
GAYA KEPEMIMPINAN SITUASIONAL DI LOMBOK VAGANZA HOTEL & CONVENTION

Oleh

Yoseph¹, Syech Idrus², Lia Rosida³

^{1,2,3}Sekolah Tinggi Pariwisata Mataram

Email : ¹yoseph.gonzales1908@gmail.com, ²syechidrus59@gmail.com,

³liarosida1990@gmail.com

Article History:

Received: 02-01-2022

Revised: 15-01-2022

Accepted: 25-02-2022

Keywords:

Gaya Kepemimpinan,
Situasional, & Hotel Lombok
Vaganza

Abstract: Penelitian ini membahas mengenai identifikasi gaya kepemimpinan di Lombok Vaganza Hotel & Convention. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui gaya kepemimpinan yang digunakan di Lombok Vaganza Hotel & Convention. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode wawancara dan observasi. Data yang didapatkan disajikan secara kualitatif dimana hasil yang didapat diuraikan berbentuk kata. Hasil penelitian ini yaitu bahwa gaya kepemimpinan yang digunakan di Lombok Vaganza Hotel & Convention yaitu gaya kepemimpinan situasional. Hal ini berdasarkan hasil wawancara yang didapat semua narasumber menjawab gaya kepemimpinan situasional yang digunakan di Lombok Vaganza Hotel & Convention. Disamping itu hal ini terlihat dari observasi yang dilakukan dimana pemimpin hanya sesekali berada di tempat dan hanya ada ketika dibutuhkan dalam pengambilan suatu keputusan. Pemimpin juga jarang sekali memberikan apresiasi berupa bonus uang. Cuti tambahan atau hal yang dapat membuat bawahannya senang.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset penting dalam sebuah perusahaan karena perannya sebagai pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional perusahaan. Dalam pengelolaan sumber daya manusia perlu dilakukan secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan kemauan serta tuntutan perusahaan. Manusia mempunyai peran dominan dalam setiap kegiatan organisasi karena menjadi perencana, pelaku dan penentu tercapainya tujuan perusahaan. Oleh karena itu, dapat dipastikan bahwa terealisasinya tujuan perusahaan ditunjang dengan adanya sumber daya manusia yang berkualitas tinggi. Dalam hal ini, gaya kepemimpinan berkaitan erat dengan hasil kinerja karyawan Nur (2019). Dalam sebuah perusahaan mengatur karyawan merupakan hal yang sulit dan kompleks, karena mereka memiliki latar belakang yang heterogen yaitu pikiran, keinginan, status dan perasaan yang berbeda satu dengan yang lainnya. Maka dari itu sebuah perusahaan harus memiliki seorang pemimpin yang dapat mengelola dan mengatur bawahannya dengan baik dan sesuai dengan tujuan yang diinginkan. Kinerja yang bagus akan didapat jika kegiatan dan kepemimpinan yang dilakukan

tercapai sesuai dengan tujuan yang diinginkan secara efektif dan efisien. Adapun kinerja merupakan hasil secara kualitas maupun kuantitas yang telah tercapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan pemimpin. Karena pada akhirnya perusahaan menginginkan hasil kinerja yang bagus dan bermutu tinggi. Seperti halnya yang terjadi di Lombok Vaganza Hotel & Convention yang bergerak dibidang pelayanan jasa penginapan yang dituntut untuk memberikan fasilitas dan pelayanan yang baik kepada tamu dan dapat bersaing dengan hotel lain. Dengan adanya kepemimpinan diharapkan dapat menghasilkan hubungan yang baik antara pemimpin dan bawahan. Pemimpin harus memberikan contoh yang baik dan dapat memotivasi bawahannya agar kinerja tercapai sesuai dengan tujuan yang diinginkan. Disamping itu ketika sedang ada event yang berlangsung, pemimpin terkadang juga turut turun ke lapangan untuk memantau kelancaran event agar berjalan sesuai dengan yang diinginkan. Karena terkadang ada beberapa keputusan yang memerlukan pendapat dari pemimpin. Disamping itu disaat adanya evaluasi terhadap bawahannya, pemimpin selalu memberikan masukan-masukan dan saran untuk meminimalkan kesalahan yang dapat diperbuat oleh bawahannya. Dalam hal ini peneliti ingin meneliti gaya kepemimpinan yang digunakan di Lombok Vaganza Hotel & Convention karena hotel ini merupakan hotel baru dan sempat berganti manajemen yang sebelumnya baru berjalan 10 bulan dan digantikan dengan yang baru sehingga peneliti ingin mengetahui gaya kepemimpinan yang digunakan oleh pemimpin yang baru. Selain itu hotel ini merupakan hotel yang berada di lokasi yang strategis dan ramai tamu setiap harinya. Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mendeskripsikan gaya kepemimpinan yang digunakan di Lombok Vaganza Hotel & Convention.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di Lombok Vaganza Hotel & Convention yang terletak di Jalan Panji Tilar Negara No.99, Kekalik Jaya, Sekarbela, Kota Mataram, NTB. Lokasi ini dipilih karena merupakan hotel baru. Selain itu Lombok Vaganza Hotel & Convention terletak di kawasan yang strategis. Maka dari itu penulis memilih Lombok Vaganza Hotel & Convention sebagai lokasi penelitian ini. Dalam penelitian ini subjek penelitian menggunakan metode *purposive sampling* yaitu teknik pengambilan subjek penelitian berdasarkan pertimbangan dan kriteria tertentu kriteria yang dijadikan sebagai subjek penelitian. Adapun subjek yang dijadikan narasumber merupakan karyawan kontrak yang telah bekerja lebih dari 1 tahun di Lombok Vaganza Hotel & Convention. Dengan ini banyaknya subjek peneliti yaitu sebanyak 7 orang. Dalam penelitian ini metode yang digunakan dalam mengumpulkan data yang diperlukan menggunakan metode wawancara dan observasi. Hasil data yang didapat disajikan secara kualitatif yaitu menggunakan kata-kata. Sumber data yang didapat berasal dari hasil wawancara yang dilakukan kepada narasumber yang sudah ditentukan. Adapun tahapan-tahapan dalam menganalisis data secara kualitatif yaitu Reduksi data, merupakan salah satu cara yang dilakukan untuk menganalisis data yang diperoleh dari lapangan. Mereduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dicari tema dan polanya. Dengan demikian data yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang lebih jelas dan mempermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya dan mencarinya bila diperlukan. Penyajian Data, dengan menyajikan data maka akan memudahkan untuk memahami apa yang terjadi, merencanakan kerja selanjutnya. Penarikan kesimpulan dan verifikasi, kesimpulan dalam penelitian

kualitatif adalah merupakan temuan baru yang sebelumnya belum pernah ada. Temuan dapat berupa deskripsi atau gambaran suatu objek yang sebelumnya masih belum jelas.

Hasil dan Pembahasan

Hasil

A. Gaya kepemimpinan

Dari wawancara yang dilakukan mengenai gaya kepemimpinan yang digunakan di Lombok Vaganza Hotel & Convention menurut semua narasumber yaitu gaya kepemimpinan situasional. Karena menurut narasumber gaya kepemimpinan transaksional dan transformasional tidak terjadi di Lombok Vaganza Hotel & Convention. Disamping itu pemimpin tidak pernah memberi penghargaan kepada bawahannya terkait dengan hasil kinerja yang dikerjakan dan jarang sekali memberikan sikap atau contoh yang dapat menginspirasi bawahannya. Disamping itu penulis juga melakukan observasi di Lombok Vaganza Hotel & Convention. Dari hasil yang di amati dimana pemimpin hanya ada di tempat ketika dibutuhkan dalam mengambil suatu keputusan dan dalam menentukan keputusan yang dibuat didasarkan atas situasi yang terjadi di saat itu juga.

B. Faktor-faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan

Hasil wawancara mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan menurut Meidy antara lain: harus komunikatif dimana pemimpin berbicara menggunakan bahasa yang mudah dimengerti dan dapat diterima dengan baik karena sejauh ini pemimpin kurang bersifat komunikatif. Dapat memberi keputusan yang baik, sejauh ini pemimpin mengambil keputusan dengan baik meskipun ada beberapa keputusan yang diambil cukup aneh dan diputuskan secara sepihak. Mengawasi kinerja bawahannya agar pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan yang diinginkan, sejauh ini pemimpin jarang sekali mengawasi kinerja yang dilakukan oleh kami. Disiplin terhadap aturan – aturan yang sudah disepakati bersama, sejauh ini pemimpin tidak disiplin dalam beberapa aturan yang telah ditetapkan antara lain seperti tidak bekerja sesuai dengan jam kerja. Dapat memotivasi sehingga kami semangat dalam bekerja dimana sejauh ini pemimpin jarang sekali memberikan motivasi – motivasi terhadap kami. Bersikap profesional ketika memimpin sejauh ini pemimpin sudah bersikap profesional meskipun masih ada beberapa hal yang tidak profesional.

Berpendidikan dalam hal kepemimpinan dimana pemimpin sudah memiliki pendidikan sesuai dengan jabatan yang diemban. Bertanggung jawab akan keputusan yang dibuatnya serta berwibawa dimana sejauh ini pemimpin sudah bertanggung jawab akan keputusan yang dibuat dan terlihat berwibawa. Namun menurut Yudis antara lain: kematangan emosional dimana pemimpin harus tenang dalam mengambil keputusan (tidak dalam keadaan emosi) dan tidak mudah percaya informasi hoax sejauh ini pemimpin sudah memiliki sifat ini dan sudah dijalankan dengan baik. Harus bersifat komunikatif dimana pemimpin harus lebih sering berkomunikasi dengan bawahannya menggunakan bahasa yang baik dan mudah dimengerti sejauh ini pemimpin jarang sekali berkomunikasi dengan bawahannya. Dapat memberi keputusan yang baik agar tidak salah dalam mengambil keputusan dan dalam hal ini pemimpin sudah melakukannya dengan baik. Mengawasi kinerja bawahannya agar berjalan sesuai dengan yang diinginkan dimana sejauh ini pemimpin jarang sekali melakukan pengawasan terhadap kinerja kami. Melakukan evaluasi terhadap hasil kinerja sehingga kami mengetahui kekurangan dan kelebihan hasil kinerja

kami sejauh ini pemimpin jarang sekali melakukan evaluasi terhadap kinerja kami.

Disamping itu pemimpin juga harus disiplin sesuai dengan aturan yang sudah di sepakati dimana hal ini sudah cukup dilakukan oleh pemimpin. Dapat memotivasi kami sehingga kami dapat bekerja secara maksimal sejauh ini pemimpin belum melakukan hal tersebut. Bersikap profesional dalam bekerja serta bertanggung jawab akan keputusan dan kinerja yang diberikan dalam hal ini pemimpin sudah melakukannya dengan baik dan berjalan sesuai dengan semestinya. Menurut Rizki faktor yang mempengaruhi kepemimpinan antara lain: bersikap komunikatif dimana pemimpin harus sering berkomunikasi dengan kami dengan menggunakan bahasa yang mudah dimengerti sejauh ini sudah berjalan namun belum efektif. Dapat memberi keputusan yang *win-win solution* sejauh ini ada beberapa keputusan yang dirasa belum memuaskan. Mengawasi kinerja karyawannya agar berjalan sesuai dengan yang sudah ditentukan sejauh ini pemimpin jarang sekali mengawasi terhadap kinerja yang kami lakukan. Melakukan evaluasi hasil kinerja yang dapat memberitahu kami apakah kinerja kami sudah berjalan sesuai target atau tidak sejauh ini pemimpin tidak pernah melakukan evaluasi terhadap kinerja kami. Pemimpin harus disiplin dalam menaati aturan yang dibuat yang dapat dijadikan contoh untuk kami sejauh ini pemimpin tidak melaksanakan beberapa aturan yang sudah dibuat. Dapat memotivasi ketika kami bekerja sehingga hasilnya optimal sejauh ini jarang sekali pemimpin memotivasi kami. Memiliki visi misi yang bagus yang dimana dapat dijadikan acuan dalam bekerja dimana sejauh ini pemimpin sudah memilikinya. Bersikap profesional dalam bekerja yang mengerti akan tanggung jawab yang diembannya dalam memimpin sejauh ini pemimpin sudah bersikap profesional. Memiliki pengalaman kerja dalam memimpin banyak orang karena pemimpin akan memimpin banyak orang di dalamnya sehingga dibutuhkannya seorang pemimpin yang memiliki pengalaman dalam mengelola sumber daya manusia serta bertanggung jawab terhadap keputusan yang dibuatnya agar keputusan yang dibuat dapat dipertanggung-jawabkan dimana sejauh ini pemimpin sudah sangat baik dalam mengorganisasikan kami dan bertanggung jawab akan keputusan yang dibuatnya.

Disamping itu menurut Farid yaitu pemimpin sudah mempunyai kematangan emosional yang baik dalam mengambil suatu keputusan agar tidak salah. Pemimpin belum sepenuhnya mengawasi kinerja bawahannya supaya apa yang kami lakukan sesuai dengan yang diinginkan pemimpin. Pemimpin jarang sekali melakukan evaluasi berkala agar kami tahu akan kekurangan apa saja dari kinerja kami. Pemimpin jarang sekali memotivasi yang membuat kami dapat lebih bersemangat dalam bekerja dan mendapatkan hasil yang maksimal. Bersikap profesional ketika memimpin serta bertanggung jawab akan keputusan yang sudah ditentukan oleh pemimpin itu sendiri dimana sejauh ini pemimpin sudah bersikap profesional dan bertanggung jawab akan keputusan yang dibuat. Menurut Yadi yaitu pemimpin harus bersifat komunikatif dimana pemimpin harus mengkomunikasikan akan suatu hal menggunakan bahasa yang baik dan mudah dipahami serta harus sering bersosialisasi dengan bawahannya, mengawasi kinerja bawahannya agar berjalan sesuai dengan SOP yang ada, mengevaluasi hasil kinerja agar dapat menilai sejauh mana kinerja yang sudah dikerjakan dan dapat melihat karyawan mana yang efektif tidaknya. Kemudian pemimpin harus disiplin dalam menjalankan aturan – aturan yang sudah ditetapkan, bersikap profesional dalam bekerja, berpendidikan sesuai dengan bidang kepemimpinan, memiliki pengalaman kerja dalam mengelola sumber daya manusia dan organisasi, bertanggung jawab akan keputusan yang dibuatnya serta terlihat berwibawa agar merasa

disegani dan dihormati. Menurut Takdir antara lain: bersikap komunikatif dimana pemimpin harus lebih sering bersosialisasi dengan bawahannya dengan menggunakan bahasa yang baik dan mudah dimengerti, dapat memberi keputusan yang bijak akan suatu masalah, mengawasi kinerja agar berjalan sesuai dengan yang diinginkan serta mengevaluasi kinerja yang dikerjakan. Kemudian dapat memotivasi bawahannya agar lebih bersemangat lagi dalam melakukan suatu pekerjaan yang diberikan, pemimpin bersikap profesional dalam bekerja, memiliki pengalaman kerja dibidang kepemimpinan dan dalam mengelola suatu organisasi serta bertanggung jawab akan keputusan yang dibuatnya. Sementara itu menurut Surya yaitu seorang pemimpin harus memiliki kematangan emosional yang baik agar dalam mengambil suatu keputusan tidak gegabah dan tidak mudah terprovokasi dengan informasi yang tidak benar, pemimpin harus bersifat komunikatif yang artinya pemimpin harus sering berkomunikasi dengan bawahannya dengan menggunakan bahasa yang mudah dipahami, pemimpin mengawasi apa yang kami lakukan dan mengevaluasi hasil kinerja yang dilakukan agar dapat mengetahui sejauh mana hasil yang sudah dikerjakan. Kemudian pemimpin harus disiplin terhadap aturan yang sudah dibuat sehingga dapat dijadikan contoh sama bawahannya, dapat memotivasi bawahannya sehingga dapat lebih semangat dalam bekerja, bersikap profesional ketika bekerja, mempunyai pendidikan dalam bidang kepemimpinan sehingga tahu apa saja yang harus dilakukannya, bertanggung jawab akan keputusan yang diambilnya dan beribawa agar terlihat disegani dan dihormati.

C. Saran dan Harapan

Terkait dengan harapan yang diinginkan, semua narasumber merespon dengan jawaban agar kepemimpinan kedepannya agar lebih baik lagi serta lebih memahami dengan yang diinginkan karyawannya. Disamping itu mereka berharap agar lebih sering dilakukannya *bounding* agar lebih akrab dengan satu sama lain dan diberikan penghargaan atas kinerja yang dilaksanakannya agar kami merasa lebih dihargai oleh pemimpin.

Kemudian ketika ditanyakan terkait saran dari narasumber Meidy, Rizki, Takdir serta Yadi memberikan saran agar pemimpin lebih komunikatif karena pemimpin dan sering dilakukannya evaluasi secara berkala karena agar kami tahu apa saja kekurangan dan kelebihan dari hasil kinerja yang kami lakukan. Lain halnya dengan Yudis, Farid, dan Surya mereka menginginkan agar pemimpin lebih sering mengawasi dan mengevaluasi hasil kinerja yang mereka lakukan serta setidaknya memberikan sedikit penghargaan atas kinerja yang mereka lakukan. Karena menurut mereka dengan memberikan sedikit penghargaan kepada kami dapat membuat kami lebih bersemangat dalam bekerja disamping itu dalam mengevaluasi kinerja mereka, jadi kami lebih tahu akan kekurangan dari hasil yang dikerjakan.

Pembahasan

Dari hasil yang didapat, gaya kepemimpinan yang digunakan adalah gaya kepemimpinan situasional. Hal ini dapat terlihat dari hasil wawancara yang dilakukan kepada narasumber. Menurut narasumber pemimpin jarang sekali berada di tempat dan jarang sekali memberikan apresiasi berupa bonus kepada bawahannya yang dimana hal ini merupakan salah satu bentuk rasa terima kasih dari atasan kepada bawahannya atas kinerja yang dihasilkan oleh bawahannya. Kemudian faktor-faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan yaitu faktor mengawasi, evaluasi, disiplin, memotivasi, profesional dan bertanggung jawab merupakan faktor yang menurut narasumber penting dalam memimpin.

Hal ini bertujuan agar selama memimpin, seorang pemimpin harus melakukan

pengawasan terhadap apa saja yang dilakukan bawahannya kemudian melakukan evaluasi terhadap hasil yang dikerjakan. Disamping itu pemimpin juga harus disiplin dalam bekerja agar dapat menjadi contoh yang baik terhadap bawahannya serta dapat memotivasi bawahannya ketika bekerja. Disamping itu seorang pemimpin harus bersikap profesional dan bertanggung jawab akan keputusan yang sudah dibuatnya. Kemudian faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan menurut Meidy ada komunikatif, memberi keputusan, mengawasi, disiplin, memotivasi, profesional, berpendidikan, bertanggung jawab serta berwibawa. Menurut Yudis yaitu kematangan emosional, komunikatif, memberi keputusan, mengawasi, evaluasi, disiplin, memotivasi, profesional serta bertanggung jawab. Menurut

Rizki yaitu komunikatif, memberi keputusan, mengawasi, evaluasi, disiplin, memotivasi, visi dan misi, profesional, pengalaman kerja serta bertanggung jawab. Menurut Farid yaitu kematangan emosional, mengawasi, evaluasi, memotivasi, profesional, bertanggung jawab. Menurut Yadi yaitu komunikatif, mengawasi, evaluasi, disiplin, profesional, berpendidikan, pengalaman kerja, bertanggung jawab serta berwibawa. Menurut Takdir yaitu komunikatif, memberi keputusan, mengawasi, evaluasi, memotivasi, profesional, pengalaman kerja serta bertanggung jawab. Menurut Surya yaitu kematangan emosional, komunikatif, mengawasi, evaluasi, disiplin, memotivasi, profesional, berpendidikan, bertanggung jawab serta berwibawa.

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang didapat, maka penulis menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan yang digunakan di Lombok Vaganza Hotel & Convention yaitu gaya kepemimpinan situasional. Hal ini berdasarkan hasil wawancara yang didapat semua narasumber menjawab gaya kepemimpinan situasional yang digunakan di Lombok Vaganza Hotel & Convention. Disamping itu hal ini terlihat dari observasi yang dilakukan dimana pemimpin hanya sesekali berada di tempat dan hanya ada ketika dibutuhkan dalam pengambilan suatu keputusan.

Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka saran yang penulis dapat berikan yaitu gaya kepemimpinan situasional sudah sesuai dengan kondisi yang ada di Lombok Vaganza Hotel & Convention namun masih memiliki kekurangan yaitu dari segi memberi penghargaan kepada bawahannya atas kinerja yang dihasilkan serta pemimpin jarang sekali bisa dijadikan contoh yang baik dalam melakukan suatu pekerjaan. Pemimpin semestinya harus memberi contoh yang baik kepada bawahannya agar diikuti oleh mereka. Disamping itu pemimpin harus memberikan penghargaan kepada mereka atas hasil kinerja yang sudah dilakukannya seperti memberikan bonus uang atau cuti tambahan.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Afandi, P. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing.
- [2] Bimo, Dimas Ario. 2017. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan di Grand Sakura Hotel Medan. Medan.
- [3] Hasibuan, H. Malayu S.P. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.

- [4] Hughes, Richard L, Robert C. Ginnett, Gordon J. Curphy. 2012. Leadership: Memperkaya Pelajaran dari Pengalaman. Judul Asli: Leadership: Enhancing the Lessons of Experience. Penerjemah: Putri Iva Izzati. Jakarta: Penerbit Salemba Humanika.
- [5] Josste. Kaloh, 2009, Kepemimpinan Kepala Daerah. (Pola Kegiatan, Kekuasaan, dan Perilaku Kepala Daerah dalam Pelaksanaan Otonomi Daerah), Jakarta: Sinar Grafika.
- [6] Kartono Kartini Dr. 2010. Pemimpin dan Kepemimpinan. Jakarta: PT. Raja Grafindo Perkasa.
- [7] Luthans, Fred. 2006. Perilaku Organisasi. Edisi Sepuluh. Judul Asli: Organizational Behavior 10th Edition. Penerjemah: Vivin Andhika Yuwono, Shekar Purwanti, Th. Arie P, dan Winong Rosari. Yogyakarta: Penerbit ANDI. Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- [8] Nur Halimatul Muti'ah. 2019. Analisis Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Hotel Ar-Riyadh Kuala Tungkal.
- [9] Rivai, Veithzal, Deddy Mulyadi. 2009. Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi. Edisi Ketiga. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- [10] Rivai, Veithzal, Sagala, E. J., 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik Edisi 2. Jakarta: Rajawali Pers.
- [11] Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2008. Perilaku Organisasi Edisi ke-12. Jakarta: Salemba Empat.
- [12] Sugiyono. 2012. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- [13] Sugiyono. 2013. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Kombinasi (Mixed Methods). Bandung: Alfabeta.
- [14] Sugiyono. 2015. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung: CV. Alfabeta.
- [15] Suwatno. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Publik dan Bisnis. Bandung: Cv. Alfabeta.
- [16] Thoha, Miftah. 2015. Kepemimpinan dalam Manajemen. Edisi 12. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- [17] Ustafia, Yenni. 2020. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Grand Hotel Kec.Pangkalan Kerinci Kab. Pelalawan Riau. Riau
- [18] Yukl, Gary. 2010. Kepemimpinan Dalam Organisasi. Edisi Kelima. Jakarta: PT. Indeks.

HALAMAN INI SENGAJA DIKOSONGKAN