

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan di TIS Hotel, Legian

Anak Agung Made Restu Adi Wiguna¹, Ni Desak Made Santi Diwyartha², Ida Ayu Kalpikawati³

^{1,2,3} Politeknik Pariwisata Bali

E-mail: santidiwyartha@yahoo.com

ABSTRAK

Kemajuan perusahaan bergantung pada kinerja karyawan dalam mendukung visi dan misi. Gaya kepemimpinan yang efektif dapat meningkatkan kinerja karyawan, sementara gaya kepemimpinan yang tidak efektif mungkin dapat mengurangi kinerja tersebut. Studi ini bertujuan untuk menilai dampak gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di Hotel TIS. Studi ini menggunakan sampel yang representatif dengan 152 responden. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner yang menggunakan skala Likert 5 poin untuk menilai 26 item pernyataan. Prosedur analisis data yang digunakan meliputi analisis regresi linier sederhana, uji t, dan koefisien determinasi, yang dilakukan menggunakan perangkat lunak SPSS. Temuan studi ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan secara positif dan signifikan mempengaruhi kinerja karyawan di TIS Hotel, menjelaskan 81,4% variasi dalam kinerja karyawan. Hal ini menandakan tingkat pengaruh yang signifikan, sedangkan 18,6% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dianalisis dalam studi ini. Organisasi disarankan untuk lebih fokus pada gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja guna meningkatkan kinerja karyawan.

Kata Kunci: Gaya, Hotel, Karyawan, Kepemimpinan, Kinerja

ABSTRACT

The progress of a company depends on the performance of its employees in supporting its vision and mission. Effective leadership styles can improve employee performance, while ineffective leadership styles may reduce it. This study aims to assess the impact of leadership styles on employee performance at Hotel TIS. This study used a representative sample of 152 respondents. Data was collected through the distribution of a questionnaire using a 5-point Likert scale to assess 26 statement items. The data analysis procedures used included simple linear regression analysis, t-tests, and determination coefficients, conducted using SPSS software. The findings of this study indicate that leadership style positively and significantly influences employee performance at TIS Hotel, explaining 81.4% of the variation in employee performance. This indicates a significant level of influence, while the remaining 18.6% is influenced by other variables not analyzed in this study. Organizations are advised to focus more on leadership style and work environment to improve employee performance.

Keywords: Employee, Hotel, Leadership, Performance, Style

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset penting dalam industri pariwisata dan perhotelan karena kinerja karyawan sangat memengaruhi perkembangan bisnis (Handani & Adnyani, 2018). Kinerja yang optimal berperan penting dalam mewujudkan visi dan misi perusahaan (Lamato & Liwang, 2023). Perusahaan berupaya meningkatkan kinerja karyawan dengan memberikan kompensasi yang layak dan kepemimpinan yang mendukung. Kepemimpinan memiliki peran penting dalam mengarahkan dan menyatukan tim untuk mencapai tujuan organisasi (Latifah, 2021; Madyarti, 2021).

Kinerja ideal tercermin dari kemampuan menyelesaikan tugas secara tepat dan efisien. Ketika kinerja menurun, efisiensi kerja terganggu. Oleh karena itu, organisasi melakukan pelatihan, motivasi, dan pengembangan kepemimpinan (Dalimunthe, 2018). Gaya kepemimpinan sangat memengaruhi kinerja karyawan. Pendekatan yang tepat dapat meningkatkan kerja sama dan menciptakan suasana kerja yang positif (Manaroinsong dkk., 2017). Wawancara dengan Human Resources Manager TIS Hotel menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berperan besar dalam kinerja karyawan. Ketidaksesuaian gaya kepemimpinan dapat menurunkan produktivitas.

Hasil observasi menunjukkan masih adanya masalah kedisiplinan dan pelaksanaan tugas. Beberapa karyawan datang terlambat atau tidak menyelesaikan tugas sesuai standar. Data internal menunjukkan tingkat keterlambatan tertinggi ada di Departemen Housekeeping (6,2%) dan terendah di Front Office (4,6%), melebihi batas toleransi hotel sebesar 4% per tahun. Penilaian kinerja dilakukan dua kali setahun berdasarkan aspek seperti pengambilan keputusan, kontribusi tim, komunikasi, manajemen waktu, dan sikap profesional. Hasilnya menunjukkan sebagian besar karyawan berada pada kategori "Good" dan "Average," sementara target manajemen adalah 40% karyawan berada pada tingkat "Excellent." Jumlah karyawan yang masuk kategori "Need Improvement" justru meningkat.

Untuk mendorong kolaborasi dan meningkatkan kinerja tim, General Manager dan para Head of Department di TIS Hotel Legian secara rutin mengadakan pertemuan dengan para manajer dan staf. Pertemuan ini memfasilitasi penyampaian informasi dari manajemen puncak serta menjadi sarana bagi karyawan untuk menyampaikan permasalahan yang dihadapi. Berdasarkan wawancara tak terstruktur dengan Manajer Sumber Daya Manusia, kegiatan ini memperkuat komunikasi dan menciptakan rasa nyaman di tempat kerja yang pada akhirnya mendukung peningkatan kinerja karyawan. Namun, hasil pengamatan menunjukkan masih adanya ketidaksiplinan dalam hal pemakaian seragam dan atribut kerja. Beberapa karyawan tidak mengenakan seragam sesuai ketentuan dan lupa membawa atribut seperti pin atau name tag. Selain itu, wawancara dengan karyawan menunjukkan keterlambatan kerja yang disebabkan oleh keperluan mendesak, lupa perlengkapan kerja, dan kurangnya komunikasi tentang pergantian jadwal. Akibatnya, pekerjaan menjadi tergesa-gesa, hasil tidak maksimal, dan standar operasional tidak terpenuhi—semua ini berdampak pada penilaian kinerja karyawan.

Kondisi ini menunjukkan adanya permasalahan dalam gaya kepemimpinan di hotel. Gaya kepemimpinan merupakan salah satu faktor penting dalam kinerja karyawan, namun hasil penelitian sebelumnya menunjukkan temuan yang tidak konsisten. Sebagian menyatakan adanya pengaruh positif (Osman & Hermawati, 2022; Fahlevi & Kusmiyanti, 2022), namun lainnya menyebutkan tidak berpengaruh signifikan (Ariussanto dkk., 2020; Yanti dkk., 2022).

Temuan ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dapat menjadi faktor penting yang memengaruhi kinerja. Pemimpin yang efektif mampu memotivasi dan melibatkan karyawan untuk mencapai tujuan organisasi (Tangkudung & Taroreh, 2021). Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan saja belum cukup menjelaskan kompleksitas kinerja karyawan dan dibutuhkan penelitian lanjutan dengan mempertimbangkan variabel lain. Berdasarkan kesenjangan antara teori dan realita tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di TIS Hotel, Legian.

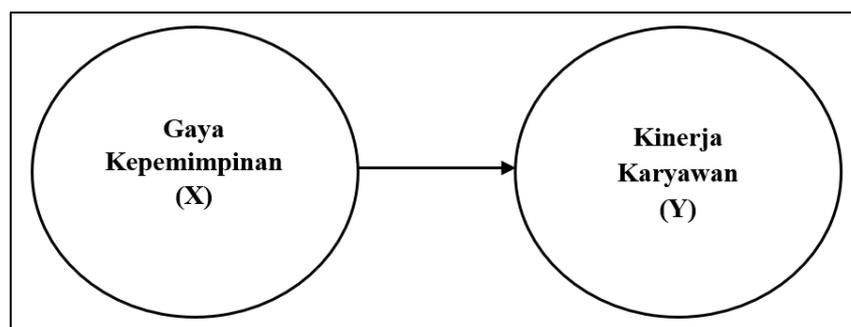
LANDASAN TEORI

Kajian penelitian terdahulu menunjukkan hasil yang beragam terkait pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Sebanyak tujuh studi menemukan hubungan positif dan signifikan, namun ada pula studi yang menunjukkan tidak adanya pengaruh yang berarti. Perbedaan temuan ini menunjukkan perlunya kajian lebih lanjut. Studi oleh Lestari & Wartana (2022) di Hotel Rama Residence Padma Legian menemukan bahwa komunikasi dan gaya kepemimpinan sama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja, dengan komunikasi sebagai faktor dominan.

Manik & Bancin (2022) menemukan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Hotel Pardede International Medan, dengan kontribusi sebesar 83,3% terhadap variasi kinerja. Utari et al. (2023) menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan General Manager yang paternalistik di Hotel Grand Inna Kuta secara positif memengaruhi kepuasan kerja dan kinerja, di mana 40% kinerja dijelaskan oleh gaya kepemimpinan. Penelitian oleh Widiarsa et al. (2023) di Plagoo Holiday Hotel Nusa Dua menunjukkan bahwa kepemimpinan dan motivasi kerja bersama-sama menjelaskan 87% variasi kinerja karyawan. Studi serupa oleh Wiranata et al. (2023) di Double Six Luxury Hotel juga mengonfirmasi bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja, menjelaskan 68% varians.

Berbeda dengan studi-studi di atas, Pradini et al. (2023) di JS Luwansa Hotel Jakarta menemukan bahwa baik gaya kepemimpinan maupun motivasi kerja tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian oleh Yanti et al. (2022) di PT. Felousa Trimedika Indonesia juga menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan, sedangkan kompetensi karyawan menjadi faktor yang lebih menentukan, meskipun kontribusi kedua variabel hanya sebesar 10%.

METODE PENELITIAN



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Sumber: Penelitian, 2025

Gambar tersebut menjelaskan fokus penelitian pada variabel gaya kepemimpinan sebagai variabel bebas dan variabel kinerja karyawan sebagai variabel terikat.

Tabel 1. Jumlah Karyawan Departemen Operasional di TIS Hotel, Legian

No.	Departemen	Jumlah
1	Front Office	25
2	Housekeeping	28

3	<i>F&B Service</i>	29
4	<i>Kitchen</i>	28
5	<i>Engineering</i>	24
6	<i>Spa</i>	18
Total		152

Sumber: HRD TIS Hotel, 2025

Penelitian ini menggunakan teknik sampling non-probabilitas, yaitu sampling saturasi, yang mencakup semua anggota populasi dalam sampel (Sugiyono, 2018). Penelitian ini menggunakan ukuran sampel sebanyak 152 responden. Penelitian ini menggunakan analisis dokumen, wawancara, dan kuesioner sebagai pendekatan pengumpulan data (Sugiyono, 2019). Metode-metode ini telah menjalani penilaian validitas dan reliabilitas untuk memastikan bahwa mereka menghasilkan data yang akurat dan dapat diandalkan mengenai faktor-faktor gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan di TIS Hotel, Legian.

Wawancara dilakukan dengan *Human Resources Manager* serta beberapa karyawan di TIS Hotel, guna mendalami isu terkait gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan. Selanjutnya, peneliti melakukan penyebaran kuesioner yang akan dijadikan sebagai data primer pada penelitian. Peneliti membuat pertanyaan berdasarkan indikator yang ada di definisi operasional variabel. Pada kuesioner menggunakan skala likert untuk mengukur jawaban dari partisipan yang mengisi kuesioner. Kuesioner akan dibuat pada *Google Form* yang dimana akan diisi oleh 152 responden dan hasil dari kuesioner ini akan diolah dan diuji pada SPSS.

Variabel independen dalam penelitian ini mencakup gaya kepemimpinan, khususnya gaya partisipatif, direktif, mendukung, dan berorientasi pada pencapaian. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan di Hotel TIS, yang mencakup kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas, dan kolaborasi (Nzeneri, 2020) & (Robbins & Coulter, 2016).

Prosedur analisis data mencakup pengujian asumsi klasik, yang dilakukan untuk memverifikasi validitas hasil penelitian, memastikan data teoretis bersifat imparial dan stabil, serta memastikan efisiensi estimasi koefisien regresi (Sugiyono, 2019). Pengujian ini menjamin tidak adanya kesalahan atau penyimpangan. Asumsi model klasik meliputi Uji Normalitas, Uji Heteroskedastisitas, dan Uji Linearitas. Proses analitis menggunakan Analisis Regresi Linier Sederhana, Koefisien Determinasi, dan metode uji t. Analisis regresi linier sederhana adalah model probabilistik yang mengasumsikan hubungan linier antara dua variabel, di mana satu variabel dianggap mempengaruhi yang lain (Sugiyono, 2018). Menurut Sugiyono (2018), rumus yang digunakan sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

b = Arah Garis Persamaan

X = Gaya Kepemimpinan

Koefisien determinasi (R^2) menunjukkan sejauh mana model menjelaskan variabel dependen (Sugiyono, 2018). Uji t, atau uji parsial, digunakan untuk menentukan efek atau korelasi

antara variabel independen dan dependen, sambil menjaga satu variabel independen tetap konstan atau terkontrol (Sugiyono, 2019). Menurut Sugiyono (2018), uji t dilakukan dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} pada tingkat signifikansi α 5%.

Rumus uji T dapat dilihat pada rumus berikut.

$$t_{hitung} = \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan:

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau jika $\text{sig} > 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau jika $\text{sig} < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Gaya Kepemimpinan di TIS Hotel, Legian

Seorang pemimpin dapat dikatakan berhasil jika mampu menginspirasi dan memengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan bersama. Hal ini juga diterapkan oleh manajemen TIS Hotel, Legian, di mana para pemimpin rutin mengadakan pertemuan untuk membahas rencana ke depan maupun evaluasi aktivitas yang telah dilakukan sebulan terakhir, yang disebut dengan business review. Setiap head of department ikut serta dalam pertemuan ini untuk merencanakan langkah - langkah selanjutnya, dan di sini pula setiap pemimpin dapat menyampaikan ide atau gagasan mereka untuk merancang rencana yang sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai. Selain itu, pertemuan lain yang juga penting bagi seorang pemimpin dalam melaksanakan tugasnya adalah pertemuan antara pimpinan (head of department) dan karyawan/bawahan di masing - masing departemen sebelum memulai shift. Kegiatan ini dilakukan setiap hari untuk membahas tugas yang akan dilakukan selama operasional, memberikan arahan, menyelesaikan masalah yang muncul, serta memberikan dorongan dan motivasi kepada karyawan agar dapat menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka dengan baik.

Dalam melaksanakan pekerjaan, kesalahan tentu pernah terjadi, dan dalam situasi seperti ini, peran pemimpin sangat penting. Pemimpin bertanggung jawab untuk mengambil keputusan dan memberikan arahan. Salah satu pertemuan yang dilakukan oleh pemimpin adalah urgent meeting, yang biasanya dilaksanakan oleh head of department di TIS Hotel Legian, ketika ada hal mendesak yang perlu segera ditangani. Peran pemimpin sangat krusial untuk siap menghadapi situasi darurat dan memiliki prosedur yang jelas dalam menangani masalah yang muncul. Gaya kepemimpinan partisipatif yang diterapkan di TIS Hotel terlihat jelas dalam cara pemimpin menghadapi permasalahan. Pemimpin di setiap departemen selalu memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk menyampaikan pendapat dan berdiskusi bersama dalam pengambilan keputusan. Hal ini bertujuan untuk meningkatkan rasa memiliki dan tanggung jawab di antara staf serta memanfaatkan berbagai perspektif dan keahlian untuk meningkatkan operasional hotel. Pihak manajemen juga secara rutin mengadakan pertemuan dengan staff untuk mendengarkan kebutuhan mereka dan memberikan umpan balik, terutama jika terjadi masalah atau keluhan dari individu terhadap manajemen atau pekerjaan mereka. Jika ada karyawan yang mengeluh, pemimpin di masing - masing departemen akan mencari solusi dan merealisasikannya, sehingga karyawan merasa dihargai dan didengar.

2. Kinerja Karyawan di TIS Hotel, Legian

Kinerja karyawan harus dijaga agar tetap optimal, sehingga mereka dapat memberikan pelayanan terbaik kepada tamu. Ada berbagai cara untuk mengukur kinerja karyawan. Salah satu metode yang diterapkan oleh manajemen TIS Hotel, Legian adalah dengan melakukan penilaian kinerja dua kali setahun, biasanya pada bulan Juni/Juli dan November/Desember. Penilaian ini dilakukan oleh masing - masing head of department dengan mengisi formulir yang disiapkan untuk setiap karyawan yang bekerja. Hasil penilaian tersebut kemudian dikumpulkan dan diserahkan kepada Human Resources Department. Penilaian tersebut didasari oleh beberapa aspek penilaian antara lain: Problem solving and Decision Making, Contribution to Team, Communication and Leadership, Time Management, Professional Demeanor dengan 4 skala penilaian yaitu Excellent (90 - 100), Good (80 - 89), Average (65 - 79) dan Need Improvement (<64). Penilaian ini dilakukan untuk mengevaluasi hasil kinerja karyawan selama periode yang telah ditentukan. Tujuan dari pengukuran kinerja ini adalah agar karyawan yang mendapatkan hasil kurang baik dapat memperbaiki kinerjanya sesuai harapan. Manajemen TIS Hotel, Legian selalu menyediakan penghargaan bagi karyawan yang dianggap memiliki kinerja terbaik berdasarkan penilaian tersebut. Karyawan dengan kinerja terbaik akan menerima penghargaan berupa piagam, plakat, dan uang tunai.

A. Paparan Data Karakteristik Responden

Teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini adalah kuesioner. Penyebaran kuesioner dilakukan secara daring menggunakan Google Form dengan tujuan agar mempermudah peneliti untuk mendistribusikan kuesioner. Penyebaran kuesioner dilakukan pada tanggal 29 April 2025 hingga 26 Mei 2025 dengan disebarkan kepada 152 orang responden. Data yang dikumpulkan dari distribusi kuesioner dirangkum untuk mencerminkan jawaban responden terkait variabel gaya kepemimpinan (X) dan dampaknya terhadap kinerja staf (Y) di Hotel TIS. Data kuesioner dianalisis menggunakan Microsoft Excel dan Statistical Product and Service Solutions versi 29 (SPSS). Pengelompokan data kuesioner mencakup karakteristik responden yang dikategorikan berdasarkan jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, dan masa kerja.

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada Tabel 2 berikut.

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Responden	
		Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	Laki-Laki	90	59,2
2	Perempuan	62	40,8
Total		152	100

Sumber: Hasil Penelitian, 2025

Berdasarkan Tabel 2 di atas, dari total 152 responden, 90 di antaranya adalah laki-laki, yang mewakili 59,2% dari total, dan 62 adalah perempuan, yang mewakili 40,8% dari total. Dapat disimpulkan bahwa pekerja laki-laki dianggap memiliki bakat fisik yang lebih tinggi, yang memungkinkan mereka menyelesaikan pekerjaan lebih cepat (Inriani dkk., 2023). Kesimpulan ini dapat ditarik berdasarkan alasan-alasan yang dibahas di atas. Di era emansipasi saat ini, partisipasi

perempuan dalam menyelesaikan berbagai aktivitas untuk mencapai tujuan sangatlah penting. Hal ini, pada gilirannya, mempengaruhi keyakinan masyarakat mengenai batasan tanggung jawab perempuan (Inriani dkk., 2023).

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat pada Tabel 3 berikut.

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Responden	
		Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	21-30 Tahun	89	58,6
2	31-40 Tahun	39	25,7
3	> 40 Tahun	24	15,8
Total		152	100

Sumber: Hasil Penelitian, 2025

Berdasarkan Tabel 3 di atas menunjukkan dari seluruh responden yang berjumlah 152 orang, diketahui bahwa responden dengan rentang usia 21 – 30 Tahun berjumlah 89 orang dengan persentase sebesar 58,6%, responden dengan rentang usia 31 – 40 Tahun berjumlah 39 orang dengan persentase sebesar 25,7%, dan responden dengan usia > 40 Tahun berjumlah 24 orang dengan persentase sebesar 15,8%. Berdasarkan pemaparan tersebut dapat disimpulkan bahwa responden yang menjadi subjek penelitian lebih banyak berusia antara 21 – 30 Tahun dan paling sedikit berusia > 40 Tahun.

Pekerja yang lebih tua umumnya memiliki kekuatan fisik yang lebih rendah dan keterbatasan, sedangkan pekerja yang lebih muda memiliki kemampuan fisik yang lebih unggul. Karyawan dalam usia produktif umumnya menghasilkan produktivitas yang lebih tinggi dibandingkan dengan rekan-rekan mereka yang lebih tua (Meutia dkk., 2022). Selama masa produktif mereka, individu mungkin memberikan kontribusi kepada orang lain. Usia di mana seseorang pertama kali memenuhi syarat untuk masuk ke pasar tenaga kerja digunakan untuk menentukan tahun-tahun produktifnya. Penelitian tambahan tentang usia dan kinerja akan dilakukan dalam dekade mendatang, sebagaimana ditunjukkan oleh tahun-tahun produktif masing-masing individu (Meutia dkk., 2022).

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Karakteristik responden berdasarkan Pendidikan terakhir dapat dilihat pada Tabel 4.4 berikut.

Tabel 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Pendidikan Terakhir	Responden	
		Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	SMA/SMK	36	23,7
2	Diploma	90	59,2
3	Sarjana	26	17,1
Total		71	100

Sumber: Hasil Penelitian, 2025

Berdasarkan Tabel 4 di atas menunjukkan dari seluruh responden yang berjumlah 152 orang, diketahui bahwa responden dengan pendidikan terakhir SMA/SMK berjumlah sebanyak 36 orang dengan persentase sebesar 23,7%, responden dengan pendidikan terakhir Diploma berjumlah sebanyak 90 orang dengan persentase sebesar 59,2%, dan responden dengan pendidikan terakhir Sarjana berjumlah sebanyak 26 orang dengan persentase sebesar 17,1%. Berdasarkan pemaparan tersebut dapat disimpulkan bahwa responden yang menjadi subjek penelitian lebih banyak dengan pendidikan terakhir Diploma dan paling sedikit dengan pendidikan terakhir Sarjana.

Karyawan yang memiliki latar belakang pendidikan yang relevan dengan industri perhotelan secara alami dilengkapi dengan pengetahuan yang diperlukan untuk peran tersebut. Pendidikan yang tepat diharapkan dapat menumbuhkan sikap dan perilaku positif di tempat kerja, sekaligus meningkatkan kinerja individu secara efektif dan efisien (Simarmata dkk., 2023). Tingkat pendidikan seorang karyawan dapat memperkuat daya saing perusahaan dan meningkatkan kinerjanya. Mencapai tingkat pendidikan tertentu membekali individu dengan pengetahuan esensial, meningkatkan kompetensi dan keahlian mereka dalam melaksanakan tanggung jawab secara efektif (Wiryawan & Rahmawati, 2020).

4. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Karakteristik responden berdasarkan lama bekerja dapat dilihat pada Tabel 5 berikut.

Tabel 5. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No	Lama Bekerja	Responden	
		Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	1-5 Tahun	88	57,9
2	>5 Tahun	64	42,1
Total		152	100

Sumber: Hasil Penelitian, 2025

Berdasarkan Tabel 5 di atas menunjukkan responden berjumlah 152 orang, diketahui bahwa responden dengan lama bekerja selama 1 – 5 tahun berjumlah 88 orang dengan persentase sebesar 57,9%, dan responden dengan lama bekerja selama > 5 tahun berjumlah 64 orang dengan persentase sebesar 42,1%. Berdasarkan pemaparan tersebut dapat disimpulkan bahwa responden yang menjadi subjek penelitian lebih banyak dengan lama bekerja selama 1 – 5 tahun. Hal ini disebabkan oleh fakta bahwa semakin lama seorang karyawan bekerja di sebuah perusahaan, semakin besar dorongan mereka untuk terus meningkatkan kinerjanya (Nugroho dkk., 2022). Karyawan yang telah lama bekerja di perusahaan umumnya tidak akan mengalami kesulitan dalam melaksanakan tugasnya dengan baik (Ivana dkk., 2022).

Penelitian ini menggunakan analisis statistik deskriptif untuk menggambarkan kondisi variabel dengan menghitung rata-rata skor penilaian responden terhadap item pernyataan yang terkait dengan masing-masing variabel. Kriteria penilaian didasarkan pada panjang interval kelas sebagaimana dijelaskan oleh Sugiyono (2018). Hasil pengisian kuesioner yang telah diisi oleh 152 responden terkait variabel gaya kepemimpinan dengan rata – rata nilai 4,68 dan termasuk dalam kategori Sangat Baik. Nilai tertinggi pada variabel gaya kepemimpinan terdapat pada pernyataan ke- 8 dan terendah pada pernyataan ke-9.

Nilai tertinggi berasal dari pernyataan ke-8 yaitu "Saya merasa bahwa atasan saya mengawasi pelaksanaan tugas yang dijalankan oleh bawahannya", mendapatkan tanggapan dari 119 responden yang memilih sangat setuju, 28 responden yang memilih setuju, 4 responden yang memilih cukup, 1 responden pada tanggapan tidak setuju dan tidak ada responden yang memilih sangat tidak setuju. Pernyataan ini mendapatkan rata – rata nilai 4,74 yang masuk dalam kategori Sangat Baik, sehingga dapat diartikan bahwa pemimpin di TIS Hotel, Legian selalu mengawasi pelaksanaan tugas yang dijalankan oleh bawahannya.

Nilai terendah berasal dari pernyataan ke-9 yaitu "Saya merasa bahwa atasan saya menunjukkan perhatian terhadap status pekerjaan dan kesejahteraan para bawahannya", mendapatkan tanggapan dari 101 responden yang memilih sangat setuju, 45 responden yang memilih setuju, 5 responden yang memilih cukup, 1 responden yang memilih tidak setuju dan tidak ada responden yang memilih sangat tidak setuju. Pernyataan ini mendapatkan rata – rata nilai 4,62 yang masuk dalam kategori Sangat Baik, sehingga dapat diartikan bahwa pemimpin di TIS Hotel, Legian sudah cukup baik dalam memperhatikan status pekerjaan dan kesejahteraan para bawahannya.

Berdasarkan hasil pengisian kuesioner yang telah diisi oleh 152 responden terkait variabel kinerja karyawan dengan rata – rata nilai 4,74 dan termasuk dalam kategori Sangat Baik. Nilai tertinggi pada variabel kinerja karyawan terdapat pada pernyataan ke-8 dan terendah pada pernyataan ke-5. Nilai tertinggi berasal dari pernyataan ke-8 yaitu "Kedisiplinan dalam pelaksanaan pekerjaan", mendapatkan tanggapan dari 125 responden yang memilih sangat setuju, 23 responden yang memilih setuju, 3 responden yang memilih cukup, 1 responden memilih tidak setuju dan tidak ada responden yang memilih sangat tidak setuju. Pernyataan ini mendapatkan rata – rata nilai 4,79 yang masuk dalam kategori Sangat Baik, sehingga dapat diartikan bahwa karyawan di TIS Hotel, Legian selalu disiplin saat melaksanakan pekerjaan.

Nilai terendah berasal dari pernyataan ke-5 yaitu "Hasil kerja yang dilakukan memberikan kepuasan bagi organisasi dan masyarakat", mendapatkan tanggapan dari 11 responden yang memilih sangat setuju, 37 responden yang memilih setuju, 3 responden yang memilih cukup, 1 responden yang memilih tidak setuju dan tidak ada responden yang memilih sangat tidak setuju. Pernyataan ini mendapatkan rata – rata nilai 4,70 yang masuk dalam kategori Sangat Baik, sehingga dapat diartikan bahwa karyawan di TIS Hotel, Legian memiliki kualitas kerja yang cukup baik sehingga pihak hotel cukup puas dengan hasil kerja karyawan.

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa semua indikator variabel penelitian, termasuk gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan, memiliki nilai korelasi Pearson melebihi 0,30, sehingga mengonfirmasi validitas data. Validitas ini menunjukkan bahwa kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini sesuai untuk tujuan penilaiannya dan bahwa pernyataan yang di evaluasi sebenarnya merupakan indikator yang sesuai untuk penelitian.

Berdasarkan hasil uji validitas, semua item dalam variabel Gaya Kepemimpinan dan Kinerja Karyawan menunjukkan nilai Cronbach's alpha rata-rata. Nilai Cronbach's alpha rata-rata untuk variabel Gaya Kepemimpinan (X) adalah 0.951, sedangkan untuk variabel Kinerja Karyawan (Y) adalah 0.946. Semua nilai rata-rata melebihi 0.60, menunjukkan bahwa semua pernyataan mengenai variabel penelitian memenuhi kriteria keandalan data. Keandalan data menunjukkan bahwa hasil uji secara akurat dan konsisten menilai Gaya Kepemimpinan dan Kinerja Karyawan menggunakan instrumen pengukuran yang sama di berbagai kesempatan dan konteks.

Uji untuk asumsi klasik mencakup uji normalitas, uji heteroskedastisitas, dan uji linearitas. Analisis data mencakup analisis regresi linier sederhana dan koefisien determinasi. Uji normalitas menunjukkan bahwa nilai signifikan Asymp. Sig (2-tailed) adalah 0.141. Hasil uji normalitas menunjukkan bahwa nilai signifikan di atas ambang batas 0.05, yaitu $0.141 > 0.05$. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa residu dan model regresi dalam studi ini memiliki distribusi normal.

Tabel 6. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	10,165	1,106		9,189	0,000
	Gaya Kepemimpinan	-0,121	0,015	-0,558	-1,243	0,170

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber: Hasil Penelitian, 2025

Uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa kedua set data memiliki nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0.170. Hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan nilai signifikansi di atas 0.05, yang berarti studi ini tidak memiliki heteroskedastisitas, menunjukkan keseragaman varians di antara pengamatan.

Tabel 7. Hasil Uji Linearitas

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan * Gaya Kepemimpinan	Between Groups	(Combined)	2498,723	23	1,640	1,219	0,150
		Linearity	2227,102	1	2,102	1,478	0,183
		Deviation from Linearity	271,622	22	1,346	1,616	0,139
	Within Groups		238,856	128	1,866		
	Total		2737,579	151			

Sumber: Hasil Penelitian, 2025

Hasil uji linearitas menunjukkan nilai signifikansi penyimpangan dari linearitas sebesar $0,139 > 0,05$. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan linear antara kinerja karyawan dan gaya kepemimpinan.

Tabel 8. Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana dengan SPSS Versi 21

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	5,322	1,653		3,219	0,002
	Gaya Kepemimpinan	0,562	0,022	0,902	25,582	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Penelitian, 2025

Berdasarkan pemaparan data pada Tabel diatas, dapat dilihat bahwa nilai konstanta sebesar 5,322 dan koefisien regresi gaya kepemimpinan sebesar 0,562. Berdasarkan nilai konstanta dan nilai koefisien regresi variabel bebas diperoleh persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut.

$$Y = 5,322 + 0,562 X$$

Berdasarkan perhitungan dengan rumus $Y = a + b X$ (Sugiyono, 2018), diperoleh persamaan garis regresi linear sederhana yang memberikan informasi bahwa:

1. Konstanta sebesar 5,322

Nilai konstanta sebanyak 5,322 artinya jika variabel gaya kepemimpinan (X) nilainya adalah 0, maka minat beli (Y) nilainya sebesar 5,322.

2. Gaya Kepemimpinan (X) sebesar 0,562

Koefisien regresi untuk variabel gaya kepemimpinan (X) adalah 0,562, menunjukkan bahwa peningkatan satu unit dalam gaya kepemimpinan (X) menyebabkan peningkatan 0,562 dalam kinerja karyawan (Y). Koefisien positif menunjukkan adanya korelasi langsung antara gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil analisis regresi yang memiliki nilai positif (+), maka dengan demikian dapat dikatakan bahwa gaya kepemimpinan (X) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y).

- a. Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengetahui seberapa besarnya persentase variabel yang diteliti, yaitu variabel bebas gaya kepemimpinan (X) terhadap variabel terikat kinerja karyawan (Y). Hasil perhitungan analisis koefisien determinasi dapat dilihat pada Tabel 9 berikut:

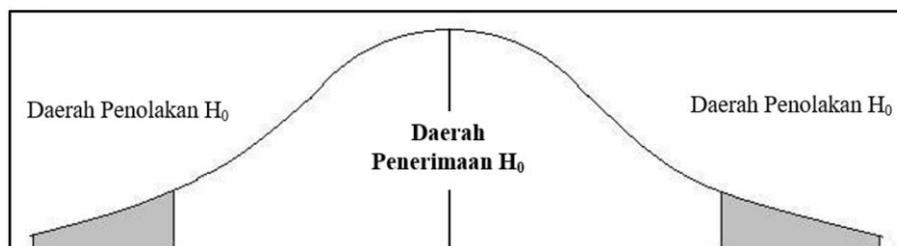
Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,902 ^a	0,814	0,812	1,845
a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan				

Sumber: Hasil Penelitian, 2025

Nilai *R square* yang diperoleh dari hasil analisis adalah 0,814 yang berarti bahwa variabel terikat mampu dijelaskan oleh variabel bebas sebanyak 81,4%, sisanya sebesar 18,6% (100% - 81,4%) dijelaskan oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini. Sugiyono (2019) menjelaskan, berdasarkan deskripsi interpretasi koefisien korelasi, dapat disimpulkan bahwa faktor gaya kepemimpinan berpengaruh sebesar 81,4% terhadap kinerja karyawan, maka dari interval koefisien korelasi tersebut dapat dikatakan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh sangat kuat terhadap kinerja karyawan di TIS Hotel, Legian dan sisa 18,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

- b. Uji t



$$t_{\text{tabel}} = 1,655 \quad t_{\text{hitung}} = 25,582$$

Gambar 10. Kurva Distribusi

Sumber: Hasil Penelitian, 2025

Berdasarkan Gambar 10 menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} (25,582) > nilai t_{tabel} (1,655) dan nilai signifikansi $< \alpha = 0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di TIS Hotel, Legian dengan tingkat kesalahan 5%, keyakinan 95% dan derajat kebebasan 150.

1. Deskripsi Hasil Penelitian Variabel Gaya Kepemimpinan (X)

Rata-rata variabel gaya kepemimpinan sebesar 4,68, termasuk kategori sangat baik. Skor tertinggi terdapat pada pernyataan bahwa atasan mengawasi pelaksanaan tugas (4,74), yang menunjukkan efektivitas gaya kepemimpinan partisipatif. Gaya ini memungkinkan bawahan terlibat dalam pengambilan keputusan, meningkatkan rasa tanggung jawab dan produktivitas (Sukadi, 2016; Setiawan, 2017). Rata-rata terendah terdapat pada pernyataan bahwa atasan peduli pada status kerja dan kesejahteraan karyawan (4,62). Ini menunjukkan perhatian pimpinan perlu ditingkatkan. Gaya kepemimpinan berorientasi prestasi juga penting, karena dapat mendorong karyawan menyelesaikan tugas dengan baik (Firdaus, 2018). Ketegasan pemimpin perlu ditingkatkan untuk mengatasi masalah seperti keterlambatan kerja (Ariesni & Asnur, 2021).

2. Deskripsi Hasil Penelitian Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Rata-rata keseluruhan kinerja karyawan adalah 4,74, kategori sangat baik. Skor tertinggi pada aspek kedisiplinan kerja (4,79), menunjukkan karyawan disiplin dalam menjalankan tugas (Chei et al., 2014; Akbar, 2018). Skor terendah pada pernyataan bahwa hasil kerja memberikan kepuasan bagi organisasi dan masyarakat (4,70). Ini mengindikasikan bahwa meski kinerja baik, masih ada ruang untuk meningkatkan kepuasan hasil kerja dan tanggung jawab individu terhadap kualitas layanan (Hasibuan, 2016).

3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Uji statistik menunjukkan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di TIS Hotel, Legian ($t_{\text{hitung}} = 25,582 > t_{\text{tabel}} = 1,655$; signifikansi = $0,000 < 0,05$). Koefisien regresi sebesar 0,562 menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1 satuan pada gaya kepemimpinan akan meningkatkan kinerja sebesar 0,562. Sebanyak 81,4% variasi kinerja karyawan dijelaskan oleh gaya kepemimpinan, sisanya 18,6% dipengaruhi oleh faktor lain.

Hasil ini sejalan dengan penelitian sebelumnya (Lestari & Wartana, 2022; Utari dkk., 2023; Widiarsa dkk., 2023; Wiranata dkk., 2023) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan yang efektif dapat meningkatkan kualitas kerja karyawan.

KESIMPULAN

Gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di TIS Hotel, Legian. Nilai koefisien sebesar 0,562 menunjukkan pengaruh yang kuat. Gaya kepemimpinan menyumbang 81,4% terhadap kinerja, menunjukkan kontribusi yang dominan terhadap pencapaian kerja karyawan.

Saran yang dikemukakan adalah Pemimpin diharapkan meningkatkan perhatian terhadap kesejahteraan karyawan, termasuk memberikan hak secara adil. Manajemen hotel sebaiknya meningkatkan kepuasan hasil kerja melalui evaluasi rutin dan rapat mingguan. Peneliti selanjutnya disarankan menambahkan variabel lain seperti lingkungan kerja atau stres kerja, serta memperluas area penelitian di luar TIS Hotel.

REFERENSI

- Aisyah, & Suyuthie, H. (2019). Pengaruh Kepemimpinan General Manager Terhadap Disiplin Kerja Karyawan di Rocky Plaza Hotel Padang. *Jurnal Pendidikan dan Keluarga*, 11(02), 146–155. <https://doi.org/10.24036/jpk/vol11-iss02>
- Akbar, S. (2018). Analisa Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Kerja. *Jiaganis*, 3(2), 1–17.
- Amalia, D. R., Swasto, B., & Susilo, H. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pabrik Gula Kebon Agung Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 36(1), 137–146.
- Ariesni, S., & Asnur, L. (2021). Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Penelitian dan Pengembangan Sains dan Humaniora*, 5(3), 363–369. <https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/JPPSH>
- Ariussanto, K. A. P., Tarigan, Z. J. H., Sitepu, R. B., & Singh, S. K. (2020). Leadership Style, Employee Engagement, and Work Environment to Employee Performance in Manufacturing Companies. *SHS Web of Conferences*, 76, 1–9. <https://doi.org/10.1051/shsconf/20207601020>
- Badrianto, Y., & Ekhsan, M. (2020). Effect of Work Environment and Job Satisfaction on Employee Performance in PT. Nesainak Industries. *Journal of Business, Management, and Accounting*, 2(1), 85–91. <http://e-journal.stiekusumanegara.ac.id>
- Chei, C. H. U. I., Yee, H. E. E. C. U. I., Men, L. P., Bee, L. L. O. O., Tunku, U., Rahman, A., & Business, F. O. F. (2014). *Factors Affect Employees' Performance in Hotel Industry*. 012, 14356.
- Dalimunthe, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Usaha Pembungkusan Garam. *Jurnal Konsep Bisnis dan Manajemen*, 5(1), 54–62. <http://ojs.uma.ac.id/index.php/bisman>
- Efriliana, R. A. (2019). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan De'Rain Hotel Bandung - Jawa Barat*.
- Fahlevi, M. R., & Kusmiyanti. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai di Lapas Kelas 1 Medan. *NUSANTARA: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial*, 9(1), 227–234. <https://doi.org/10.31604/jips.v9i1.2022.227-234>
- Firdaus, A. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Berorientasi Prestasi dan Budaya Kerja Terhadap Motivasi untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai (Studi pada Pegawai di Badan Keuangan Daerah Kota Batu). *Repository BKG (Brawijaya Knowledge Garden)*.
- Handani, L. K., & Adnyani, D. G. S. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Kayumanis Ubud Private Villa & Spa Gianyar. *Jurnal MBE*, 4(2), 125–5.
- Harahap, A. T. (2020). Analisis Tingkat Absensi dan Kedisiplinan Terhadap Produktivitas Kerja pada PT. Palmanco Inti Sawit Medan. *Jurnal Bisnis Corporate*, 5(1), 70–88.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. PT Bumi Aksara.
- Herlambang, Y. (2014). Participatory Culture dalam Komunitas Online sebagai Reperesentasi Kebutuhan Manusia. *Jurnal Teknologi Informasi dan Komunikasi*, 2(1), 26–34.
- Inriani, Adha, W. M., & Irawati. (2023). Pengaruh Gender dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Majene. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 2(2), 90–97. <https://ojs.unsulbar.ac.id/manarang>
- Ivana, M., Rozi, A., & Wahyudi. (2022). Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Masa Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Kemakmuran Jaya Mandiri Ahmad Yani. *Indonesian of Interdisciplinary Journal*, 2(2), 199–211.
- Jaelani, A., & Maksum, A. H. (2022). Analisis Pengaruh Sosial Media Instagram Terhadap Minat Beli Konsumen (Studi Kasus Toko Baka Sport). *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 8(11), 110–114. <https://doi.org/10.5281/zenodo.6830304>

- Lamato, R. M., & Liwang, A. W. D. (2023). Pengaruh Perilaku Inovatif dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hadji Kalla Toyota Cabang Luwuk Banggai. *Jurnal Ilmiah Manajemen EMOR*, 7(1), 127–140.
- Latifah, Z. (2021). Pentingnya Kepemimpinan Dalam Organisasi. *Seminar Nasional Magister Manajemen Pendidikan UNISKA MAB.*, 234–243.
- Leunupun, P., Pattinama, G. L. L., & Leunupun, D. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Kinerja Karyawan. 15(2), 221–244.
- Madyarti, G. M. (2021). Peran Pemimpin Dalam Memotivasi dan Meningkatkan Kinerja Pegawai. *Seminar Nasional Magister Manajemen Pendidikan UNISKA MAB*, 1(1), 291–297.
- Manaroinsong, H. P., Dotulong, L. O., & Taroreh, R. N. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi dan Pembagian Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sinar Galesong Prima Manado. *Jurnal EMBA*, 5(2), 399–408.
- 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.
- Marnoto, Wahyono, E. H., & Fathoni, A. (2019). *Effect Of Services, Marketing Communication, Price Fitness And Quality Intensity Promotion On Increasing Sales Of Fire Extinguishers Pada CV. Jaya Protect Semarang.*
- Meutia, K. I., Alqorrib, Y., Fauzi, A., Langi, Y., Fauziah, Y. N., Apriyanto, W., & Ramadhani, Z. I. (2022). Pengaruh Usia Karyawan dan Absensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(6), 674–681. <https://doi.org/10.31933/jemsi.v3i6>
- Milhinhos, P. R. V. (2015). *The Impact Of Content Marketing On Attitudes And Purchase Intentions Of Online Shoppers: The Case Of Videos & Tutorials And User-Generated Content.* 1–74.
- Nugroho, S., Fajariah, N. A., & Hidayati, N. (2022). Pengaruh Masa Kerja, Lingkungan Kerja dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan PT Surya Pamenang, Kediri. *Journal of Islamic Business and Entrepreneurship*, 1(2), 115–1185. <https://doi.org/10.33379/jibe.v1i2.1759>
- Nzeneri, N. E. (2020). Path Goal Leadership Effectiveness Perception in Selected Private Secondary Schools in Rivers State. *International Journal of Institutional Leadership*, 2(2), 348–368. www.ijilpm.com.ng
- Osman, I. R., & Hermawati, O. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Nitya Nandha Di Bogor. *Jurnal Ikraith-Ekonomika*, 3, 180–188. <http://journals.upi-yai.ac.id/index.php/IKRAITH-EKONOMIKA>
- Pawirosumarto, S., Sarjana, P. K., & Muchtar, M. (2017). Factors Affecting Employee Performance of PT. Kiyokuni Indonesia. *International Journal of Law and Management*, 59(4), 602–614.
- Pradini, G., Agustiani, F., Darmono, A. T. P. Z., Anggraini, F. D., Rahmawati, E., & Resmi, P. C. (2023). The Influence of Leadership Style and Work Motivation on The Performance of Employees of The Room Division Department at JS Luwansa Hotel and Convention Center Jakarta. *International Journal of Economics, Management, Business and Social Science (IJEMBIS)*, 3(2), 237–242. <https://doi.org/10.22334/paris.v2i2>
- Pratiwi, N. (2017). *Titik Persentase Distribusi 1-200.*
- Putra, B. A., & Pasaribu, V. L. D. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tumbakmas Niagasakti. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 6(1), 3993–3999.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2016). *Management* (13 ed.). Pearson.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja.* Refika Aditama.
- Setiawan, A. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja. *AGORA*, 5(3), 1–7.
- Simarmata, H. M. P., Simarmata, P. P., & Saragih, D. Y. (2023). Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Desa Nagori Naga Dolok. *MAMEN: Jurnal Manajemen*, 2(1), 85–92. <https://doi.org/10.55123/mamen.v2i1.1415>
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif.* Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D.* ALFABETA.
- Sukadi, Y. D. (2016). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT. Eka Tjipta Semesta. *Repository UM Jember*, 1–34.
- Tampubolon, R. P. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Pematangsiantar. *JIM UPB*, 6(1), 87–95.

- Tangkudung, C. A., & Taroreh, R. N. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Etos Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Gran Central Manado. *Jurnal EMBA*, 9(1), 1382–1391.
- Thein, I., Mitang, B. B., & Bere, Y. E. P. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Komitmen Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pariwisata Kabupaten Malaka. Dalam *Jurnal Inspirasi Ekonomi* (Vol. 3). Online.
- Thoha, M. (2015). *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Raja Grafindo Persada.
- Utari, D. A. K. Y., Dewi, L., & Dewi, N. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan General Manager Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan di Hotel Grand Inna Kuta. *Jurnal IPTA (Industri Perjalanan Wisata)*, 11(2), 148–155.
- Widiarsa, J., Sudarmawan, I. W. E., & Wardana, M. A. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Plagoo Holiday Hotel Nusa Dua. *Jurnal Pariwisata dan Bisnis (PARIS)*, 2(2), 540–552. <https://cvodis.com/ijembis/index.php/ijembis>
- Wiranata, K. A., Nainggolan, G., & Tingkes, I. N. (2023). The Effect of Leadership Style and Work Motivation on Employee Performance at Double Six Luxury Hotel. *Jurnal Ekonomika, Bisnis dan Humanivora (JAKADARA)*, 2(3), 97–104. <https://jurnal.undhirabali.ac.id/index.php/jakadara/index>
- Wiryawan, K. A., & Rahmawati, P. I. (2020). Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Bank Pembangunan Daerah Bali Cabang Seririt. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 6(2), 86–95.
- Yanti, R., Fikri, K., & Nofirda, F. A. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Felousa Trimedika Indonesia (Studi Kasus Pada PT. Felousa Trimedika Indonesia). *Economics, Accounting and Business Journal*, 2(2), 377–386.