

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN PARTISIPATIF TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA HOTEL GARUDA PONTIANAK

Stella Lovent

Email: lovent.stella@yahoo.com

Program Studi Manajemen STIE Widya Dharma Pontianak

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan partisipatif berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode asosiatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara, kuesioner, dan studi dokumenter. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada Hotel Garuda Pontianak yang berjumlah 110 orang. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sebanyak 86 orang responden. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kuantitatif menggunakan kuesioner dengan skala *Likert*. Penulis dalam penelitian ini menggunakan program SPSS versi 22.00 yang terdiri dari uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji regresi sederhana, serta uji t dan uji koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan partisipatif dengan kepuasan kerja karyawan pada Hotel Garuda Pontianak.

KATA KUNCI: gaya kepemimpinan partisipatif, kepuasan kerja karyawan

PENDAHULUAN

Suatu perusahaan akan berjalan dengan baik apabila di dalamnya memiliki sumber daya manusia yang potensial. Kesuksesan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya bukan hanya berdasarkan teknologi yang dimiliki perusahaan tersebut, tetapi juga harus memiliki sumber daya manusia yang baik. Sebab tidak dapat dipungkiri bahwa di dalam suatu perusahaan, manusia merupakan suatu faktor pendukung yang penting karena faktor produksi manusia inilah yang pertama kali menentukan keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Mengelola sumber daya manusia dalam perusahaan bukan hal yang mudah karena melibatkan berbagai elemen dalam sebuah perusahaan, yaitu karyawan, pimpinan, maupun sistem itu sendiri. Perpaduan antara ketiga hal tersebut diharapkan mampu memunculkan lingkungan kerja yang kondusif sehingga baik karyawan maupun pimpinan dapat melaksanakan pekerjaannya secara maksimal.

Pemimpin adalah orang yang melakukan kegiatan mempengaruhi orang lain (bawahan) dalam situasi tertentu melalui proses komunikasi yang diarahkan untuk mencapai tujuan. Kepemimpinan adalah perilaku dari seorang individu yang memimpin aktivitas-aktivitas suatu kelompok ke suatu tujuan yang ingin dicapai bersama.

Karyawan adalah orang yang melakukan kegiatan dalam aktivitas perusahaan dan melaksanakan segala tugas. Tanpa karyawan perusahaan tidak akan berjalan dengan baik atau dengan kata lain aktivitas perusahaan tidak berjalan.

Kesuksesan suatu perusahaan mempunyai hubungan dengan kepuasan kerja karyawannya. Kepuasan kerja adalah keadaan emosi positif yang berasal dari penilaian karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukan atau suatu keadaan dimana karyawan merasa puas atau tidak puas terhadap pekerjaan yang dilakukan. Terdapat lima faktor yang diidentifikasi sebagai penentu kepuasan kerja karyawan yakni pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, pengawasan, dan rekan kerja.

Ketika seseorang merasakan kepuasan dalam bekerja tentunya ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya. Dengan demikian produktivitas dan hasil kerja karyawan akan meningkat secara optimal.

Hotel Garuda Pontianak merupakan perusahaan yang bergerak di bidang perhotelan. Untuk mencapai kesuksesannya, pihak perusahaan harus dapat memotivasi karyawan. Salah satunya adalah memperhatikan kepuasan kerja karyawan sehingga dalam melaksanakan kegiatan dapat bekerja secara optimal. Pemenuhan kebutuhan karyawan diharapkan dapat mendorong produktivitas dan hasil kerja.

Dari hasil penelitian sebelumnya, yaitu dari peneliti Julio (2016) yang menyatakan bahwa pimpinan Hotel Garuda Pontianak menerapkan gaya kepemimpinan partisipatif. Hasil tersebut didapatkan dari kesimpulan yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan partisipatif mendapatkan skor tertinggi berdasarkan kuesioner yang dibagikan. Hal ini juga dibuktikan dari hasil wawancara bahwa ciri-ciri gaya kepemimpinan partisipatif digunakan oleh pimpinan Hotel Garuda Pontianak yaitu salah satunya adalah dalam rapat pemimpin mengikut sertakan karyawan dalam pengambilan keputusan selain itu pemimpin juga memberikan kesempatan bagi karyawan untuk berpendapat mengemukakan opini ataupun gagasan yang mereka miliki dan karyawan juga memiliki pengaruh terhadap keputusan yang diambil oleh pemimpin di Hotel Garuda Pontianak.

Berdasarkan uraian tersebut, penulis tertarik untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Hotel Garuda Pontianak.

KAJIAN TEORITIS

Menurut Yuniarsih dan Suwanto (2016: 1): “Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari ilmu manajemen yang memfokuskan perhatiannya pada pengaturan peranan sumber daya manusia dalam kegiatan suatu organisasi.” Menurut Hasibuan (2011: 169): “pemimpin (*leader = head*) adalah seseorang yang mempergunakan wewenang dan kepemimpinannya, mengarahkan bawahan untuk mengerjakan sebagian pekerjaannya dalam mencapai tujuan organisasi.” Thoha (2007: 49), berpendapat bahwa gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan seseorang saat orang tersebut mencoba memengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia kehendaki.

Dapat dilihat bahwa setiap penulis manajemen selalu menyajikan cara/gaya/tipe kepemimpinan tidak persis sama. Namun memiliki tujuan yang sama yaitu untuk mendorong kepuasan kerja dan untuk meningkatkan produktivitas kerja. Agar tujuan tersebut dapat tercapai, maka tipe kepemimpinan yang dikemukakan oleh Hasibuan (2011: 172) adalah:

- 1) Kepemimpinan otoriter adalah jika kekuasaan atau wewenang sebagian besar mutlak tetap berada pada pemimpin.
- 2) Kepemimpinan partisipatif adalah apabila dalam kepemimpinannya dilakukan dengan cara persuasif, menciptakan kerja sama yang serasi, menumbuhkan loyalitas, dan partisipasi para bawahan. Pemimpin memotivasi bawahan agar merasa ikut memiliki perusahaan.
- 3) Kepemimpinan delegatif apabila seorang pemimpin mendelegasikan wewenang kepada bawahan dengan agak lengkap. Dengan demikian, bawahan dapat mengambil keputusan dan kebijaksanaan dengan bebas atau leluasa dalam melaksanakan pekerjaannya.
- 4) Kepemimpinan situasional adalah kepemimpinan terletak pada perilaku yang diobservasi atau perilaku nyata yang terlihat, bukan pada kemampuan atau potensi kepemimpinan yang dibawa sejak lahir.

Menurut Tohardi yang dikutip oleh Sutrisno (2012: 222) menyatakan bahwa Gaya-gaya kepemimpinan yaitu :

- 1) Gaya Persuasif. Yaitu memimpin dengan cara pendekatan yang mengubah perasaan, pikiran atau dengan kata lain melakukan ajakan atau bujukan.

- 2) Gaya Refresif. Yaitu memimpin dengan cara memberikan tekanan-tekanan, ancaman-ancaman, sehingga bawahan merasa keatakutan.
- 3) Gaya Partisipatif. Yaitu pemimpin yang memberikan kesempatan kepada bawahan untuk itu secara aktif baik menata, spiritual, fisik maupun material dalam kiprahnya dalam perusahaan.
- 4) Gaya inovatif. Yaitu pemimpin yang selalu berusaha dengan keras untuk mewujudkan usaha-usaha pembaruan didalam segala bidang, baik bidang politik, ekonomi, sosial, budaya atau setiap produk terkait dengan kebutuhan manusia.
- 5) Gaya Investigasi. Yaitu pemimpin yang selalu melakukan penelitian yang disertai dengan rasa curiga terhadap bawahan. Sehingga bawahan menjadi takut melakukan kesalahan.
- 6) Gaya Inspektif. Yaitu pemimpin yang menuntut penghormatan bawahan, atau pemimpin yang senang apabila dihormati.
- 7) Gaya Motivatif. Yaitu pemimpin yang dapat berkomunikasi secara baik dengan bawahannya sehingga bawahan dapat merealisasikan semua ide, program, dan kebijakan yang ditetapkan oleh pimpinan.
- 8) Gaya Naratif. Yaitu pemimpin yang banyak berbicara namun tidak sesuai dengan apa yang dikerjakan atau dengan kata lain pemimpin yang banyak bicara sedikit bekerja.
- 9) Gaya Edukatif. Yaitu pemimpin yang suka melakukan pengembangan bawahan dengan cara memberikan pendidikan dan keterlampiran.
- 10) Gaya Restrogresif. Yaitu pemimpin yang tidak suka melihat maju, apalagi melebihi dirinya. Pemimpin dengan gaya ini selalu menghalangi bawahannya untuk mengembangkan pengetahuan dan keterampilan.

Menurut Hasibuan (2011: 203) kepuasan kerja dapat dipengaruhi faktor-faktor berikut:

1. Balas jasa yang adil dan layak
2. Penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian.
3. Berat ringannya pekerjaan.
4. Suasana dan lingkungan pekerjaan.
5. Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan.
6. Sikap pimpinan dalam kepemimpinannya.
7. Sifat pekerjaan monoton atau tidak.

Selain itu, menurut House yang dikutip oleh Yukl (2005: 256) menyebutkan bahwa “fungsi motivasional dari pemimpin terdiri pembayaran pribadi yang makin meningkat bagi para bawahan atas pencapaian sasaran kerja dan membuat jalur untuk pembayaran ini menjadi lebih mudah dijalani dengan menjernihkannya, dengan mengurangi hambatan jalan dan lubang, dan sambil berjalan juga meningkatkan kesempatan untuk kepuasan pribadi.” Pemimpin juga mempengaruhi kepuasan bawahan, khususnya kepuasan terhadap pemimpin.

Pendapat diatas diperkuat lagi dengan menurut House dan Dessler yang dikutip oleh Yukl (2005: 256) yang menyatakan bahwa “perilaku pemimpin akan dipandang dapat diterima oleh bawahan hingga batas di mana para bawahan melihat perilaku demikian sebagai sumber kepuasan segera atau sebagai instrumen untuk kepuasan mendatang.” Pengaruh dari tindakan seorang pemimpin terhadap kepuasan bawahan tidaklah selalu sama seperti pengaruh pada kinerja bawahan. Bergantung pada situasinya, perilaku pemimpin dapat mempengaruhi kepuasan dan kinerja dengan cara yang sama, atau berbeda keduanya, atau salah satu.

Handoko (2001: 193), Martoyo (2007: 156), dan Hasibuan (2011: 202) berpendapat bahwa kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional bagaimana seseorang memandang suatu pekerjaan itu apakah menyenangkan atau tidak menyenangkan, bagaimana terjadinya titik temu antara nilai balas jasa kerja yang diterima oleh seseorang dari perusahaan/organisasi, dan seseorang yang mencintai pekerjaannya dengan dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja.

Menurut Keith Davis, yang dikutip oleh Mangkunegara (2016: 117) kepuasan kerja berhubungan dengan variabel-variabel seperti berikut:

- a. *Turnover*. Apabila pegawai puas dalam bekerja maka *turnover* rendah begitu pula sebaliknya, pegawai yang tidak puas maka *turnover* tinggi.
- b. Tingkat Ketidakhadiran (absen) kerja. Pegawai yang tidak puas cenderung absensinya tinggi. Mereka sering absen dengan banyak alasan.
- c. Umur. Pegawai yang lebih tua umurnya cenderung lebih puas dibandingkan pegawai yang lebih muda.
- d. Tingkat Pekerjaan. Pegawai-pegawai yang menduduki tingkat pekerjaan yang lebih tinggi cenderung lebih puas daripada pegawai yang menduduki tingkat

pekerjaan yang lebih rendah. Pegawai-pegawai yang tingkat pekerjaannya lebih tinggi menunjukkan kemampuan kerja yang baik dan aktif dalam mengemukakan ide-ide serta kreatif dalam bekerja.

- e. Ukuran Organisasi Perusahaan. Ukuran organisasi perusahaan dapat mempengaruhi kepuasan pegawai. Hal ini karena besar kecil suatu perusahaan berhubungan pula dengan koordinasi, komunikasi, dan partisipasi pegawai.

Martoyo (2007: 156) berpendapat bahwa *Monitoring* yang cermat dan kontinyu dari kepuasan kerja karyawan tersebut sangat penting untuk mendapatkan perhatian pimpinan organisasi, terutama bagian personalia. Hal ini disebabkan karena masalah kepuasan kerja berpengaruh terhadap:

- a. Tingkat absensi karyawan.
- b. Perputaran (*turnover*) tenaga kerja.
- c. Semangat kerja.
- d. Keluhan-keluhan.
- e. Masalah-masalah personalia yang vital lainnya.

Menurut Fathoni (2006: 175): Adapun kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh faktor-faktor:

- a. Balas jasa yang adil dan layak.
- b. Penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian.
- c. Berat ringannya pekerjaan.
- d. Suasana dan lingkungan pekerjaan.
- e. Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan.
- f. Sikap pimpinan dalam kepemimpinannya.
- g. Sikap pekerjaan monoton atau tidak.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan menurut Gilmer yang dikutip oleh Sutrisno (2012: 77):

- a. Kesempatan untuk maju. Dalam hal ini ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama kerja.
- b. Keamanan kerja. Faktor ini disebut sebagai penunjang kepuasan kerja, baik bagi karyawan. Keadaan yang aman sangat memengaruhi perasaan karyawan selama kerja.

- c. Gaji. Gaji lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan, dan jarang orang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang diperolehnya.
- d. Perusahaan dan manajemen. Perusahaan dan manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil. Faktor ini yang menentukan kepuasan kerja karyawan.
- e. Pengawasan. Sekaligus atasannya. Supervisi yang buruk dapat berakibat absensi dan *turnover*.
- f. Faktor intrinsik dari pekerjaan. Atribut yang ada dalam pekerjaan mensyaratkan keterampilan tertentu. Sukar dan mudahnya serta kebanggaan akan tugas dapat meningkatkan atau mengurangi kepuasan.
- g. Kondisi kerja. Termasuk di sini kondisi tempat, ventilasi, penyiaran, kantin, dan tempat parkir.
- h. Aspek sosial dalam pekerjaan. Merupakan salah satu sikap yang sulit digambarkan tetapi dipandang sebagai faktor yang menunjang puas atau tidak puas dalam kerja.
- i. Komunikasi. Komunikasi yang lancar antar karyawan dengan pihak manajemen banyak dipakai alasan untuk mau mendengar, memahami, dan mengakui pendapat ataupun prestasi karyawannya sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap kerja.
- j. Fasilitas. Fasilitas rumah sakit, cuti, dana pensiun, atau perumahan merupakan standar suatu jabatan dan apabila dapat dipenuhi akan menimbulkan rasa puas.

Berdasarkan kajian teori diatas, maka hipotesis dapat dirumuskan sebagai berikut:

H_0 : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan partisipatif dengan kepuasan kerja karyawan pada Hotel Garuda Pontianak.

H_1 : Terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan partisipatif dengan kepuasan kerja karyawan pada Hotel Garuda Pontianak.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode penelitian asosiatif. Teknik pengumpulan data yang dilakukan adalah dengan cara wawancara, kuesioner, dan studi dokumenter. Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan pada Hotel Garuda Pontianak dan jumlah sampel yang diambil adalah sebanyak 86 orang responden dengan

menggunakan teknik *simple random sampling*. Teknik analisis data yang digunakan adalah metode kuantitatif. Penulis dalam penelitian ini menggunakan program SPSS versi 22.00.

PEMBAHASAN

1. Uji Normalitas

TABEL 1
HOTEL GARUDA PONTIANAK
HASIL UJI NORMALITAS
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		86
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.84340023
Most Extreme Differences	Absolute	.082
	Positive	.056
	Negative	-.082
Test Statistic		.082
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Data Olahan, 2017 dengan spss 22.00

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 1 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi (2-tailed) adalah lebih dari 0,05 yaitu sebesar 0,200. Hasil ini menunjukkan bahwa nilai residual terdistribusi secara normal.

2. Uji Heteroskedastisitas

TABEL 2
HOTEL GARUDA PONTIANAK
HASIL UJI HETEROSKEDASTISITAS
HASIL UJI GLEJSER

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.871	1.883		2.587	.011
	Xtot	-.064	.061	-.114	-1.048	.298

a. Dependent Variable: Absui
 Sumber: Data Olahan, 2017 dengan spss 22.00

Berdasarkan pengujian pada tabel 2 diketahui bahwa nilai signifikansi (2-tailed) untuk variable X adalah lebih dari 0,05 yaitu sebesar 0,298 maka pengujian tersebut dapat dinyatakan tidak mengalami permasalahan heteroskedastisitas.

3. Regresi Linier Sederhana

TABEL 3
HOTEL GARUDA PONTIANAK
HASIL UJI REGRESI SEDERHANA

Coefficients ^a											
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF	
	1	11.178	2.935				3.808	.000			
	Xtot	2.155	.095	.927	22.734	.000	.927	.927	.927	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Ytot
 Sumber: Data Olahan, 2017 dengan spss 22.00

Berdasarkan pengujian pada tabel 3 diatas maka regresi sederhana dapat disusun persamaan :

$$Y' = 0,927 X$$

Dari hasil persamaan di atas, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan partisipatif berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan yang ditunjukkan dengan meningkatnya persentase tingkat hunian pada Hotel Garuda Pontianak yang meningkat setiap tahunnya.

4. Uji T

TABEL 4
HOTEL GARUDA PONTIANAK
HASIL UJI T
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)	11.178	2.935		3.808	.000					
Xtot	2.155	.095	.927	22.734	.000	.927	.927	.927	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Ytot

Sumber: Data Olahan, 2017 dengan spss 22.00

Berdasarkan pengujian pada tabel 4 diketahui bahwa untuk t hitung variabel X adalah sebesar 22,734. Nilai ini lebih besar daripada t tabel yaitu 1,988 dan hasil sig (0,000) lebih kecil dari 0,05 sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara variabel X dan Y.

5. Koefisien Determinasi

TABEL 5
HOTEL GARUDA PONTIANAK
HASIL KOEFISIEN DETERMINASI
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.927 ^a	.860	.859	3.86621	.860	516.856	1	84	.000	1.590

a. Predictors: (Constant), Xtot

b. Dependent Variable: Ytot

Sumber: Data Olahan, 2017 dengan spss 22.00

Berdasarkan pengujian pada tabel 5 diketahui bahwa nilai *R square* adalah senilai 0,860. Artinya, sebanyak 86 persen variabel terikat bisa dijelaskan oleh variabel bebas, sedangkan sisanya 14 persen adalah faktor yang dijelaskan oleh sebab-sebab yang lain.

PENUTUP

Berdasarkan analisis yang dilakukan sebelumnya, hasil yang diperoleh dari penelitian menunjukkan bahwa berdasarkan hasil uji t didapatkan nilai sig t adalah 0,000 lebih kecil dari 0,05 dan nilai t hitung yaitu 22,734 yang lebih besar dari t tabel sebesar 1,988 sehingga dapat diambil keputusan untuk menerima H_1 . Dengan demikian

dapat diketahui bahwa variabel gaya kepemimpinan partisipatif berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan kesimpulan yang telah dipaparkan oleh penulis, adapun saran yang dapat diberikan oleh penulis sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan partisipatif adalah salah satu gaya kepemimpinan yang dilakukan dengan cara persuasif dan dapat menciptakan kerja sama yang serasi. Gaya kepemimpinan ini adalah gaya kepemimpinan yang baik. Oleh sebab itu, penulis menyarankan agar gaya kepemimpinan partisipatif dapat dipertahankan agar kepuasan kerja karyawan tetap stabil.
2. Penulis juga memberikan saran kepada pimpinan Hotel Garuda Pontianak sebaiknya lebih memperhatikan karyawan dalam hal membantu apabila karyawan menemui kesulitan dalam pekerjaan. Saran ini diperoleh dari nilai deskriptif terendah tentang gaya kepemimpinan partisipatif. Hal ini dilakukan agar dapat lebih meningkatkan kepuasan kerja karyawan pada Hotel Garuda Pontianak.
3. Manajemen Hotel Garuda Pontianak sebaiknya lebih memperhatikan keamanan kerja agar kepuasan kerja karyawan dapat lebih baik dan karyawan dapat bekerja lebih nyaman dan aman. Lingkungan kerja yang nyaman dan aman sangat berpengaruh dengan kepuasan kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Fathoni, H. Abdurrahmahmat. 2006. *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan pertama. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*, cetakan krlimabelas. Yogyakarta: BPFPE.
- Hasibuan, H. Malayu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Julio, Andi. 2016. "Gaya Kepemimpinan Partisipatif Pada Hotel Garuda di Pontianak." *Bisma*, Vol. 1, No. 4, hal. 832-839.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, cetakan ketigabelas. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Martoyo, Susilo. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi kelima. Yogyakarta: BPFPE.

Sutrisno, H. Edy. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana.

Thoha, Miftah. 2007. *Kepemimpinan dalam Manajemen*, Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.

Yuniarsih, Tjutju, dan Suwatno. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Alfabet.

Yukl, Gary. 2005. *Kepemimpinan Dalam Organisasi*, edisi kelima. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.

