis 1 (H_1), yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif

dan signifikan secara langsung terhadap motivasi dapat diterima.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1)

Terhadap Kinerja Karyawan (Y2)

Hasil perhitungan mengenai gaya kepemimpinan terhadap kinerja sesuai gambar 1.1 dan gambar 1.2 menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan. Hasil ini berdasarkan koefisien jalur antara konstruk gaya kepemimpinan menuju konstruk kinerja karyawan sebesar 0,516 dengan koefisien t-statistik sebesar $4,534 > t\text{-tabel } 1,96$ (sig $0,00 < 0,05$). Hasil pengujian ini membuktikan bahwa hipotesis 2 (H2), yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja dapat diterima.

Pengaruh Disiplin Kerja (X2)

Terhadap Motivasi (Y1)

Hasil perhitungan mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap motivasi sesuai dengan gambar 1.1 dan gambar 1.2 menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap motivasi. Hasil ini berdasarkan

koefisien jalur antara konstruk disiplin kerja menuju konstruk motivasi sebesar 0,350 dengan koefisien t-statistik sebesar $4,438 > t\text{-tabel } 1,96$ (sig $0,00 < 0,05$). Hasil pengujian ini membuktikan bahwa hipotesis 3 (H3), yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap motivasi dapat diterima.

Pengaruh Disiplin Kerja (X2)

Terhadap Kinerja Karyawan (Y2)

Hasil perhitungan mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sesuai dengan gambar 1.1 dan gambar 1.2 menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini berdasarkan koefisien jalur antara konstruk disiplin kerja menuju konstruk kinerja karyawan sebesar 0,264 dengan koefisien t-statistik sebesar $3,216 > t\text{-tabel } 1,96$ (sig $0,001 < 0,05$). Hasil pengujian ini membuktikan bahwa hipotesis 4 (H4), yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan dapat diterima.

Pengaruh Motivasi (Y1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y2)

Hasil perhitungan mengenai pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan sesuai dengan gambar 1.1 dan gambar 1.2 menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini berdasarkan koefisien jalur antara konstruk motivasi menuju konstruk kinerja karyawan sebesar 0,282 dengan koefisien t-statistik sebesar $2,410 > t$ -tabel 1,96 (sig $0,016 < 0,05$). Hasil pengujian ini membuktikan bahwa hipotesis 5 (H5), yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan dapat diterima.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y2) Melalui Motivasi (Y1)

Hasil perhitungan pengaruh tidak langsung gaya kepemimpinan terhadap kinerja melalui motivasi menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui motivasi sebagai variabel mediasi.

Hasil ini berdasarkan koefisien jalur tidak langsung sebesar 0,187 dengan koefisien t-statistik sebesar $2,251 > t$ -tabel 1,96 (sig $0,025 < 0,05$). Hasil pengujian ini membuktikan bahwa hipotesis 6 (H6), yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui motivasi sebagai variabel mediasi dapat diterima.

Pengaruh Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y2) Melalui Motivasi (Y1)

Hasil perhitungan pengaruh tidak langsung disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui motivasi sebagai variabel mediasi. Hasil ini berdasarkan koefisien jalur tidak langsung sebesar 0,099 dengan koefisien t-statistik sebesar $2,072 > t$ -tabel 1,96 (sig $0,039 < 0,05$). Hasil pengujian ini membuktikan bahwa hipotesis 7 (H7), yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara tidak

langsung terhadap kinerja karyawan melalui motivasi sebagai variabel mediasi dapat diterima

Pembahasan.

Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap motivasi. Hasil penelitian memberikan makna bahwa semakin tepat penerapan gaya kepemimpinan di Hotel Adhijaya Sunset Bali maka semakin tinggi motivasi karyawan Hotel Adhijaya Sunset Bali. Hasil ini selaras dengan teori yang diungkapkan oleh Boone dan Kurtz dalam Suwatno (2016:140), Wibowo (2017:358), Sule dan Priansa (2018:238).

Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini memberikan makna bahwa semakin tepat penerapan gaya kepemimpinan di Hotel Adhijaya Sunset Bali maka semakin tinggi kinerja karyawan Hotel Adhijaya Sunset Bali. Hasil ini selaras dengan teori yang diungkapkan oleh Rivai (2014:273), Kasmir (2016:189).

Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap

motivasi. Hasil penelitian ini memberikan makna bahwa semakin tinggi disiplin kerja karyawan di Hotel Adhijaya Sunset Bali maka semakin tinggi motivasi karyawan dalam melaksanakan tugas tugasnya. Hasil ini selaras dengan teori yang diungkapkan oleh Hasibuan (2014:194), McGregor dalam Sule (2018:230).

Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini memberikan makna bahwa semakin tinggi disiplin kerja di Hotel Adhijaya Sunset Bali maka semakin tinggi kinerja karyawan. Hasil ini selaras dengan teori yang diungkapkan oleh Siswanto (2010:291), Sinambela (2016:339).

Motivasi berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini memberikan makna bahwa semakin tinggi motivasi yang diberikan oleh Manajemen Adhijaya Sunset Hotel Bali kepada karyawan di hotel tersebut maka semakin tinggi kinerja karyawan. Hasil ini selaras dengan teori yang

diungkapkan oleh Suwatno (2016: 170-171), Armstrong dalam Wibowo (2017:338-339).

Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui motivasi sebagai variabel mediasi. Hasil ini berdasarkan koefisien jalur tidak langsung sebesar 0,187. Melalui hasil tersebut dapat dilihat bahwa gaya kepemimpinan yang tepat dapat meningkatkan kinerja karyawan melalui motivasi yang didapatkan karyawan tersebut. Namun demikian jika dibandingkan dengan pengaruh langsung gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan maka koefisien jalur pengaruh langsung gaya kepemimpinan terhadap kinerja masih lebih besar daripada pengaruh tidak langsungnya ($0.516 > 0.187$), hasil ini menunjukkan bahwa karyawan Hotel Adhijaya Sunset Bali akan bisa langsung meningkat kinerjanya bila gaya kepemimpinan dari manajemen disesuaikan terlebih dahulu. selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Handoyo (2015), Puspitasari (2018).

Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui motivasi sebagai variabel mediasi. Hasil ini berdasarkan koefisien jalur tidak langsung sebesar 0,099. Hasil ini membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui motivasi sebagai variabel mediasi. Melalui hasil tersebut dapat dilihat bahwa disiplin kerja yang tinggi dapat memberikan dampak positif dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui motivasi yang didapatkan karyawan tersebut. Namun demikian jika dibandingkan dengan pengaruh langsung disiplin kerja terhadap kinerja karyawan maka koefisien jalur pengaruh langsung disiplin kerja terhadap kinerja masih lebih besar daripada pengaruh tidak langsungnya ($0.264 > 0.099$), hasil ini menunjukkan bahwa karyawan Hotel Adhijaya Sunset Bali akan bisa langsung meningkat kinerjanya bila disiplin kerja dapat diterapkan dengan baik oleh manajemen. selaras dengan

penelitian yang dilakukan oleh Pradipto (2015), Hadian (2018).

SIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan 7 hal sebagai berikut:

1. Ada pengaruh positif dan signifikan secara langsung antara gaya kepemimpinan terhadap motivasi di Adhi Jaya Sunset Hotel Bali.
2. Ada pengaruh positif dan signifikan secara langsung antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di Adhi Jaya Sunset Hotel Bali.
3. Ada pengaruh positif dan signifikan secara langsung antara disiplin kerja terhadap motivasi di Adhi Jaya Sunset Hotel Bali.
4. Ada pengaruh positif dan signifikan secara langsung antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Adhi Jaya Sunset Hotel Bali.
5. Ada pengaruh positif dan signifikan secara langsung antara motivasi terhadap kinerja karyawan Adhi Jaya Sunset Hotel Bali.
6. Ada pengaruh yang positif dan signifikan secara tidak langsung

antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi sebagai variabel mediasi di Adhi Jaya Sunset Hotel Bali.

7. Ada pengaruh yang positif dan signifikan secara tidak langsung antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan Motivasi sebagai variabel mediasi di Adhi Jaya Sunset Hotel Bali.

SARAN

Bagi Pengelola Hotel Adhijaya Sunset Bali :

Diharapkan pengelola Adhi Jaya Sunset Hotel Bali dapat menerapkan gaya kepemimpinan yang tepat, disiplin kerja yang baik sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawannya.

Pengelola Adhi Jaya Sunset Hotel Bali Diharapkan dapat meningkatkan motivasi karyawan dengan memastikan bahwa kebutuhan fisiologis karyawan dapat terpenuhi sesuai dengan standar dan harapan karyawan karena melalui motivasi yang tinggi dari karyawan, akan dapat mendorong hasil kinerja yang lebih baik lagi.

Bagi Peneliti Berikutnya :

Penelitian ini masih menggunakan sampel kecil sehingga diperlukan penelitian dengan sampel yang lebih besar dengan alat analisis yang berbeda sehingga hasil penelitian yang diperoleh lebih menguatkan teori-teori yang ada.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi,P.2016.*Concept & Indicator Human Resources Mangement for Management Research*. Yogyakarta:Deepublish
- Andrayani, P dan Bonifasius M.H Nainggolan. 2017.”Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Nelalui Variabel Motivasi Karyawan Gran Melia Hotel Jakarta”, *Jurnal Human Capital Development*, Vol. 4, No. 1, Edisi 8.
- Busro, M.2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*.Jakarta:Prenadanedia Group
- Fuad,A.2010.*Fungsi Kepemimpinan*.<http://adman.staf.upi.edu/2010/03/10/fungsi-kepemimpinan/>. Diakses 2 Mei 2018
- Ghozali dan Latan.2015.*Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0: Untuk Penelitian Empiris*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Ghozali, I.2013.*Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi, Edisi 7*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hadian, D.2018. *The Effect Of Work Climate And Work Discipline On Employee Performance (Study On One Of The 3 Star Hotels In Bandung)*.Jurnal Computech dan Bisnis Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pasundan, Vol 12 No 2, Desember 2018, pp. 162-170.
- Handoko, H.2010. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*.Yogyakarta: PT. BPFE
- Handoyo, L. N, Djamhur Hamid dan M. Iqbal. 2015.“The Influence of Leadership Styles on Employee’s Performance Through Work Motivation (An Organizational Study at Four Hotels in Malang), *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol.22 No. 1, Mei 2015, pp. 1-7.
- Hasibuan,M.2014.*Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Jakarta : PT. Bumi Aksara
- Hia, N. dan Siregar, M.2019.” Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pada Hotel Bumi Himalaya Medan”, *Jurnal Lensa Mutiara Komunikasi*, 3(2), pp. 23-35.
- Human Resource Departement, Adhi Jaya Sunset Hotel. 2019

- Jogiyanto dan Abdillah. 2015. Partial Least Square (PLS), *Alternatif Structural Equation Modeling (SEM)* dalam Penelitian Bisnis. Yogyakarta: Penerbit ANDI 15
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*, Edisi 1. Jakarta : PT. RajaGrafindo Persada.
- Mangkunegara, A. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Moehariono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, Edisi Revisi. PT. Raja Grafindo Persada : Jakarta
- Nurhasanah, F. 2016. http://abstrak.ta.uns.ac.id/wisuda/upload/c0810017_bab2.pdf, diakses pada 5 Juni 2018
- Pradipto, S. 2015. *Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai, dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Tengah)*. Skripsi. Jurusan Manajemen. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Puspitasari, M.O. 2018. *Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel mediasi Studi kasus pada karyawan Hotel Cakra Kembang Yogyakarta*. Tesis. Universitas Sanata Dharma. Yogyakarta: Sanata Dharma University.
- Putra, Utama G.P dan Subudi. 2013. *Pengaruh Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Matahari Terbit Bali Tanjung Benoa-Nusa Dua*. Jurnal Manajemen Universitas Udayana Vol.2, No 7, July 2013, 802-814.
- Rahman, S., Astri Ayu Purwati dan Muhammad Hasbi Yazid. 2017. "Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Sabrina City Hotel Pekanbaru", *Jurnal Akuntansi, Kewirausahaan dan Bisnis*, Vol. 2 No. 3, December 2017, pp. 138-152.
- Rivai dan Mulyadi. 2014. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, Edisi Ketiga. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada
- Sarwono, J. 2012. *Path Analysis dengan SPSS: Teori, Aplikasi, Prosedur Teknik Analisis untuk Riset Skripsi, Tesis dan Disertasi*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo
- Satria, A. 2016. Teori Konsep Motivasi (Pengertian, Jenis, Faktor Dan Proses Motivasi Menurut Para Ahli. <http://www.materibelajar.id/2016/04/teori-konsep-motivasi-pengertian-jenis.html>. Diakses 11 Mei 2018
- Sinambela, L. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang*



- Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Siswanto, B. 2010. *Manajemen Tenaga Kerja Rancangan dalam Pendayagunaan dan Pengembangan Unsur Tenaga Kerja*. Bandung: Sinar Baru
- Sitio, R. 2019. "Kajian Disiplin dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Hotel Ibis Styles Gajah Mada Jakarta)", *Journal of Technopreneurship on Economic and Business Review*, 1(1), pp. 69-78.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sulastiyono, A. 2011. *Manajemen Penyelenggaraan Hotel: Manajemen Hotel*. Bandung: Alfabeta.
- Sule dan Priansa. 2018. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi (Membangun Organisasi Unggul di era Perubahan)*. Bandung: PT. Refika Aditama 16
- Sumarsono, D. 2014. *Dahsyatnya Bisnis Hotel di Indonesia: Smart Strategy, High Revenue*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama
- Suwatno dan Donni Juni Priansa. 2016. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung : Alfabeta
- Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja*, Edisi Keempat. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada