

ANALISIS GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN KEADILAN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DIMEDIASI OLEH KETERIKATAN KARYAWAN

M. Tasnim¹⁾, Yuliharsi²⁾

¹⁾Program Studi Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Andalas
tasnimm1872@gmail.com

²⁾Program Studi Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Andalas

Abstract : This research was conducted aiming to find out the analysis of transformational leadership style and organizational justice towards employee performance mediated by employee engagement, studies on Kawana Padang hotel employees. The independent variables in this study include transformational leadership style, organizational justice. while employee performance is used as the dependent variable, and employee engagement as a mediating variable. The sampling technique is done by sampling saturated which makes the entire population as a sample obtained by 50 employees. The data analysis technique used in this study is logistic regression, where the results obtained are transformational leadership style, organizational justice, and employee engagement significantly and positively influencing employee performance.

Keywords : transformational leadership, organizational justice, employee engagement, employee performance.

Abstrak : Penelitian ini dilakukan bertujuan untuk mengetahui analisis gaya kepemimpinan transformasional dan keadilan organisasi terhadap kinerja karyawan dimediasi oleh keterikatan karyawan, studi pada karyawan hotel kawana padang. Variabel independen pada penelitian ini diantaranya gaya kepemimpinan transformasional, keadilan organisasi. sedangkan kinerja karyawan dijadikan sebagai variabel dependen, dan keterikatan karyawan sebagai variabel mediasi. Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan sampling jenuh dimana menjadikan seluruh populasi sebagai sampel yang didapat sebanyak 50 karyawan. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi logistik, dimana hasil yang diperoleh yaitu gaya kepemimpinan transformasional, keadilan organisasi, dan keterikatan karyawan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : kepemimpinan transformasional, keadilan organisasi, keterikatan karyawan, kinerja karyawan.

A. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia juga merupakan satu diantara aspek lain yang menjadi tiang tumpuan bagi organisasi yang mempengaruhi kinerja dan kemajuan perusahaan (Fitriawati, 2011). Sumber daya manusia di dalam perusahaan harus di organisir dengan baik agar lebih efektif dan lebih efisien. Manajemen sumber daya manusia mencakup keseluruhan pelaksanaan aktivitas, penentuan kebijakan dan pengambilan keputusan yang bertujuan untuk pengembangan dan peningkatan efektivitas organisasi dengan cara yang bisa dipertanggungjawabkan

Salah satu faktor terpenting dalam keberhasilan industri perhotelan adalah karyawan. Daya saing perusahaan pariwisata dan kelangsungan hidup mereka bergantung pada kualitas layanan yang mereka tawarkan. Dalam hal ini, industri perhotelan tidak hanya perlu melatih karyawan yang menjalankan peran mereka secara efektif tetapi juga harus mempertahankan staf mereka (Subramanian, et al 2013). Meningkatnya pertumbuhan perhotelan di kota padang menyebabkan bertambah ketatnya persaingan di dalam industri perhotelan tersebut. Sumber daya manusia menjadi salah satu bagian utama dari produk yang melakukan peran yang sulit untuk meningkatkan citra organisasi.

Isu seputar SDM pada bisnis perhotelan berkaitan erat dengan bagaimana staf memberikan kepuasan pelanggan kepada tamu. Hal ini sangat berhubungan langsung dengan harga, return guest ration, reputasi merek, dan berujung kepada kinerja, sehingga industri perhotelan harus memiliki

sumber daya manusia yang berkualitas untuk memberikan layanan terbaik bagi pelanggannya. Organisasi perhotelan perlu memperhatikan kepuasan karyawan mereka, karena organisasi cenderung lebih efektif ketika perusahaan dapat memuaskan karyawannya. Keberhasilan industri perhotelan dapat dilihat dari kepuasan pelanggan melalui layanan yang diberikan oleh hotel (Febriansyah, 2012).

Hotel kawana baru berdiri sejak tahun 2018. Dimana owner kawana membeli lelang dari Bank BRI atas lelangnya hotel aliga yang dinyatakan bangkrut pada saat itu. Lelang merupakan lembaga hukum yang selalu ada dalam sistem hukum di Indonesia untuk memenuhi kebutuhan masyarakat salah satunya memenuhi penjualan suatu objek melalui lelang sebagaimana diatur dalam peraturan perundangan-undangan. Pelaksanaan lelang sudah diatur didalam Peraturan Menteri Keuangan Nomor: 27/PMK.06/2016, tanggal 22 Februari 2016, berkaitan dengan Peraturan Menteri Keuangan Nomor 106/PMK.06/2013 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Keuangan Nomor 93/PMK.06/2010 tentang Petunjuk Pelaksanaan Lelang. Dalam Pasal 1 angka 1 PMK nomor 27/PMK.06/2016 menyatakan bahwa, Lelang adalah penjualan barang yang terbuka untuk umum dengan penawaran harga secara tertulis dan/ atau lisan yang semakin meningkat atau menurun untuk mencapai harga tertinggi, yang didahului dengan Pengumuman Lelang.

Fenomena lain dari hotel kawana padang adalah tidak adanya perekrutan dan pergantian karyawan baru dari hotel kawana padang. Dari hasil wawancara dengan manajer HRD kawana hotel, bahwa dalam setahun kira-kira 7 orang karyawan keluar, dan tidak ada juga sistem perekrutan yang dilakukan oleh kawana hotel, cuman melainkan menyebarkan informasi dari mulut ke mulut diantara karyawan untuk mendapatkan karyawan pengganti.

Keberhasilan sebuah perusahaan dapat meningkat ataupun melemah tergantung peran dari pemimpinnya. Karena seorang pemimpin adalah aktor utama dalam perusahaan untuk menjadi contoh secara langsung ataupun memberikan semangat kepada karyawannya. Menurut Avriliandi (2013) kepemimpinan memiliki arti sebagaimana prestasi organisasi bergantung kepada hubungan peran kepemimpinan dengan situasi yang mendukung. Peran kepemimpinan dalam perusahaan memegang peran kunci utama dalam kinerja perusahaan.

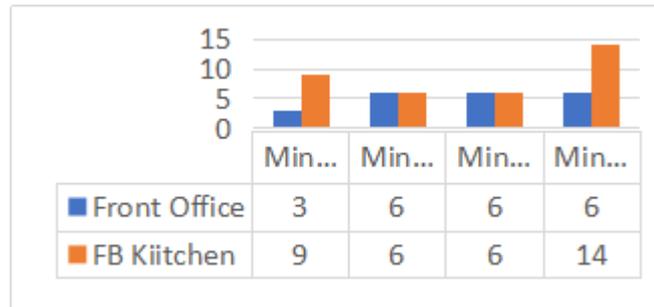
Setiap perusahaan harus bisa melihat faktor-faktor apa saja yang bisa mewujudkan terciptanya semangat kerja bagi karyawan, karena setiap orang dalam perusahaan memiliki berbagai macam sifat, kepribadian yang berbeda-beda. Menurut Nawawi (2006:63) mengungkapkan bahwa “Kinerja merupakan suatu fungsi kemampuan pekerja dalam menerima tujuan pekerjaan, tingkat pencapaian tujuan dan interaksi antara tujuan serta kemampuan karyawan”. Dari pengertian diatas dapat dirangkum bahwa karyawan adalah bagian penting bagi perusahaan agar dapat mempertahankan dan meningkatkan kelangsungan proses kerja dalam perusahaan.

Kinerja karyawan berhubungan dengan keadilan organisasi yang ada di dalam perusahaan, menurut Aslam, et al (2017) konsep keadilan organisasi didasarkan pada tiga aspek seperti proses, hasil, dan hubungan interpersonal. Sesuai teori keadilan organisasi, karyawan terus mengukur dan membandingkan “input” dan “hasil”. Dalam penelitian sebelumnya, keadilan organisasi dibagi menjadi empat sub-tipe seperti distributif, informasi, prosedural, dan interpersonal. Dan berdasarkan pendapat Kaswan (2015) sejarah keadilan organisasi berawal dari teori keadilan. Teori ini menyatakan bahwa orang membandingkan rasio antara hasil dari pekerjaan yang mereka lakukan, misalnya imbalan dan promosi, dengan input yang mereka berikan dibandingkan rasio yang sama dari orang lain.

Selain itu, menurut Sharoni & Tziner (2014) persepsi keadilan organisasi atau ketidakadilan merupakan faktor kunci yang mempengaruhi sikap dan perilaku individu dalam organisasi. Bagi karyawan dengan adanya kepemimpinan yang baik dalam perusahaan akan mendorong karyawan dan termotivasi untuk mencapai tujuan perusahaan. Mangkunegara (2006:13) menyatakan bahwa “terdapat dua faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu faktor kemampuan dan faktor motivasi”. Kemampuan dan motivasi dalam diri karyawan bisa datang dari karyawan itu sendiri ataupun dari pengaruh orang lain. Dimana terdapat situasi kerja karyawan yang mencakup hubungan karyawan dengan pekerjaan, fasilitas, iklim kerja, kebijakan pimpinan dalam perusahaan.

Keterikatan kerja karyawan pada perusahaan sangat berpengaruh penting bagi proses produksi. Ada rasa memiliki yang dimiliki oleh karyawan dan keinginan untuk terus berkembang, komitmen yang kuat dapat memicu kinerja yang maksimal bagi setiap karyawan.

Pada Hotel Kawana Padang, terdapat fenomena terkait dengan jumlah absensi karyawan yang tidak wajar dimana jumlah absensi cenderung tinggi. Kondisi ini dialami untuk keseluruhan posisi di organisasi tersebut, namun tingkat absensi tertinggi terjadi pada jabatan front office. Data absensi karyawan Hotel Kawana Padang disajikan pada tabel 1.1 berikut ini.



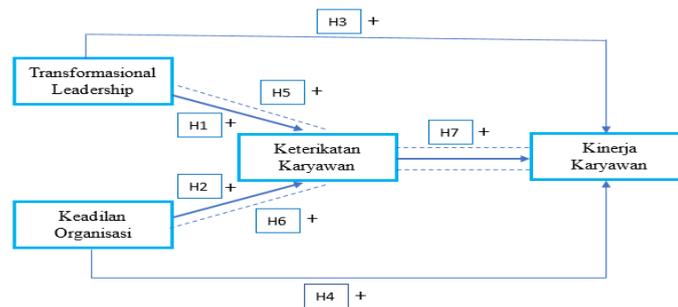
Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa tingkat absensi dari karyawan hotel kawana padang tergolong cukup tinggi, khususnya untuk karyawan bagian food & Beverage. Dimana sesuai dengan aturan perusahaan, karyawan hotel bekerja selama enam hari dalam satu minggu sehingga mereka memiliki waktu libur selama satu hari, yang berarti boleh tidak masuk 4 kali dalam sebulan. Dan terlihat dari kurva diatas bahwa diminggu pertama, kedua, dan ketiga, karyawan absensi sebanyak 40% dari jumlah absensi, dan minggu keempat naik menjadi 66,7% dari jumlah absensi karyawan. Jadi, dari angka diatas dapat dilihat absensi karyawan di kawana padang, terhitung cukup tinggi yang menandakan kurangnya keterikatan dari karyawan

Terdapat beberapa faktor yang dapat diambil untuk melihat tingkat kinerja dari karyawan pada hotel kawana padang. Salah satunya kami melihat dari tingkat hunian pertahun. Dari data yang kami dapatkan, dapat dilihat adanya penurunan dalam dua tahun berjalan, yaitu pada tahun 2018 tingkat hunian sebanyak 67.66% dan pada tahun 2019 menjadi 55.20%. Dari data diatas dapat diambil kesimpulan bahwa peningkatan produktivitas dari hotel tidak berbanding lurus dengan kinerja karyawan.



Pada data tingkat hunian hotel di kota padang menunjukkan fluktuasi, mengacu kepada tingkat hunian tersebut dapat dilihat penurunan juga pada tingkat hunian di hotel kawana padang pada tahun 2018 sebanyak 67,66% dan pada tahun 2019 turun menjadi 55,20%.

Berdasarkan penjelasan diatas, maka kerangka konseptual penelitian ini dapat digambarkan pada Gambar 1 berikut ini.



Gambar 1 Kerangka Konseptual

Pada penelitian ini terdapat tiga hipotesis, diantaranya:

H1 : Kepemimpinan Transformasional mempunyai pengaruh signifikan positif terhadap keterikatan karyawan pada karyawan hotel kawana padang.

H2 : Keadilan Organisasi mempunyai pengaruh signifikan positif terhadap keterikatan karyawan pada karyawan hotel kawana padang

H3 : Kepemimpinan Transformasional mempunyai pengaruh signifikan positif terhadap Kinerja Karyawan pada karyawan hotel kawana padang.

H4 : Keadilan Organisasi mempunyai pengaruh signifikan positif terhadap Kinerja Karyawan pada karyawan hotel kawana padang.

H5 : Kepemimpinan Transformasional mempunyai pengaruh signifikan positif terhadap Kinerja Karyawan yang dimediasi oleh Keterikatan Karyawan pada karyawan hotel kawana padang

H6 : Keadilan Organisasi mempunyai pengaruh signifikan positif terhadap Kinerja Karyawan yang dimediasi oleh Keterikatan Karyawan pada karyawan hotel kawana padang

H7 : Keterikatan Karyawan mempunyai pengaruh signifikan positif terhadap Kinerja Karyawan pada karyawan hotel kawana padang

B. METODE PENELITIAN

Pada penelitian ini akan dilakukan analisis data kuantitatif. Data didapatkan dari laporan dan hasil wawancara dengan pihak hotel kawana padang. Teknik pengumpulan sampel dilakukan dengan sampling jenuh. Dikarenakan jumlah sampel terlalu sedikit sebanyak 50 karyawan. Adapun definisi operasional variabel penelitian dan penggunaan rumus dapat terlihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1
Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Indikator	Sumber
1	Kinerja Karyawan (Y)	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan Waktu 4. Efektivitas 5. Kemandirian	(Yenhui et al., 2009)
2	Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1)	1. Hubungan dengan karyawan 2. Pengendalian karyawan 3. Pengambilan keputusan	Sewang (2016)
3	Keadilan Organisasi (X2)	1. Perbandingan gaji dengan pekerjaan 2. Kesamaan Pelaksanaan keputusan perusahaan 3. Kesempatan dalam menyuarakan pendapat 4. Perlakuan atasan terhadap karyawan	Kristanto (2015)

		5. Keterbukaan atasan kepada bawahan	
4	Employee Engagement (M)	1. Kemauan untuk berkembang 2. Komitmen tinggi 3. Respect	Umar (2006)

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan formulasi yang dijelaskan pada definisi operasional variabel di atas maka akan dilakukan serangkaian pengujian untuk melihat hasil hipotesis. Regresi yang di gunakan dalam penelitian ini yaitu Structural Equation Modeling, dimana untuk mencapai regresi ini akan dilakukan beberapa pengujian untuk memastikan bahwa model layak untuk di uji.

Uji Validitas Diskriminan

Sebelum dilakukannya pengujian validitas diskriminan, harus dilakukan dulu uji validitas konvergen, yang berguna untuk melihat setiap item indikator sudah valid atau tidak, dimana dilihat dari nilai setiap indikator harus lebih besar dari 0,7. Selanjutnya dilakukan uji validitas diskriminan yang berguna untuk melihat hubungan antar variabel dengan melihat seberapa jauh perbedaan nilai validitas suatu variabel jika dibandingkan dengan variabel lain. Output validitas diskriminan

Tabel 3
Hasil Pengujian Validitas Diskriminan

	Keadilan Organisasi	Keterikatan Karyawan	Kinerja Karyawan	Transformasional Leadership
Keadilan Organisasi	0.863			
Keterikatan Karyawan	0.807	0.906		
Kinerja Karyawan	0.832	0.864	0.878	
Transformasional Leadership	0.800	0.827	0.834	0.884

Sumber: PLS 3.2.8 (diolah)

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa tiap variabel independen memiliki nilai tiap variabel lebih dari 0,7 hal ini mengindikasikan bahwa adanya korelasi yang kuat antar variabel. Bisa juga melihat validitas dengan membandingkan nilai akar akurat dari AVE yang diperoleh dari nilai korelasi antar variabel.

Tabel 4
Hasil Pengujian AVE

	Average Variance Extracted (AVE)
Keadilan Organisasi	0.746
Keterikatan Karyawan	0.821
Kinerja Karyawan	0.770
Transformasional Leadership	0.782

Sumber: PLS 3.2.8 (diolah)

Berdasarkan tabel diatas terlihat tingkat kevalitan sebuah variabel, karena nilai AVE tiap variabel lebih dari 0,7 yang berarti seluruh variabel sudah baik dan valid.

Uji Realibilitas Komposit

Reliabilitas komposit merupakan reliabilitas untuk mengukur variabel laten. Reliabilitas ini menggunakan koefisien reliabilitas untuk menjelaskan model pengukuran yg diuji. Berdasarkan hasil pengujian tersebut maka diperoleh ringkasan hasil sebagai berikut.

Tabel 5
Hasil Pengujian Realibitas Komposit

	Cronbach's Alpha	Composite Reliability
Keadilan Organisasi	0.976	0.978
Keterikatan Karyawan	0.973	0.976
Kinerja Karyawan	0.967	0.971
Transformasional Leadership	0.965	0.970

Sumber: PLS 3.2.8 (diolah)

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa nilai dari realibitas komposit yaitu lebih dari 0,7 atau juga cronbach alpha lebih besar dari 0,6. Sehingga hasil ini menunjukkan bahwa seluruh variabel realibitas komposit yang baik..

Uji Goodness of Fit

Uji *Goodness of fit* diukur menggunakan R-square variabel laten dependen dengan interpretasi yang sama dengan regresi. Analisis R-Square bertujuan untuk mengetahui kemampuan dari seluruh variabel independen yang digunakan untuk menjelaskan variasi kontribusinya dalam mempengaruhi variabel dependen. Berdasarkan hasil pengolahan data yang diperoleh hasil pengujian yang ditunjukkan pada tabel 5 berikut ini.

Tabel 6
Hasil Pengujian R-Square

	R Square	R Square Adjusted
Keterikatan Karyawan	0.743	0.731
Kinerja Karyawan	0.816	0.803

Sumber: PLS 3.2.8 (diolah)

Pada tabel 6 terlihat bahwa kemampuan variabel independen dapat mempengaruhi variable dependen yaitu Nilai r square variabel Keterikatan Karyawan sebesar 0,743. Maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh variabel Transformasional Leadership dan Keadilan Organisasi terhadap Keterikatan Karyawan sebesar 74,3%. Dan Nilai r square variabel Kinerja Karyawan sebesar 0,816. Maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh variabel Transformasional Leadership, Keadilan Organisasi dan Keterikatan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan sebesar 81,6%.

Uji Path Coefficients

Path coefficients digunakan untuk melihat berapa besar variabel dependen dapat mempengaruhi variabel dependen. Berdasarkan hasil pengujian maka diperoleh nilai path coefficients sebagai berikut.

Tabel 7
Hasil Pengujian Path Coefficients

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Keadilan Organisasi -> Keterikatan Karyawan	0.404	0.411	0.169	2.386	0.017
Keadilan Organisasi -> Kinerja Karyawan	0.287	0.300	0.112	2.553	0.011

Keterikatan Karyawan -> Kinerja Karyawan	0.420	0.416	0.129	3.254	0.001
Transformasional Leadership -> Keterikatan Karyawan	0.503	0.500	0.183	2.751	0.006
Transformasional Leadership -> Kinerja Karyawan	0.257	0.249	0.125	2.062	0.040

Sumber: PLS 3.2.8 (diolah)

Berdasarkan tabel 7 di atas dapat dikatakan bahwa setiap variabel langsung memiliki nilai hipotesis signifikan dan positif karena nilai original sampel lebih dari 0, dan T statistik besar dari T tabel yaitu 1,96. Atau juga bisa melihat dari P values harus lebih kecil dari 0.05

Uji *Specific Indirect Effect*

Uji specific indirect effect digunakan untuk melihat hubungan mediasi antara variabel independen terhadap variabel dependen. Sehingga didapat model specific indirect effect sebagai berikut.

Tabel 8
Hasil Pengujian Specific indirect effect

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Keadilan Organisasi -> Keterikatan Karyawan -> Kinerja Karyawan	0.170	0.168	0.084	2.032	0.043
Transformasional Leadership -> Keterikatan Karyawan -> Kinerja Karyawan	0.211	0.211	0.106	1.987	0.047

Sumber: PLS 3.2.8 (diolah)

Berdasarkan tabel 8 di atas dapat dikatakan bahwa setiap variabel tidak langsung memiliki nilai hipotesis signifikan dan positif karena nilai original sampel lebih dari 0, dan T statistik besar dari T tabel yaitu 1,96. Atau juga bisa melihat dari P values harus lebih kecil dari 0.05

Pembahasan

Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap keterikatan karyawan

Terdapat hubungan positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap keterikatan karyawan, bahwa karyawan hotel memiliki loyalitas dan nyaman bekerja di dalam hotel dikarenakan kepemimpinan di hotel kawana padang dapat membuat karyawan lebih nyaman bekerja.

Pengaruh keadilan organisasi terhadap keterikatan karyawan

Terdapat hubungan positif dan signifikan antara keadilan organisasi terhadap keterikatan karyawan, bahwa karyawan hotel memiliki loyalitas dan nyaman bekerja di dalam hotel

dikarenakan rasa keadilan yang dirasakan secara langsung oleh karyawan dari aktivitas di dalam hotel, yang secara tidak langsung menumbuhkan loyalitas dari karyawan itu sendiri.

Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan

Terdapat hubungan positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, bahwa karyawan hotel memiliki kinerja yang baik dikarenakan pemimpin secara bersamaan meningkatkan pelayanan dari hotel yang dapat menunjang secara langsung dari kinerja karyawan.

Pengaruh keadilan organisasi terhadap kinerja karyawan

Terdapat hubungan positif dan signifikan antara keadilan organisasi terhadap kinerja karyawan, bahwa karyawan hotel memiliki kinerja yang baik dikarenakan rasa adil dan transparansi dalam karyawan meningkatkan pelayanan yang diberikan terhadap hotel kawana padang

Pengaruh keterikatan karyawan memediasi kepemimpinan transformasional dan kinerja karyawan

Terdapat hubungan positif dan signifikan antara keterikatan memediasi kepemimpinan transformasional dan kinerja karyawan, bahwa hal ini disebabkan karena perasaan nyaman yang dirasakan karyawan akan memberikan *feedback* kepada pemimpin untuk bersama-sama dalam meningkatkan kinerja dari karyawan yang berujung pada optimalitas pelayanan

Pengaruh keterikatan karyawan memediasi keadilan organisasi dan kinerja karyawan

Terdapat hubungan positif dan signifikan antara keterikatan karyawan memediasi keadilan organisasi dan kinerja karyawan, bahwa hal ini disebabkan karena kenyamanan yang dirasakan oleh karyawan, membuat karyawan lebih merasa terbuka terhadap hotel dan lebih gampang untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Pengaruh keterikatan karyawan terhadap kinerja

Terdapat hubungan positif dan signifikan antara keterikatan karyawan terhadap kinerja karyawan, bahwa hal ini disebabkan semakin nyaman dan loyal karyawan dalam hotel, maka akan semakin besar juga kinerja dari karyawan.

D. PENUTUP

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan secara umum terdapat beberapa implikasi yang dapat diajukan berhubungan dengan masing-masing variabel penelitian. Bagi pihak hotel diharapkan tetap mampu mempertahankan para manajer atau pimpinan yang memiliki gaya kepemimpinan transformasional karena gaya kepemimpinan tersebut sangat disukai dan akan berdampak pada keterikatan karyawan yang mampu menumbuhkan loyalitas serta meningkatkan kinerja mereka khususnya pelayanan yang diberikan sehingga akan memberikan manfaat terhadap kondisi keuangan hotel jika dilihat dari sisi pendapatan maupun citra hotel kawana itu sendiri.

Peneliti menyadari bahwa hasil yang ditemukan memiliki sejumlah kekurangan dan kelemahan yang disebabkan adanya keterbatasan yang dimiliki, diantaranya jumlah responden dalam penelitian ini yang relatif sedikit yaitu hanya 48 responden karena hanya mengukur kinerja dari satu hotel saja, oleh karena itu, sebaiknya peneliti selanjutnya dapat menggabungkan beberapa hotel atau mengukur hotel yang mempunyai karyawan yang lebih banyak sehingga mampu mencapai lebih dari 48 reponden.

Selain terkait jumlah sampel, periode waktu penelitian hanya dilakukan selama dua tahun dikarenakan hotel ini baru berdiri, sehingga diharapkan bagi peneliti selanjutnya bisa menggunakan objek hotel yang sudah berdiri lebih dari dua tahun. Keterbatasan lain yaitu rendahnya nilai R-Square menunjukkan bahwa masih terdapat banyak variabel independen yang dapat digunakan dalam penelitian berikutnya. Sehingga peneliti selanjutnya bisa menambahkan beberapa variabel

lain yang mampu mempengaruhi kinerja karyawan seperti kompensasi, lingkungan kerja, budaya organisasi, maupun variabel mediasi lainnya

E. DAFTAR PUSTAKA

- Albrecht, Simon L, Arnold B Bakker, Jamie A Gruman, William H Macey & Alan M Saks, (2015), *Employee Engagement, Human Resource Management Practices and Competitive Advantage*, Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance, Vol. 2 Iss 1 pp. 7 – 35: Emerald Group
- Alwi, Syafarudin. 2011. “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”. Edisi kedua. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Andriyani. (2016). “*Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan*”. Yogyakarta: Panti Rapih.
- Ariarni, N., & Afrianty, T. W. (2017). “*Pengaruh Perceived Organizational Support Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Employee Engagement Sebagai Variable Intervening (Studi pada Karyawan PT . Pos Indonesia Kota Madiun)*”. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 50(4), 169–177.
- Aslam, U, Muqadas, F, & Rehman, A, Ch. (2017). “*Organizational Justice And Employee’s Job Dissatisfaction; A Moderating Role Of Psychological Empowerment*”. Superior University Lahore: Pakistan.
- Avriliandi, Devi. (2013). “*Pengaruh penilaian kinerja, lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pegawai pada dinas pekerjaan umum kota padang*”. Padang: Universitas Andalas.
- Bakker, A.B., Schaufeli, W.B., Leiter, M.P., & Taris, T.W. 2002. *Work Engagement : An Emerging Concept in Occupational Health Psychology*. Journal of Work & Stress, 187-200
- Bass, Bernard M. dan Ronald E. Riggio. (2006) *Transformational Leader Second Edition*. Mahwah. New Jersey London: Lawrence Erlbaum Association Publisher.
- Bass, B. & Avolio, B., 2011, Full range leadership development: Manual for multifactor leadership questionnaire, Redwood City, California: Mind Garden
- Baumruk, R. (2004). *The missing link: the role of employee engagement in business successes*. Work span', 47, 48-52.
- Bowditch, J. L., & Buono, J. (2005). “*A primer on organizational behavior*” (6 th ed.). Hoboken, NJ: John Eiley and Sons.
- Burns, J. MacGregor. 1978. *Leadership*. New York: Harper & Row.
- Colquitt, J. A., LePine, J. A., & Wesson, M. J. (2009). *Organizational behavior: Improving performance and commitment in the workplace*. United States: McGraw-Hill.
- Davis, Keith, & Newstrom, John, W. (2002). “*Organizational Behavior At Work. 11 edition*”. New York: Mc Graw – Hill.
- Dawson JF, West MA, Admasachew L, Topakas A (2012). *NHS Staff Management and Health Service Quality: Report to the Department of Health*.
- Dwitya, M. S., Wicaksono, B., & Karyanta, N. A. (n.d.). (2016). “*Hubungan Antara Keadilan Organisasi dan Keterikatan Karyawan dengan Kepuasan Kerja pada Karyawan PT Mekar Armada Jaya Magelang*”. 1–12.
- Febriansyah, Hardino. (2012). “*Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Diklat Provinsi Jawa Tengah*”. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Fitriawati, Nora. (2011). “*Pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan kompetensi terhadap kinerja pegawai (komisi pemilihan umum provinsi Sumatera Barat)*”. Padang: Universitas Andalas.
- Ghozali, Imam, Hengky Latan. 2015. *Konsep, Teknik, Aplikasi Menggunakan Smart PLS 3.0 Untuk Penelitian Empiris*. BP Undip. Semarang
- Gibson, J. L., Donnelly, J. H., Ivancevich, J. M., & Konopaske, R. (2012). “*Organizations: Behavior, structure, processes*”. Singapore: McGraw–Hill

- Greenberg, J. And Robert A. Baron. 2003. *Behavior in Organization International Edition*, New Jersey: Prentice Hall
- Hadian, Nasab A., & Afshari, L. (2019). Authentic leadership and employee performance: mediating role of organizational commitment. *Leadership and Organization Development Journal*. <https://doi.org/10.1108/LODJ-01-2019-0026>.
- Hee, O. C., Ibrahim, R., Kowang, T. O., & Fei, G. C. (2018). Employee engagement as a mediator between transformational leadership and employee performance. *Asian Journal of Scientific Research*, 11(3), 441–448. <https://doi.org/10.3923/ajsr.2018.441.448>.
- Inuwa, M. (2016). “*Job Satisfaction and Employee Performance: An Empirical Approach*”. *The Millennium University Journal*, 1(1), 90–103.
- Kaswan. (2015). “*Sikap Kerja Dari Teori dan Implementasi Sampai Bukti*”. Bandung: Alfabeta.
- Kristanto, H. (2015). “*Keadilan Organisasional, Komitmen Organisasional, Dan Kinerja Karyawan*”. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan (Journal of Management and Entrepreneurship)*, 17(1), 86–98.
- Malhotra, N.K. (2009). Riset Pemasaran Pendekatan Terapan. PT: Jakarta.
- Mangkuprawira, S., (2008) “*Bisnis, Manjaemen, dan SDM*”. IPB Press, Bogor.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. (2006). “*Perencanaan dan Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia*”. Jakarta: Refika Aditama.
- Markos, S., & Sridevi, M. S. (2010). *Employee Engagement: The Key To Improving Performances*. *International Journal of Business and Management*, 5 No. 12, 89-96.
- Maulana, H., & Verawati, V. (2014). “*Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Keterikatan Karyawan: Studi Pada Pt. Pertamina (Persero)*”. *JPPP - Jurnal Penelitian Dan Pengukuran Psikologi*, 3(2), 47–51. <https://doi.org/10.21009/jppp.032.01>
- Nawawi. (2015). “*Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif*”. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Nawawi, Hadari. (2006). “*Evaluasi dan manajemen kinerja di lingkungan perusahaan dan industri*”. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Ndungu, D. N. (2017). The Effects of Rewards and Recognition on Employee Performance in Public Educational Institutions: A Case of Kenyatta University The Effects of Rewards and Recognition on Employee Performance in Public Educational Chapter One. *Type: Double Blind Peer Reviewed International Research Journal*, 17(1), 43–68.
- Nimran, U., & Amirullah. (2015). “*Manajemen Sumber Daya Manusia dan Perilaku Konsumen*”. Malang: Sinar Akademi Malang.
- Perrin, Global Workforce Study, (2003) *Employee Engagement: The Key To Organizational Success*. US Talent Reports.
- Robbins SP, dan Judge. 2015. “*Perilaku Organisasi*” edisi 16, Jakarta: Salemba Empat
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi* Edisi ke-12, Jakarta: Salemba Empat.
- Rothbard, N. P. (2001). *Enriching or Depleting? The Dynamics of Engagement in Work and Family Roles*. *Administrative Science Quarterly*, 46, 655–684.
- Rivai, H. A. (2019). *Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Mediasi : Studi Pada Karyawan Beacukai Pekanbaru*. 4(3), 544–561.
- Salman, M., Khan, M. N., Javaid, M., & Din, M. N. U. (2016). Leadership Style and Employee Performance Through Mediating Role of Work Engagement. *American Journal of Business and Society*, 1(3 PG-129–135), 129–135. Retrieved from NS.
- Saunders, Mark, Philip Lewis, & Adrian Thornhill. 2016. *Research Methods for Business Students, seventh edition*. United Kingdom: Pearson Education.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). *Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study*. *Journal of Organizational Behavior*, 25, 293-437. doi:10.1002/job.248
- Sekaran, Uma & Roger Bougie. 2016. *Research methods for business: a skill-building approach, seven edition*. United Kongdom: John Wiley and Son Ltd.
- Sewang, Anwar. 2016. *The Influence of Leadership Style, Organizational Culture, and Motivation*

- on the Job Satisfaction and Lecturer's Performance at College of Darud Dakwah Wal Irsyad (DDI) at West Sulawesi. International Journal of Management and Administrative Sciences (IJMAS), Vol. 3, No. 05, ISSN : 2225-7225*
- Shahid, A. and Azhar, S. M. 2013. *Gaining Employee Commitment: Linking To Organizational Effectiveness*. Journal Of Management Research ISSN: 1941-899X Vol. 5 No. 1.
- Shahzadi, I., Javed, A., Pirzada, S. S., Nasreen, S., & Khanam, F. (2014). Impact of Employee Motivation on Employee Performance. *European Journal of Business and ManagementOnline*, 6(23), 2222–2839.
- Sharoni & A. Tziner (2014). “*Organizational Citizenship Behavior, Organizational Justice, Job Stress, and Work- Family Conflict: Examination of their Interrelationships with Respondents from a Non-Western Culture*”. *Journal of Work and Organizational Psychology*.
- Siagian, Sondang P. 2010. “*Teori & Praktek Kepemimpinan*”. (Jakarta: Rineka Cipta)
- Sriwidadi. (2010). “*Analisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja SPG Pada Sumber Jaya*”. Jakarta Barat.
- Sriwidadi, T. (2011). “*Penggunaan Uji Mann-Whitney pada Analisis Pengaruh Pelatihan Wiraniaga dalam Penjualan Produk Baru*”. *Binus Business Review Vol. 2 No. 2 November 2011: 751-762*.
- Subramanian, R, Kumar, K, & Yauger, C. (2013). “*Examining the market orientation – performance relationship: a context – specific study*’, *Journal of Management*.
- Suprpto, Noor, & Kharizah. (2015). “*Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan*”. *Jurnal Administrasi Publik*. Malang : Indonesia
- Tumilaar, B. R. (n.d.). (2017). “*The effect of discipline, leadership, and motivation on employee performance at bpjs ketenagakerjaan sulut*” - *NelitiPDF*[https://media.neliti.com › publications](https://media.neliti.com/publications). 3(2), 787–797.
- Usmani, S., & Jamal, S. (2013). *Impact of Distributive Justice, Procedural Justice, Interactional Justice, Temporal Justice, Spatial Justice on Job Satisfaction of Banking Employees. Review of Integratif Business & Economics Research*, Vol 2(1), 351-383.
- Yenhui, O., Hao, C. C., & Jung, H. C. (2009). A study on the causal relationships between guanxi networks and job performance of banking service personnel. *Problems and Perspectives in Management*, 7(4), 84–91.