



Ropella
 Naibaho¹
 Elistina R. Lubis²

PENGARUH KOMUNIKASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI DI PT INDOMARCO PRISMATAMA CABANGMEDAN

Abstract

Sumber daya manusia yang memiliki kapasitas dan potensial dibutuhkan untuk menjalankan kegiatan dalam suatu perusahaan atau organisasi. Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu sistem yang bertujuan untuk mempengaruhi, sikap, perilaku, dan kinerja karyawan agar mampu memberikan kontribusi yang optimal dalam rangka mencapai sasaran-sasaran perusahaan. PT Indomarco Prismatama adalah salah satu perusahaan ritel terkemuka di Indonesia, yang memiliki cabang di berbagai daerah termasuk kota Medan. Fenomena yang terjadi adalah masih rendahnya pengaruh komunikasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif diartikan sebagai bagian dari serangkaian investigasi sistematis terhadap fenomena dengan mengumpulkan data untuk kemudian diukur dengan teknik statistik matematika atau komputasi. Untuk mengukur teknik *statistic* digunakan pengolahan menggunakan SPSS versi 29. Hasil penelitian yaitu hasil uji t pada variabel komunikasi terhadap kepuasan kerja diperoleh nilai $t_{hitung} (5,746) > t_{tabel} (2,052)$ dengan signifikansinya $0,001 < 0,05$ yang berarti komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil uji t pada variabel gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja diperoleh nilai $t_{hitung} (7,806) > t_{tabel} (2,052)$ dengan signifikansinya $0,001 < 0,05$ yang berarti gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil uji t pada variabel komunikasi terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai $t_{hitung} (5,989) > t_{tabel} (2,052)$ dengan signifikansinya $0,001 < 0,05$ yang berarti komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji t pada variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai $t_{hitung} (13,726) > t_{tabel} (2,052)$ dengan signifikansinya $0,001 < 0,05$ yang berarti gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji t pada variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai $t_{hitung} (6,163) > t_{tabel} (2,052)$ dengan signifikansinya $0,001 < 0,05$ yang berarti kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji f pada variabel komunikasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan senilai $F_{hitung} (90,849) > F_{tabel} (3,34)$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$ yang berarti H_0 diterima. Hasil analisis jalur nilai pengaruh langsung $<$ nilai pengaruh tidak langsung, yaitu $0,001936 < 0,822$ yang berarti adanya pengaruh signifikan antara variabel komunikasi dan gaya kepemimpinan terhadap variabel kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja, dengan kesimpulan H_7 di terima.

Kata Kunci : Komunikasi, Gaya Kepemimpinan, Kinerja Karyawan, Kepuasan Kerja.

Abstrak

Human resources who have the capacity and potential are needed to carry out activities in a company or organization. Human resource management is a system that aims to influence the attitudes, behavior and performance of employees so that they are able to provide optimal contributions in order to achieve company goals. PT Indomarco Prismatama is one of the leading retail companies in Indonesia, which has branches in various regions including the city of Medan. The phenomenon that occurs is the low influence of communication and leadership style on employee performance through job satisfaction. The research method used is

^{1,2}Universitas Pembinaan Masyarakat Indonesia Medan
 email: ropellanaibaho@gmail.com

quantitative research. Quantitative research methods are defined as part of a series of systematic investigations of phenomena by collecting data to then be measured using mathematical or computational statistical techniques. To measure statistical techniques, processing using SPSS version 29 was used. The results of the research, namely the results of the t test on the communication variable on job satisfaction, obtained values $t_{count} (5.746) > t_{table} (2.052)$ with a significance of $0.001 < 0.05$, which means communication has a significant effect on job satisfaction. The results of the t test on the leadership style variable on job satisfaction obtained a value of $t_{count} (7.806) > t_{table} (2.052)$ with a significance of $0.001 < 0.05$, which means leadership has a significant effect on job satisfaction. The results of the t test on the communication variable on employee performance obtained a value of $t_{count} (5.989) > t_{table} (2.052)$ with a significance of $0.001 < 0.05$, which means communication has a significant effect on employee performance. The results of the t test on the leadership style variable on employee performance obtained a value of $t_{count} (13.726) > t_{table} (2.052)$ with a significance of $0.001 < 0.05$, which means leadership style has a significant effect on employee performance. The results of the t test on the variable job satisfaction on employee performance obtained a value of $t_{count} (6.163) > t_{table} (2.052)$ with a significance of $0.001 < 0.05$, which means that job satisfaction has a significant effect on employee performance. The results of the f test on the communication and leadership style variables on employee performance are $F_{count} (90.849) > F_{table} (3.34)$ with a significance of $0.000 < 0.05$, which means H_6 is accepted. The test results of the path analysis results show that the value of direct influence $<$ indirect influence value, namely $0.001936 < 0.822$, which means that there is a significant influence between communication variables and leadership style on employee performance variables which are mediated by job satisfaction, with the conclusion that H_7 is accepted.

Keywords: Communication, Leadership Style, Employee Performance, Job Satisfaction.

PENDAHULUAN

Pemimpin, pengurus dan anggota adalah inti dari suatu organisasi atau perusahaan, tanpa mereka organisasi atau perusahaan bukanlah apa-apa. Pemimpin dan pengurus memiliki tanggung jawab terhadap organisasi. Menurut Ismail (2010:111) sumber daya manusia adalah inti dari sebuah organisasi, karena manusialah yang menjalankan organisasi tersebut.

Tercapainya tujuan dari suatu organisasi adalah keinginan dari tiap individu yang ada di dalam organisasi tersebut. Kinerja adalah tolak ukur dari suksesnya sebuah organisasi. Hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam menjalankan tugas adalah pengertian kinerja karyawan menurut Hasibuan (2012:94). Sukses tidaknya sebuah perusahaan dapat terlihat dari kinerja pemimpin dan pengurus di dalam suatu perusahaan tersebut, untuk mendapatkan hasil yang baik dalam pencapaian sebuah tujuan perusahaan bukanlah hal yang mudah, banyak hal yang harus dilakukan oleh seorang pemimpin agar pengurus yang membantunya selalu memiliki semangat kerja yang baik guna tercapainya tujuan organisasi tersebut.

PT Indomarco Prismatama adalah salah satu perusahaan ritel terkemuka di Indonesia, yang memiliki cabang di berbagai daerah termasuk kota Medan. Sebagai perusahaan yang besar yang terus berkembang, PT Indomarco Prismatama perlu memperhatikan kinerja karyawannya agar dapat bersaing dengan perusahaan-perusahaan lain di industri yang sama. Seperti yang di katakan oleh Mangkunegara (2017:9) bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Salah satu faktor penting yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepuasan kerja. Robbins dan Judge (2018), kepuasan kerja adalah perasaan positif atau negatif yang dirasakan oleh karyawan terhadap pekerjaannya dan lingkungan kerja. Selain dari pada kepuasan kerja, untuk menghasilkan kinerja karyawan yang baik dan memuaskan juga diperlukan komunikasi yang efektif dan gaya kepemimpinan yang tepat yang memiliki peran penting dalam mencapai kinerja yang baik dalam organisasi.

Adelina dan Tanjung (2023) menyatakan Dalam era globalisasi ini diharapkan bagi perusahaan swasta nasional harus mampu menghadapi persaingan. Hal tersebut harus didukung oleh tenaga kerja yang profesional sesuai dengan standar kerja pesaingnya dan kalau bisa harus lebih unggul dari pesaingnya. Secara konsep banyak pendefinisian tentang kinerja disesuaikan dengan tujuan masing masing, ada yang diarahkan pada prestasi, ada juga yang diarahkan atas

hasil interaksi. Hal tersebut merupakan salah satu faktor saja sebagai penentu kinerja karyawan, sebenarnya kinerja ditentukan oleh banyak faktor dan tidak berdiri sendiri.

Komunikasi yang baik antara manajemen dan karyawan dapat meningkatkan pemahaman, koordinasi, dan kolaborasi di antara keduanya. McShane dan Von Glinow (2018), komunikasi adalah proses penyampaian pesan atau informasi antara dua atau lebih individu dengan tujuan memahami dan memberikan tanggapan yang sesuai, sedangkan Hardjana (2018) komunikasi pada tataran manajemen organisasi adalah prasyarat yang memungkinkan sebuah organisasi menjalankan empat fungsi dasarnya, yaitu: perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan dan pengendalian. Tanpa komunikasi, fungsi-fungsi manajemen dasar tersebut tidak akan menghasilkan keluaran yang dapat memenuhi tujuan perusahaan dan organisasi. Hardjana (2018) juga menjelaskan terdapat empat tipe dasar yang digunakan untuk menggambarkan gaya komunikasi seseorang, yaitu: gaya komunikasi Pasif, Agresif, Pasif-agresif dan Tegas.

Gaya kepemimpinan yang tepat dapat memotivasi karyawan, membangun hubungan kerja yang baik, dan menciptakan lingkungan kerja yang produktif. Robbins dan Coulter (2017), gaya kepemimpinan adalah pola perilaku seorang pemimpin dalam memandu, memotivasi, dan mengarahkan bawahan untuk mencapai tujuan organisasi dan Susanto (2016) gaya kepemimpinan adalah suatu cara atau teknik seseorang dalam menjalankan suatu kepemimpinan dan dapat pula diartikan sebagai norma perilaku yang digunakan seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain. Oleh karena itu, gaya kepemimpinan sangat mempengaruhi seluruh tatanan yang ada pada perusahaan dan organisasi.

Komunikasi yang baik dan gaya kepemimpinan yang efektif dapat memotivasi dan menumbuhkan semangat karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka. Namun, faktor-faktor tersebut tidak bekerja secara terpisah, melainkan saling terkait dan mempengaruhi satu sama lain. Kepuasan kerja karyawan juga memainkan peran penting dalam hubungan antara komunikasi, gaya kepemimpinan, dan kinerja karyawan.

Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung memiliki motivasi yang lebih besar untuk menghasilkan kinerja yang baik. Karyawan yang memiliki kinerja yang baik dapat meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja perusahaan. Armstrong dan Taylor (2017) kinerja karyawan adalah hasil kerja individu atau kelompok dalam mencapai tujuan organisasi. Kinerja karyawan dapat diukur dengan berbagai indikator, seperti produktivitas, kualitas kerja, dan kepatuhan terhadap prosedur kerja. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja tersebut. Beberapa diantaranya adalah seperti komunikasi dan gaya kepemimpinan yang sangat penting dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan.

METODE

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode yang di gunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat statistic, dengan tujuan untuk menguji hipotesis. pemahaman yang muncul dikalangan pengembang penelitian kuantitatif adalah peneliti dapat dengan sengaja mengadakan perubahan terhadap dunia sekitar dengan melakukan eksperimen. Tujuan penelitian lebih diarahkan untuk menunjukkan hubungan antar variable, memverifikasi teori, melakukan prediksi dan generalisasi. teori-teori yang diajukan dijadikan sebagai standart untuk menyatakan sesuai tidaknya sebuah gejala yang terjadi, dan disinilah muncul istilah kebenaran etik, yaitu sebuah kebenaran berdasarkan pada teori yang diajukan peneliti. Objek penelitian ini bergerak di PT. Indomarco Prismaatama Cabang Medan. dan beralamat Jl. Industri No. 60, Dusun I, Tanjung Morawa B, Tanjung Morawa, Dagang Kerawan, Kec. Tj. Morawa, Kabupaten Deli Serdang, Sumatera Utara. Dalam penelitian ini berjumlah 126 orang. Teknik Pengumpulan Data dengan cara Wawancara, Kusioner dan Observasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh signifikan antara komunikasi & gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja di PT. Indomarco Prismaatama Cabang Medan. Adapun yang menjadi variabel X1 adalah komunikasi,

X2 gaya kepemimpinan, kinerja karyawan sebagai variabel Y, dan kepuasan kerja sebagai variabel yang memediasi antara variabel X (independent) terhadap variabel Y (dependent).

Pengaruh Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja hasil uji t pada variabel komunikasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja yang mana hasil uji analisis diperoleh nilai thitung (5,746) > ttabel (2,052) demikian pula dengan nilai signifikansinya $0,001 < 0,05$ berarti H1 di terima dengan kesimpulan bahwa komunikasi (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja (Z). Seperti pendapat Hamali (2016) bahwa komunikasi yang berjalan secara efektif dalam organisasi akan memudahkan setiap orang melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya sehingga memperoleh kemudahan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja hasil uji t pada variabel gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja yang mana hasil uji analisis hipotesis ke dua yaitu : thitung (7,806) > ttabel (2,052) dengan signifikansinya $0,001 < 0,05$ berarti H2 di terima dengan kesimpulan bahwa Gaya Kepemimpinan (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja (Z). Sama dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Muhammad Mathori dkk (2022) yaitu gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan hasil uji t pada variabel komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang mana hasil uji analisis H3 yaitu : thitung(5,989) > ttabel (2,052) dengan signifikansinya $0,001 < 0,05$ berarti H3 di terima dengan kesimpulan bahwa Komunikasi (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Komunikasi merupakan suatu proses penyampaian informasi atau gagasan serta makna yang terkandung di dalamnya sehingga makna tersebut dapat dipahami dan diterima oleh penerima, Robbins dan Judge (2015: 223). Hasil penelitian ini sama dengan penelitian yang sudah dilakukan oleh Gozal I.Trang & Pandowo (2021:1413 – 1422) dengan hasil penelitian bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan hasil uji t pada variabel gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang mana hasil uji analisis H4 yaitu : thitung(13,726) > ttabel (2,052) dengan signifikansinya $0,001 < 0,05$ yang berarti H4 di terima, dengan kesimpulan bahwa Gaya kepemimpinan (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Penelitian ini sama dengan hasil penelitian terdahulu Sonny Taufan dkk (2022) dengan hasil gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan hasil uji t pada variabel kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang mana hasil uji analisis H5 yaitu: thitung(6,163) > ttabel (2,052) dengan signifikansinya $0,001 < 0,05$ berarti H5 di terima dengan kesimpulan bahwa Kepuasan kerja (Z) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini sama dengan penelitian Arfian alfin dan Indra Suhendra (2019) menunjukkan kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengaruh Komunikasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan hasil uji F variabel komunikasi dan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai Fhitung (90,849) > Ftabel (3,34) dengan signifikansi $0,000 < 0,05$ yang berarti H6 di terima, dengan kesimpulan bahwa Komunikasi (X1) dan Gaya kepemimpinan (X2) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini sama dengan penelitian yang sudah dilakukan oleh Erni Sukmawati dkk (2020).

Pengaruh Komunikasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi dari hasil analisis jalur diperoleh nilai pengaruh langsung < nilai pengaruh tidak langsung, yaitu $0,001936 < 0,822$ yang berarti adanya pengaruh signifikan antara variabel komunikasi dan gaya kepemimpinan terhadap variabel kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja, dengan kesimpulan H7 di terima. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan yang dilakukan oleh Muddiah dkk (2023) yang menemukan bahwa komunikasi secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja, sedangkan gaya kepemimpinan tidak mempengaruhi kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada Dinas Bina Marga, Cipta Karya, Tata Ruang, Pertanahan Dan Perumahan Rakyat Kabupaten Sidenreng Rappang.

SIMPULAN

Kesimpulan dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Hasil uji t pada variabel komunikasi terhadap kepuasan kerja diperoleh nilai $t_{hitung}(5,746) > t_{tabel}(2,052)$ demikian pula dengan nilai signifikansinya $0,001 < 0,05$ yang berarti komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.
2. Hasil uji t pada variabel gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja diperoleh nilai $t_{hitung}(7,806) > t_{tabel}(2,052)$ dengan signifikansinya $0,001 < 0,05$ yang berarti kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.
3. Hasil uji t pada variabel komunikasi terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai $t_{hitung}(5,989) > t_{tabel}(2,052)$ dengan signifikansinya $0,001 < 0,05$ yang berarti komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
4. Hasil uji t pada variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai $t_{hitung}(13,726) > t_{tabel}(2,052)$ dengan signifikansinya $0,001 < 0,05$ yang berarti kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
5. Hasil uji t pada variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai $t_{hitung}(6,163) > t_{tabel}(2,052)$ dengan signifikansinya $0,001 < 0,05$ yang berarti kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
6. Hasil uji F variabel komunikasi dan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai $F_{hitung}(90,849) > F_{tabel}(3,34)$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$ yang berarti H_0 di terima.
7. Hasil analisis jalur menunjukkan pengaruh langsung $<$ nilai pengaruh tidak langsung, yaitu $0,001936 < 0,822$ yang berarti adanya pengaruh signifikan antara variabel komunikasi dan gaya kepemimpinan terhadap variabel kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja, dengan kesimpulan H_7 di terima.

DAFTAR PUSTAKA

- Adelina Y.U.S., & Yulia. T.T (2023). Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Di PT. KSO Mettana
- Andre, Hardjono. 2010. Audit Komunikasi. Jakarta: Raja Grafindo Indonesia.
- Ardana, Komang, Ni Wayan Mujiati, I Wayan Mudiarta Utama. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Arifin, dkk. 2017. Budaya Dan Perilaku Organisasi. 2017. Penerbit Empat Dua Kelompok Intrans Publishing. Malang.
- Armstrong, M., & Taylor, S. (2017). Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice. Kogan Page Publishers.
- Cangara, Hafied. 2016. Komunikasi Politik: Konsep Teori dan Strategi. Jakarta: Kencana Prenada.
- Fanny Febriani dan Dina Dwinurhayati. 2018. "Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Surya Semesta Internusa, Tbk". Jurnal Bisnis dan Manajemen, Vol. 14, No. 2, hal. 169-186.
- Fauzia, A., & Irianti, R. (2020). Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Peluang Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan pada CV. Karya Sejati Sentosa.
- Ghozali, I. 2018. Structural Equation Modeling: Metode Alternatif dengan Partial Least Square (PLS) 4th Edition. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Hamali, A. Y. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia (1st ed.). Yogyakarta: Media Pressindo Group.
- Hardjana, Andre. 2019. Komunikasi Organisasi. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Hasibuan, Malayu. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Penerbit Bumi Aksara. Jakarta.
- Hersey,Paul., Blanchard, Kenneth.H. 1995. Manajemen Perilaku Organisasi : Pendayagunaan Sumber Daya Manusia. Jakarta. Edisi ke-4. Erlangga.
- Ismail, Hj. Iriani. Dr. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama. Malang. Lembaga Penerbit Fakultas Pertanian Universitas Brawijaya Malang.
- Kristiyanti, T., & Sari, I. M. (2020). Analisis Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Universitas Negeri Yogyakarta
- Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. Handbook of industrial and organizational psychology, 1297-1349.

- McShane, S. L., & Von Glinow, M. A. (2018). *Organizational Behavior: Emerging Knowledge, Global Reality*. McGraw-Hill Education.
- Muhammad Amiruddin dan Murniati Mukhlisin. 2020. "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Hotel di Kota Bandung)". *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol. 8, No. 1, hal. 65-72.
- Northouse, P. G. (2019). *Leadership: Theory and practice*. Sage Publications.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2017). *Management*. Pearson.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2018). *Organizational Behavior*. Pearson.
- Spector, P. E. (2017). *Job Satisfaction: Application, Assessment, Causes, and Consequences*. Sage Publications.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta. Bandung