



Gaya Kepemimpinan *General Manager* terhadap Loyalitas Karyawan

Yolanda Melsi^{1*} 

¹Universitas Negeri Padang, Indonesia

ARTICLE INFO

Article history:

Received May 20, 2021

Revised May 29, 2021

Accepted November 14, 2021

Available online April 25, 2022

Kata Kunci:

Gaya Kepemimpinan *General Manager*, Loyalitas

Keywords:

General Manager Leadership Style, *Loyalty*



This is an open access article under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.

Copyright © 2022 by Author. Published by Universitas Pendidikan Ganesh.

ABSTRAK

Masih banyak terlihat karyawan kurang memiliki kemauan untuk bekerja sama. Jika karyawan memiliki rasa kemauan bekerja sama maka akan memungkinkan organisasi dapat mencapai tujuan yang tidak mungkin dicapai secara individual. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis gaya kepemimpinan *General Manager* yang berdampak pada loyalitas karyawan. Penelitian menggunakan jenis data kuantitatif dan metode asosiatif. Analisis data yang digunakan yaitu uji normalitas, uji homogenitas, uji linearitas. Pengujian hipotesis digunakan uji regresi linear sederhana dan koefisien determinasi. Berdasarkan hasil pengolahan data dari 72 sampel, dengan bantuan aplikasi SPSS versi 20.00 diketahui bahwa variabel gaya kepemimpinan *general manager* (X) secara keseluruhan menunjukkan persentase 62% pada rentang ≥ 56 dengan kategori sangat baik. Variabel loyalitas karyawan (Y) secara keseluruhan menunjukkan persentase 51,4% pada rentang ≥ 72 dengan kategori baik. Dapat disimpulkan bahwa hasil uji regresi linear sederhana didapatkan nilai F hitung 4,100 dan signifikan $0,047 > 0,05$ yaitu variabel gaya kepemimpinan *general manager* (X) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel loyalitas karyawan (Y), maka H_0 diterima. Kemudian koefisien determinasi diperoleh R Square 0,055, artinya kontribusi variabel gaya kepemimpinan *general manager* terhadap variabel loyalitas karyawan (Y) sebanyak 5,5% sedangkan 94,5% ditentukan oleh faktor lain. Maka, terdapat hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan *general manager* terhadap loyalitas karyawan.

ABSTRACT

It is still seen that many employees lack the will to work together, even though if employees have a sense of willingness to work together it will allow the organization to achieve goals that are impossible to achieve individually. This study aims to analyze the *General Manager's* leadership style which has an impact on employee loyalty. This research uses quantitative data types and associative methods. Data analysis used is normality test, homogeneity test, linearity test. Hypothesis testing used simple linear regression test and the coefficient of determination. Based on the results of data processing from 72 samples, with the help of the SPSS version 20.00 application. It is known that the *General Manager Leadership Style* variable (X) as a whole shows a percentage of 62% in the range of 56 with a very good category. Employee Loyalty variable (Y) as a whole shows a percentage of 51.4% in the range of 72 with good category. It can be concluded that the results of a simple linear regression test obtained a calculated F value of 4.100 and a significant $0.047 > 0.05$, namely the *General Manager leadership style* variable (X) has a significant effect on the *Employee Loyalty* variable (Y), then H_0 is accepted. Then the coefficient of determination obtained R Square 0.055, meaning that the contribution of the *General Manager Leadership Style* variable to the *Employee Loyalty* variable (Y) is 5.5% while 94.5% is determined by other factors. Thus, there is a significant relationship between the *General Manager's* leadership style and *Employee Loyalty*.

1. PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya tidak terlepas dari peranan karyawan. Karyawan bukan semata-mata menjadi objek dalam mencapai tujuan perusahaan, tetapi juga sebagai

*Corresponding author.

E-mail addresses: yolandamelsi2012@gmail.com (Yolanda Melsi)

subjek atau pelaku (Ariyani, 2016; Faustyna & Jumani, 2018). Dalam upaya menjalankan sebuah usaha, setiap perusahaan memiliki tujuan yang harus dicapai (Nugraha & Tjahjawati, 2018). Dalam mencapai tujuan tersebut perusahaan membutuhkan kualitas karyawan yang baik. Hal ini berarti untuk mencapai kesuksesan dapat diwujudkan dengan cara mengelola sumber daya manusia sebaik-baiknya. Sumber daya manusia yang berkualitas merupakan salah satu kekuatan yang dimiliki oleh suatu perusahaan untuk mencapai tujuan, salah satunya adalah dengan meningkatkan loyalitas para karyawan (Ariyani, 2016). Loyalitas karyawan merupakan sebagai pengabdian seseorang atau perasaan melekat pada objek tertentu (Nindyati, 2017; Suratno, 2016). Loyalitas karyawan dibutuhkan oleh setiap perusahaan, namun loyalitas karyawan tidak muncul dengan sendirinya tetapi diperlukan peran pemimpin dan pengendali manajemen yang baik untuk menciptakan loyalitas karyawan (Ariyani, 2016; Citra, 2019; Nindyati, 2017). Loyalitas karyawan sebagai perilaku aktif, baik melalui suara maupun tindakan, yang mengekspresikan kebanggaan dan dukungan dalam organisasi (Saputra et al., 2016). Perusahaan membutuhkan karyawan yang memiliki loyalitas yang tinggi. Dengan adanya loyalitas yang tinggi dari karyawan, maka karyawan dapat bekerja sesuai dengan standar yang diberikan perusahaan dan dapat meningkatkan kualitas kerja (Nugraha & Tjahjawati, 2018). Namun kenyataannya, perusahaan tetap dihadapkan pada kesulitan dalam mempertahankan karyawan di dalam organisasi karena loyalitas dalam perusahaan harus tetap dipertahankan (Filatrovi et al., 2021; Prabowo, 2019). Berkaitan dengan loyalitas karyawan, masih banyak terlihat karyawan kurang memiliki kemauan untuk bekerja sama. Jika karyawan memiliki rasa kemauan bekerja sama, maka akan memungkinkan organisasi dapat mencapai tujuan yang tidak mungkin dicapai secara individual (Saputra et al., 2016). Beberapa karyawan juga tidak menyukai pekerjaan yang diberikan kepada mereka. Karyawan merasa bahwa pekerjaan yang diberikan perusahaan tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan dan pengalaman yang mereka miliki. Industri pariwisata yang sangat berkembang pesat saat ini adalah akomodasi penginapan atau yang sering disebut hotel. Hotel merupakan "salah satu akomodasi yang menyediakan kamar-kamar dengan jasapelayanan makan dan minuman, hiburan, dan fasilitas lainnya demi mendapat keuntungan". Saat ini banyak terdapat jenis hotel yang ada di daerah manapun salah satunya terdapat di kota Padang. Hotel yang berdiri di kota Padang yaitu Grand Zuri Hotel Padang. Hotel ini merupakan hotel bintang empat yang ada di Kota Padang. Hotel ini berlokasi di pusat kota. Grand Zuri Hotel Padang juga terkena efek dari covid-19 karena kota Padang sempat mengalami zona merah. Wisatawan dibatasi berkunjung ke kota Padang dan acara-acara yang biasanya dilakukan di hotel dilarang oleh pemerintah. Hal ini menyebabkan rendahnya *occupancy* hotel, dalam menghadapi ini Grand Zuri Hotel Padang mengurangi jumlah karyawan dengan tidak memperpanjang kontrak beberapa karyawan. Grand Zuri Hotel Padang selama pandemi memiliki 72 orang karyawan.

Solusi untuk mengatasi permasalahan tersebut yaitu dengan meningkatkan gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan merupakan perilaku dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap, dan perilaku para anggota organisasi/bawahan (Cahyadi, 2019; Jayanti & Wati, 2019; Suherman, 2018). Hubungan pimpinan dan bawahan dapat diukur melalui penilaian pekerja terhadap gaya kepemimpinan para pemimpin dalam mengarahkan dan membina bawahannya untuk melaksanakan pekerjaan (Gandung & Suwanto, 2020; Nur et al., 2020). Kepemimpinan adalah kemampuan dalam mempengaruhi suatu kelompok atau individu menuju pencapaian pada visi atau serangkaian tujuan perusahaan (Armelsa & Mutiah, 2019; Nurani & Sarino, 2017). Keberadaan pemimpin sangat dibutuhkan dalam suatu organisasi, hal ini dikarenakan pemimpin yang akan menentukan arah organisasi akan dibawa (Citra, 2019; Sukirman, 2016). Gaya kepemimpinan (*Leadership Style*) seorang pemimpin akan sangat berpengaruh pada kinerja karyawan atau bawahan (Ferry & Ahrens, 2016; Intan Mar'atu Solihat, 2020; Jannah et al., 2021). Pemimpin harus dapat memilih gaya kepemimpinan sesuai dengan situasi yang ada, jika gaya kepemimpinan yang diterapkan benar dan tepat maka akan dapat mengarahkan pencapaian tujuan organisasi maupun perorangan (Torlak & Kuzey, 2019). Sebaliknya, jika gaya kepemimpinan yang dipilih salah dan tidak sesuai dengan situasi yang ada maka dapat mengakibatkan sulitnya pencapaian tujuan organisasi. Salah satu gaya kepemimpinan yang dapat digunakan yaitu gaya kepemimpinan *general manager*. Beberapa temuan menyatakan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Avilla, 2018; Tolu et al., 2021). gaya kepemimpinan terhadap motivasi karyawan (Gaya & Terhadap, 2021; Suherman, 2018). Berdasarkan hasil pengamatan sewaktu melaksanakan PLI (Praktik Lapangan Industri) 2 di Grad Zuri hotel Padang, adanya permasalahan yang terdapat pada karyawan yaitu beberapa karyawan masih kurang kesadaran atas tanggung jawab dan kerja sama antar karyawan. Hal ini menyebabkan masih rendahnya loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Beberapa karyawan merasa tidak nyaman bekerja lebih dari jam kerja yang ditetapkan dikarenakan pengurangan jumlah karyawan dimasa pandemi, saat *occupancy* tinggi karyawan kewalahan dalam melakukan pekerjaan. Peran penting *General Manager* sebagai pemimpin unit kerja pada seluruh department di hotel. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis gaya kepemimpinan *general manager* terhadap loyalitas karyawan.

2. METODE

Penelitian ini dengan kuantitatif dan jenis penelitian ini yaitu penelitian asosiatif. Penelitian Asosiatif adalah “penelitian yang merupakan suatu rumusan masalah penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih. Teknik klasifikasi yang digunakan adalah “mengklasifikasikan skor ke dalam 5 kategori untuk melihat tingkat pencapaian responden”. Populasi yang digunakan adalah seluruh karyawan yang bekerja selama pandemi di Grand Zuri Hotel Padang. Sampel yang digunakan 72 orang. Uji analisis yang digunakan adalah uji normalitas, uji homogenitas, dan uji linearitas. Pengujian hipotesis yaitu uji regresi linear sederhana dan koefisien determinasi.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Variabel gaya kepemimpinan general Mmnager sebanyak 14 item pernyataan. Hasil penelitian variabel gaya kepemimpinan general manager pada karyawan yang bekerja di Grand Zuri Hotel Padang menunjukkan bahwa dari jawaban responden hasil nilai terendah 47, hasil nilai tertinggi 70, dan diperoleh nilai rata-rata 57.88, nilai tengah 59.00, nilai yang sering muncul 62, simpang baku 5.436, *range* 23, dan *variance* 29.548. Selanjutnya terdapat klasifikasi nilai pencapaian responden untuk memaparkan kategori penilaian seperti pada [Tabel 1](#).

Tabel 1. Deskripsi Datavariabel Gaya Kepemimpinan *General Manager*

Kategori	Kelas Interval	Frekuensi	(%)
Sangat Baik	≥ 56	45	62,5
Baik	47 - < 56	24	33,3
Cukup Baik	38 - < 47	3	4,2
Buruk	29 - < 38	0	0,0
sangat buruk	< 29	0	0,0
total		72	100

Pada [table 1](#) diketahui bahwa variabel gaya kepemimpinan *General Manager* sebanyak 62% responden termasuk kategori sangat baik, 33,3% responden termasuk pada baik, 4,2% responden termasuk kategori cukup baik, 0% responden termasuk kategori buruk, dan 0% responden termasuk kategori sangat buruk. Variabel loyalitas karyawan terdiri dari 18 pernyataan. Hasil penelitian variabel loyalitas karyawan yang bekerja di Grand Zuri Hotel Padang menunjukkan bahwa hasil nilai terendah 62, nilai tertinggi 79, dan distribusi nilai didapatkan nilai rata-rata 72.50, nilai tengah 73.00, nilai sering muncul 70, simpang baku 4.544, *range* 17, dan *variance* 20.648. Selanjutnya disediakan klasifikasi skor pencapaian responden untuk memaparkan kategori penilaian pada [Tabel 2](#).

Tabel 2. Deskripsi Data Variabel Loyalitas Karyawan

Kategori	Kelas Interval	Frekuensi	(%)
sangat baik	≥ 72	37	51,4
baik	60 - < 72	35	48,6
cukup baik	48 - < 60	0	0
buruk	36 - < 40	0	0
sangat buruk	< 36	0	0
Total		72	100

Pada [Tabel 2](#) dapat diketahui bahwa variabel loyalitas karyawan (Y) sebanyak 51,4% responden kategori sangat baik, 48,6% responden kategori baik, 0% responden kategori cukup baik, 0% responden kategori buruk, dan 0% responden kategori sangat buruk. Uji normalitas tujuannya untuk mengetahui data tersebut termasuk terdistribusi normal atau terdistribusi tidak normal. Uji normalitas pada penelitian ini dengan aplikasi SPSS versi 20.00. Pengujian normalitas ini memakai uji *Kolmogorov-Smirnov*. Dalam penelitian ini dasar nilai signifikansi yang menentukan menolak dan menerima hasil penelitian terdistribusi normal atau tidaknya yaitu ≥ 0.05 . Berdasarkan hasil uji normalitas, *Asympsig* untuk variabel gaya kepemimpinan *general manager* adalah 0.216 dan loyalitas karyawan adalah 0.448. Berdasarkan uji yang telah dilakukan, kedua nilai tersebut ≥ 0.05 . Jadi, dapat disimpulkan bahwa kedua data terdistribusi normal. Selanjutnya, uji homogenitas tujuannya mengetahui sampel yang digunakan apakah dari populasi yang mempunyai karakteristik yang sama atau tidak sama. Pada taraf nilai sign untuk mengetahui data

dari populasi yang memiliki varian yang sama atau homogen adalah ≥ 0.05 . Dalam uji homogenitas menggunakan uji *Test Of Homogeneity Of Variances*.

Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan *general manager* dan loyalitas karyawan memiliki nilai 0.154, dikatakan bahwa data berasal dari populasi yang memiliki varian sama atau homogen. Uji linearitas tujuannya dapat melihat hubungan variabel X dan Y bersifat linear atau bersifat tidak linear. Variabel X dan Y dinyatakan mempunyai hubungan yang Linear bila nilai Deviation From Linerty > 0.05 . Uji linearitas, didapatkan nilai sign 0.170 yang menunjukkan > 0.05 . Jadi, dapat diketahui adanya hubungan Linear secara signifikan gaya kepemimpinan *general manager* (X) terhadap loyalitas karyawan (Y). Pengujian hipotesis menggunakan analisis uji regresi linear sederhana. Alat yang digunakan dalam menguji hipotesis adalah analisis regresi linear sederhana. Analisis tersebut bertujuan mencari berapa besar pengaruh antara variabel. Kriteria pengambilan keputusan yaitu nilai signifikan < 0.05 . Berdasarkan tabel uji regresi linear sederhana didapatkan F hitung 4.100 signifikan $0.047 < 0.05$ jadi model regresi dapat dipakai. Artinya, variabel X gaya kepemimpinan *general manager* berpengaruh terhadap variabel Y loyalitas karyawan, maka H_a diterima dan H_o ditolak. Berdasarkan persamaan regresi yang diperoleh bahwa konstanta (intersept) sebesar 61.120 gaya kepemimpinan *general manager* dan loyalitas karyawan tidak berubah atau dianggap konstan (bernilai 0), maka rata-rata revisit intention bernilai 61.120 persen. Koefisien regresi gaya kepemimpinan *general manager* (X) bertanda positif sebesar 0.197 Ini berarti bahwa gaya kepemimpinan *general manager* berbanding lurus dengan loyalitas karyawan. Apabila gaya kepemimpinan *general manager* mengalami peningkatan 1 kali, maka loyalitas karyawan akan naik sebesar 0.197 persen. Hasil analisis menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan *general manager* cenderung meningkatkan loyalitas karyawan. Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai R.square 0.055 yaitu pengaruh variabel gaya kepemimpinan *general manager*(X) terhadap variabel loyalitas karyawan(Y) sebanyak 0.055 (5,5%), dan 94,5% dipengaruhi faktor lain.

Pembahasan

Dari hasil penelitian, maka dapat dipaparkan pembahasan terkait variabel independen (gaya kepemimpinan *general manager*), variabel dependen (loyalitas karyawan), serta pengaruhnya. Pada hasil analisis kedua variabel ini mengalami pengaruh signifikan. Gaya kepemimpinan *general manager* sudah berjalan dengan sangat baik. Gaya kepemimpinan *general manager* berbanding lurus dengan Loyalitas Karyawan. Apabila gaya kepemimpinan *general manager* terjadi kenaikan sebesar 1(satu) kali, maka loyalitas karyawan akan naik 0,197 persen. Ini berarti bahwa gaya kepemimpinan *general manager* terhadap loyalitas karyawan berpengaruh secara signifikan. Gaya kepemimpinan *general manager* berpengaruh terhadap loyalitas karyawan di Grand Zuri Hotel Padang serta juga terdapat faktor lain yang dapat memengaruhi loyalitas karyawan. Ada beberapa aspek loyalitas yakni ketaatan atau kepatuhan. Ketaatan yaitu kesanggupan pegawai untuk mentaati segala peraturan kedinasan yang berlaku dan mentaati perintah yang diberikan atasan yang berwenang serta sanggup tidak melanggar aturan yang berlaku. Bertanggung jawab adalah kesanggupan seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan baik, tepat waktu, serta berani mengambil risiko untuk keputusan yang dibuat atau tindakan yang dilakukan. Pengabdian yaitu sumbangan pemikiran dan tenaga secara ikhlas kepada perusahaan. Kejujuran adalah keselarasan antara yang diucap atau perbuatan dengan kenyataan. Kepemimpinan adalah kemampuan dalam mengatur, memberi pengaruh, serta memperoleh komitmen dari sebuah tim terhadap sasaran kerjanya (Ariyani, 2016; Nindyati, 2017). Selain itu, pemimpin yang baik harus dapat menyelaraskan kebutuhan kelompok, yaitu untuk mengembangkan nilai-nilai dan sesuatu yang menarik perhatian organisasi. Setiap pemimpin mempunyai gaya yang berbeda antara satu dengan yang lainnya (Citra, 2019; Jayanti & Wati, 2019; Nindyati, 2017). Beberapa temuan menyatakan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Avilla, 2018; Tolu et al., 2021) dan gaya kepemimpinan terhadap motivasi karyawan (Gaya & Terhadap, 2021; Suherman, 2018). Berdasarkan hasil pengamatan sewaktu melaksanakan PLI (Praktik Lapangan Industri) 2 di Grad Zuri hotel Padang, ditemukan permasalahan pada karyawan, yaitu beberapa karyawan masih kurang kesadaran atas tanggung jawab dan kerja sama antarkaryawan. Hal ini menyebabkan masih rendahnya loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbang pemikiran, saran, dan bahan pertimbangan bagi para pimpinan terutama *general manager* mengenai gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam pengambilan keputusan.

4. SIMPULAN

Terdapat hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan *general manager* terhadap loyalitas karyawan di Grand Zuri Hotel Padang. Pihak Grand Zuri Hotel Padang disarankan agar meningkatkan kepedulian perusahaan kepada karyawan, misalnya menaikkan gaji, memberikan fasilitas yang baik kepada karyawan, sehingga terciptanya loyalitas karyawan yang baik.

5. DAFTAR PUSTAKA

- Ariyani, R. I. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Loyalitas Karyawan terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Islam Hidayatullah Yogyakarta. *Jurnal Medicoeticolegal Dan Manajemen Rumah Sakit*, 5(2), 136 – 142. <https://doi.org/10.18196/jmmr.5118>.
- Armelsa, D., & Mutiah, T. (2019). Pengaruh Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru SMP Negeri Kecamatan Setu Kabupaten Bekasi. *Cakrawala-Jurnal Humaniora*, 19(1), 95–99.
- Avilla, G. (2018). Gaya Kepemimpinan Transformasional, Keadilan Organisasi, dan Reaksi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Pemasaran Jasa*, 10(1), 129 – 140. <https://doi.org/10.25105/jmpj.v10i1.1670>.
- Cahyadi, B. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dalam Perspektif Islam. *Amwaluna: Jurnal Ekonomi Dan Keuangan Syariah*, 3(1), 29–40. <https://doi.org/10.29313/amwaluna.v3i1.4141>.
- Citra, L. M. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Loyalitas Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 214–225. <https://doi.org/10.30596%2Fmaneggio.v2i2.3776>.
- Faustyna, & Jumani. (2018). Pengaruh Pengembangan Karir dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(1). <https://doi.org/10.30596/jimb.v15i1.970>.
- Ferry, L., & Ahrens, T. (2016). Leadership Style and Job Satisfaction in Higher Education Institutions. *International Journal of Educational Management*, 30, 140–164.
- Filatrovi, E. W., Kurniawati, N. I., & Setiyono, T. A. (2021). Mengelola Kinerja Karyawan Bank Syariah di Masa Pandemi Covid-19 Melalui Islamic Work Ethics. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 7(02), 1140–1146. <https://doi.org/10.29040/jiei.v7i2.2744>.
- Gandung, M., & Suwanto, S. (2020). Analisis Pengaruh Kompensasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Surya Rasa Loka Jaya di Jakarta Barat. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(3), 236 – 245. <https://doi.org/10.32493/JJSDM.v3i3.4861>.
- Gaya, P., & Terhadap, K. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja Pegawai di Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 4(2), 128–134. <http://jurnal.stienisel.ac.id/index.php/jim/article/view/230>.
- Intan Mar'atu Solihat, F. P. S. (2020). *The Effect of Leadership Style on Work Motivation in Teachers of Sman 3*. 7(1), 320–327.
- Jannah, N. A., Sazly, S., & Kartawijaya, F. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja pada Kantor Unit PTSP Kota Administrasi Jakarta Barat. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 1(1), 9–18. <http://jurnal.bsi.ac.id/index.php/jab/article/view/299>.
- Jayanti, K. T., & Wati, L. N. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan dan Dampaknya terhadap Loyalitas Karyawan. *Jurnal Ekobis: Ekonomi Bisnis & Manajemen*, 9(1), 71–88. <https://doi.org/10.35797/jab.9.3.2019.25518.93-100>.
- Nindyati, A. D. (2017). Pemaknaan loyalitas Karyawan pada Generasi X dan Generasi Y (Studi Pada Karyawan di Indonesia). *Journal of Psychological Science and Profession*, 1(3), 59–66. <https://doi.org/10.24198/jpsp.v1i3.15230>.
- Nugraha, A., & Tjahjwati, S. S. (2018). Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(3), 24. <https://doi.org/10.35697/jrbi.v3i3.942>.
- Nur, M., Nurkaidah, N., & Nonci, N. (2020). Gaya Kepemimpinan dan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Majene. *Jurnal Paradigma Administrasi Negara*, 2(1), 24–31. <https://journal.unibos.ac.id/paradigma/article/view/107>.
- Nurani, R. T., & Sarino, A. (2017). Kepemimpinan Kepala Sekolah, Supervisi Akademik, dan Motivasi Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 2(1), 298. <https://doi.org/10.17509/jpm.v2i1.14613>.
- Prabowo, A. N. (2019). Analisis Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada CV RESTU Kota Banjar). *Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen Daulat Rakyat URNAL EKONOMI, BISNIS DAN MANAJEMEN DAULAT RAKYAT*, 3(1), 43 – 53. <https://doi.org/10.26460/mmud.v3i1.4322>.
- Saputra, A., Bagia, I. W., Yulianthini, N. N., & SE, M. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Karyawan terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 4(1). <https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/JMI/article/view/6730>.
- Suherman, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Selaras Karya Raya Jakarta. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 2(1), 1–14. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v2i1.1932>.
- Sukirman, S. (2016). Pengembangan Kewirausahaan Melalui Peningkatan Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 17(1), 135. <https://doi.org/10.24914/jeb.v17i1.243>.

- Suratno, S. (2016). Pengaruh Service Quality terhadap Customer Value, Trust dan Loyalitas Pengguna Jasa PT Jasa Raharja (Persero) Jakarta. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 3(1), 40–53.
- Tolu, A., Mamentu, M., & Rumawas, W. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 11(1), 7–13. <https://doi.org/10.35797/jab.11.1.2021.33535.7-13>.
- Torlak, N. G., & Kuzey, C. (2019). Leadership, Job Satisfaction and Performance Links in Private Education Institutes of Pakistan. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 68(2), 276–295. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-05-2018-0182>.