

## PENGARUH *AUTHENTIC LEADERSHIP*, KEMAMPUAN KERJA, DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA LIVINGSTONE CAFÉ & BAKERY PETITENGET

I Kadek Andre Saputra<sup>1\*</sup> | Ni Nyoman Suryani<sup>2</sup> | Ni Nyoman Ari Novarini<sup>3</sup>

123: Universitas Mahasaraswati Denpasar

\*korespondensi: [andrekadek77@gmail.com](mailto:andrekadek77@gmail.com)

**Abstract:** Salah satu rahasia untuk menyelesaikan banyak hal adalah membuat karyawan melakukan yang terbaik. Kontribusi karyawan tidak akan lengkap tanpa adanya kemampuan untuk menghasilkan pekerjaan berkualitas tinggi yang memenuhi persyaratan entitas dengan menyeluruh. Tujuannya studi guna menginvestigasi pengaruhnya *Authentic Leadership*, Kemampuan Kerja, dan Pelatihan pada Kinerja Karyawan di Livingstone Cafe and Bakery Petitenget. Dalam studi ini, populasi serta sampelnya ditetapkan banyaknya 35 karyawan yang berfungsi sebagai partisipan. Pemilihan sampelnya dilaksanakan dengan metodologi sensus. Datanya dihimpun lewat kuisioner dan dianalisa memakai regresi linear berganda untuk menguji hipotesa yang diajukan. Temuan memperlihatkan *Authentic Leadership*, Kemampuan Kerja, dan Pelatihan ada pengaruhnya positif signifikan pada Kinerja Karyawan.

**Kata kunci:** *authentic leadership*, kemampuan kerja, pelatihan, kinerja karyawan

### PENDAHULUAN

Terkait dengan SDM ialah faktornya terpenting dalam kesuksesan perusahaan, kata Hia dan Ndraha (2023). Manusia ialah aset organisasi yang paling berharga karena antusiasme, keterampilan, ide, dan kerja keras yang mereka curahkan untuk menjalankan bisnis. Setiap orang memiliki sifat yang unik (Desyinta et al., 2019).

Dilema kemudian menjadi bagaimana melatih orang untuk melakukan yang terbaik. Kinerja karyawan yang efisien adalah tujuan utama dalam mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Dikarenakan masa depan yang menjanjikan dan keunikannya yang menarik bagi pembeli, produk air mineral merupakan bagian dari industri yang berkembang dengan cepat saat ini (Maryati dan Husda, 2020).

Livingstone Cafe and Bakery, sebuah bisnis yang bergerak di bidang makanan dan minuman, menjadi lokasi penelitian. Populer di kalangan anak muda saat ini, merek ini menyediakan berbagai pilihan makanan, minuman, serta dessert. Tak perlu dikatakan lagi bahwa bisnis ini membutuhkan sumber daya berkualitas tinggi untuk menjalankan operasinya. Namun, seperti yang diungkapkan oleh pengamatan, ada masalah dengan kinerja staf, yaitu kinerja yang rendah. Angka penjualan dari tahun 2019 hingga 2023, seperti yang diperlihatkan di bawah ini, dengan jelas menunjukkan hal ini:

**Tabel 1.**  
**Data Penjualan Livingstone Cafe and Bakery**  
**Tahun 2019-2023**

Tahun	Target Penjualan (Rp)	Realisasi Penjualan (Rp)	Persentase (%)
2019	11.050.000.000	8.862.500.000	80,2%
2020	11.160.000.000	5.527.725.000	49,5%
2021	12.830.000.000	9.958.800.000	77,6%
2022	13.510.000.000	11.232.280.000	83,1%
2023	14.600.000.000	12.246.125.000	83,8%

Sumber: Livingstone Cafe and Bakery (2024)

Target penjualan perusahaan belum sepenuhnya tercapai, diperlihatkannya dalam Tabel 1 pada tahun 2019, jumlah aktual penjualan yang dicapai hanya 80,2% dari target. Pada tahun 2020, realisasi penjualan turun secara signifikan menjadi 49,5% sebagai akibat dari epidemi COVID-19. Meskipun ada sedikit perbaikan pada tahun 2021 dengan pencapaian 77,6 persen, tahun 2022 menunjukkan kemajuan yang lebih baik dengan 83,1 persen, dan di tahun 2023, angka ini hanya sedikit meningkat menjadi 83,8 persen. Hal tersebut mengindikasikan bahwa pencapaian penjualan tidak pernah memenuhi target setiap tahunnya, menandakan perlunya perhatian lebih dari perusahaan untuk meningkatkan daya saingnya, terutama karena ini juga mencerminkan rendahnya kinerja karyawan.

Mengenai dampak authentic leadership terhadap produktivitas karyawan, terdapat kekosongan dalam literatur. Kinerja karyawan dipengaruhi secara positif oleh kepemimpinan sejati, menurut studi Ihsan (2021), Khan dan Ghayas (2022), dan Mahardika (2021). Akibatnya, semakin efektif gaya kepemimpinan ini diterapkan, semakin tinggi kinerja karyawan. Di sisi lain, kepemimpinan yang sebenarnya justru menghambat kinerja karyawan, menurut Dewayanti et al. (2022), memperlihatkan meskipun dengan eksekusi yang sangat baik, kinerja dapat berkurang.

Temuan studi memperlihatkan kemampuan kerja ada pengaruhnya positif signifikan pada kinerja karyawan. Peneliti Sinambela dan Lestari (2022), Akmal dan Rinaldi (2022), dan Wuwungan et al. (2020) mendukung gagasan ini. Kinerja karyawannya akan meningkat seiring dengan tingkat kompetensi mereka dalam pekerjaan. Meskipun demikian, studi oleh Perdana dan Mustafa (2023) mengungkapkan bahwasanya kapasitas kerja karyawannya secara signifikan berdampak negatif terhadap kinerja mereka.

Pelatihan adalah salah satu elemen yang berdampak pada produktivitas pekerja. Pelatihan karyawan baru termasuk mengajarkan dasar-dasar pekerjaan mereka hingga mereka bisa melaksanakan pekerjaannya mereka dengan baik (Hikmah et al., 2022). Tujuan dari pelatihan ini, seperti yang dinyatakan oleh Mastini

et al. (2023), adalah untuk membuat pekerja lebih bahagia dan lebih efisien dalam pekerjaan mereka. Tujuan memberikan pelatihan kepada karyawan adalah untuk membantu mereka menjadi lebih mahir dalam pekerjaan mereka, yang seharusnya dapat meningkatkan efisiensi dan output perusahaan.

Berdasarkan fenomena serta ketidakkonsistenan temuan riset terdahulu, hal ini penulis mempunyai ketertarikan melaksanakan studi dengan judulnya “Pengaruh Authentic Leadership, Kemampuan Kerja, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Livingstone Cafe & Bakery Petitenget”.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Teori Peran (*Role Theory*)**

Teori peran ialah istilah umum untuk sejumlah aliran pemikiran dan bidang studi yang berbeda. Hipotesis ini berakar pada sejumlah disiplin ilmu, termasuk sosiologi, antropologi, dan psikologi. Kata “peran” berasal dari teater dan kini telah menyebar ke ketiga disiplin ilmu tersebut. Ketika tampil di atas panggung, seorang aktor dituntut untuk mengambil persona peran mereka dan bertindak sesuai dengan stereotip yang terkait dengan peran tersebut (Sarwono, 2019). Dari sudut pandang sosiologis dan psikologis, teori peran menjelaskan bagaimana kebanyakan orang menjalani hari-harinya dengan mengasumsikan posisi sosial tertentu, seperti orang tua, atasan, atau pendidik. Hak, tanggung jawab, ekspektasi, konvensi, dan perilaku seseorang semuanya dibentuk oleh peran sosial yang mereka tempati. Perilaku manusia yang dapat diprediksi dan korelasi yang kuat antara tindakan individu dengan lingkungan sosial dan lingkungan sekitarnya menjadi dasar dari paradigma ini.

Beberapa orang suka menggunakan analogi teater ketika menjelaskan ide peran ini. Teori peran, seperti yang diusulkan oleh Robert Linton (1936), menyatakan bahwa norma-norma budaya mendikte bagaimana individu terlibat dalam hubungan sosial. Menurut pandangan ini, tindakan kita sehari-hari dipandu oleh pengetahuan bersama yang dibentuk oleh ekspektasi yang terkait dengan peran kita. Seorang orang tua perempuan, mahasiswa, atau dokter, misalnya, diharapkan untuk bertindak dengan cara yang sesuai dengan kewajiban yang melekat pada posisi mereka.

### **Kinerja Karyawan**

Afandi (2019) “menerangkan bahwa kinerja ialah hasilnya dari pekerja atau kelompok organisasi yang berfungsi dalam parameter peran dan kekuasaan mereka untuk menjalankan operasi bisnis secara sah dan tanpa melanggar persyaratan etika atau hukum.”. Wirawan (2019) menyatakan bahwa kinerja mencakup hasil yang dicapai selama periode waktu tertentu dengan berbagai aktivitas atau metrik yang berhubungan dengan pekerjaan.

### ***Authentic Leadership***

Merujuk Mayora dan Purwanto (2019), Kepemimpinan otentik ditandai dengan pola perilaku yang menumbuhkan lebih banyak kesadaran diri, menginternalisasi sudut pandang moral, menganalisis informasi secara seimbang, menunjukkan kejujuran dalam hubungan interpersonal, dan mendukung pengembangan diri yang konstruktif. Winbaktianur dan Sutono (2019) menambahkan bahwa kepemimpinan otentik juga menciptakan lingkungan kerja yang sehat serta aman, yang secara optimal mendukung modal psikologis setiap individu dalam organisasi.

### **Kemampuan Kerja**

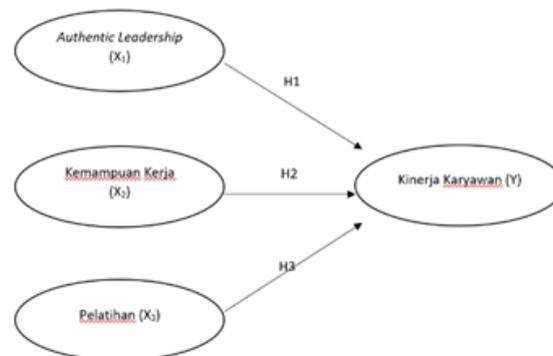
Kemampuan kerja definisikan sebagai kapasitas untuk melaksanakan tugas dan kewajiban pekerjaan secara efektif. (Ningrum, 2021). Merujuk Iswara (2021), kemampuan kerja seseorang adalah sejauh mana seseorang mampu melaksanakan tugas-tugas dalam suatu profesi tertentu ditinjau dari keahlian, pelatihan, dan pendidikan yang dimiliki di bidang tersebut.

### **Pelatihan**

Pelatihan kerja adalah suatu proses pembelajaran yang bertujuan untuk mengembangkan keterampilan dasar yang diperlukan oleh karyawan baru agar dapat melaksanakan tugasnya dengan baik (Hikmah, dkk. , 2022). Menurut Mastini, dkk. (2023), pelatihan merupakan upaya untuk memastikan bahwa karyawan dapat melaksanakan pekerjaan mereka dengan memuaskan.

### **Model Penelitian**

Kerangka pemikiran merupakan model konseptual yang menjelaskan bagaimana teori dan elemen-elemen lain yang telah dikenali sebagai masalah yang penting berhubungan satu sama lain (Sugiyono, 2019). Menurut Rivaldo (2022), kinerja karyawan adalah hasil dari usaha dan perilaku yang ditunjukkan dalam melaksanakan tugas dan kewajiban yang diberikan dalam kurun waktu tertentu”.



**Gambar 1.**  
**Model Penelitian**

### **Hipotesis Penelitian**

#### **Pengaruh *Authentic Leadership* Terhadap Kinerja Karyawan**

Temuan ini adanya kesesuaian dengan studi Ihsan (2021), Khan dan Ghayas (2022), serta Mahardika (2021), memperlihatkan kepemimpinan otentik ada pengaruhnya positif pada kinerja karyawan. Melihat hal tersebut maka hipotesanya: H1: *Authentic leadership* ada pengaruhnya positif pada kinerja karyawan

#### **Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Hal ini adanya kesesuaian pendapat dengan Sinambela dan Lestari (2022), Akmal dan Rinaldi (2022), serta Wuwungan et al. (2020), mengatakan kemampuan kerja ada pengaruhnya positif pada kinerja karyawan. Melihat hal tersebut maka hipotesanya:

H2: Kemampuan kerja ada pengaruhnya positif pada kinerja karyawan

#### **Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan**

Temuan studi Mastini, dkk (2023), Putri, dkk (2021), dan Pratiwi, dkk (2023) mendukung pernyataan ini, memperlihatkan pelatihan ada pengaruhnya positif pada kinerja karyawan. Melihat hal tersebut maka hipotesanya:

H3: Pelatihan ada pengaruhnya positif pada kinerja karyawan

### **METODELOGI PENELITIAN**

Sebanyak 35 orang yang bekerja di Livingstone Cafe and Bakery menjadi subjek penelitian ini. Dengan memakai pendekatan sampling jenuh, sebagian dari populasi dipilih berdasarkan fitur atau kriteria yang telah ditentukan sebelumnya. Pemilihan acak dari semua anggota populasi ialah apa yang dimaksud dengan metode ini (Sugiyono, 2019). Dengan demikian, sampel yang diambil dalam riset ini adalah semua karyawan Livingstone Cafe and Bakery, yang totalnya mencapai 35 orang. Untuk menganalisa datanya dilaksanakan memakai regresi linier berganda, dari fase pengujian asumsi klasik, regresi linier berganda, hasil analisis korelasi berganda, koefisien determinasi, uji t serta Uji F.

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **Hasil Uji Instrumen**

Temuan pengujian instrument memperlihatkan validitas variable *authentic leadership*, kemampuan kerja, pelatihan serta kinerja karyawannya memperlihatkan keseluruhan butir pernyataannya valid, ini diperlihatkan dari koefisiennya  $> 0,3$  dengan demikian seluruh item pernyataan variable yang diteliti telah valid, sehingga semua butir instrument dijadikan instrument penelitian.

Karena nilai *Cronbach's Alpha* setiap instrumen lebih tinggi dari 0,70, maka dapat dikatakan bahwa semua instrumen yang disebutkan di atas dapat dipercaya dan dapat digunakan untuk studi lebih lanjut.

#### **Hasil Uji Asumsi Klasik**

Distribusi normal dari variable tersebut bisa disimpulkan dari nilai asymp.sig (2-tailed) besarnya 0,200 yang lebih dari 0,05 dan mengindikasikan hasil uji normalitas. Bahwa nilai tolerance untuk setiap variable independent lebih dari 0,1 dan koefisien VIF kurang dari 10. Dikatakan variable independent ini seluruhnya bebas dari gejala multikolinieritas.

Temuan pengujian diperlihatkan dari nilainya signifikan dari setiap variable independent yakni authentic leadership (X1), kemampuan kerja (X2) dan pelatihan (X3) yang dimana lebih dari 0,05 dengan demikian tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

**Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

**Tabel 2.**

**Hasil Analisis Regresi Linier berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-0,001	0,563		
	X1	-0,022	0,123	-0,034	0,856
	X2	0,063	0,113	0,105	0,582
	X3	0,028	0,080	0,064	0,733

a. Dependent Variable: ABS\_RES

Sumber: Data diolah, (2024)

Berdasarkan pada Tabel 2 dapat dibuat model regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 1,349 + 0,429X_1 + 0,483X_2 + 0,425X_3$$

Hasilnya dapat diinterpretasikan dengan cara berikut berdasarkan model regresi berganda:

- Nilainya a = 1,349 ini berarti apabila authentic leadership, kemampuan kerja, dan pelatihan tidak mengalami perubahan atau tetap konstan maka akan menyebabkan peningkatan pada kinerja karyawan.
- Nilainya B1 = 0,429. Ini memperlihatkan jika authentic leadership meningkat sedangkan kemampuan kerja dan pelatihan tetap konstan maka akan terjadi peningkatan pada kinerja karyawan.
- Nilainya B2 = 0,483. Ini memperlihatkan jika kemampuan kerja meningkat sedangkan authentic leadership dan pelatihan tetap konstan maka akan terjadi peningkatan pada kinerja karyawan.
- Nilainya B3 = 0,425. Ini memperlihatkan jika pelatihan meningkat sedangkan authentic leadership dan kemampuan kerja tetap konstan maka akan terjadi peningkatan pada kinerja karyawan.

**Hasil Analisis Korelasi Berganda**

Hasil analisis korelasi berganda antara variabel authentic leadership ( $X_1$ ), kemampuan kerja ( $X_2$ ), dan pelatihan ( $X_3$ ) berkorelasi terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) dapat dilihat dari nilai  $R$  yaitu sebesar 0,750, yang dimana terdapat korelasi yang kuat antara variabel independen dengan dependen.

#### **Hasil Koefisien Determinasi**

Temuan koefisien determinasinya melihat dari nilainya Adjusted R Square 0,520, ini dikatakan authentic leadership ( $X_1$ ), kemampuan kerja ( $X_2$ ), dan pelatihan ( $X_3$ ) bisa menjelaskannya pada kinerja karyawan ( $Y$ ) Livingstone Cafe & Bakery Petitenget besarnya 52% dan angka sisa 48% dipengaruhi oleh variabel lain.

#### **Hasil Uji F**

Nilai signifikansi besarnya 0,000 kurang dari 0,05. Simpulannya authentic leadership, kemampuan kerja dan pelatihan secara bersamaan ada pengaruhnya pada kinerja karyawan.

#### **Hasil Uji t**

Uji t digunakan untuk menguji apakah masing-masing variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen, berdasarkan data pada Tabel 2 dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a) Pengaruhnya authentic leadership pada kinerja karyawan memperlihatkan hasil positif besarnya 0,429 dan signifikannya 0,029 kurang dari 0,05 artinya authentic leadership ada pengaruhnya positif signifikan pada kinerja karyawan, sehingga diterimanya  $H_1$ .
- b) Pengaruhnya kemampuan kerja pada kinerja karyawan memperlihatkan hasil positif besarnya 0,483 dan signifikannya 0,009 kurang dari 0,05 artinya kemampuan kerja ada pengaruhnya positif signifikan pada kinerja karyawan, hal ini diterimanya  $H_2$ .
- c) Pengaruhnya pelatihan pada kinerja karyawan memperlihatkan hasil positif besarnya 0,425 dan signifikannya 0,001 kurang dari 0,05 artinya pelatihan memiliki ada pengaruhnya positif signifikan pada kinerja karyawan, hal ini diterimanya  $H_3$ .

### **Pembahasan Hasil Penelitian**

#### **1. Pengaruh Authentic Leadership Terhadap Kinerja Karyawan**

Hipotesa pertama menyatakan authentic leadership ada pengaruhnya positif signifikan pada kinerja karyawan pada Livingstone Cafe & Bakery Petitenget. Ketika seorang pemimpin menunjukkan pola perilaku yang mendorong peningkatan kesadaran diri, menginternalisasi sudut pandang moral, menjaga keseimbangan antara transparansi relasional dan pemrosesan informasi, dan mendorong pengembangan diri yang konstruktif. Empat karakteristik kepemimpinan sejati meliputi kesadaran diri dan ketulusan, digerakkan oleh misi dan berorientasi pada

hasil, memimpin dengan hati, bukan kepala, dan fokus jangka panjang (Hidayati,2021).

Temuan studi ini adanya kesesuaian dengan studi Asbari dan Novitasari (2021) Kepemimpinan otentik melibatkan tanggung jawab atas pengalamannya sendiri, termasuk pikiran, perasaan, keinginan, preferensi, dan keyakinan. Hal ini terangkum dalam arahan untuk mengenal diri sendiri dan bertindak sesuai dengan itu. Temuan ini adanya kesesuaian dengan pendapat Ihsan (2021), Khan dan Ghayas (2022), dan Mahardika (2021) memperlihatkan authentic leadership ada pengaruhnya positif pada kinerja karyawan.

## **2. Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Hipotesa kedua menyatakan kemampuan kerja ada pembaruhnya positif signifikan pada kinerja karyawan pada Livingstone Café & Bakery Petitenget. Kemampuan kerja adalah kapasitas seseorang untuk melakukan tugas sesuai dengan pengetahuan, pendidikan, dan pengalamannya di bidang tersebut. Pengetahuan dan keterampilan yang baik merupakan dasar dari kompetensi seseorang, dan personel yang memiliki kemampuan kerja yang baik akan sangat terampil dalam melakukan pekerjaannya. Pendapat Wahyuni, dkk (2022) indikatornya kemampuan kerja diantaranya, pengetahuan (knowledge), pelatihan (training), pengalaman (experience), keterampilan (skills), tanggung Jawab, produktivitas

Temuan studi Sinambela dan Lestari (2022) mengatakan bahwa keterampilan fungsional, mental, dan fisik pekerja membentuk kemampuan kerja mereka, yang merupakan perpaduan yang rumit. Kinerja karyawan dipengaruhi secara positif ketika kemampuan kerja pekerja meningkat. Adanya kesesuaian dengan studi yang dilaksanakan oleh Sinambela dan Lestari (2022), Akmal & Rinaldi (2022), dan Wuwungan, dkk (2020) memperlihatkan kemampuan kerja ada pengaruhnya positif signifikan pada kinerja karyawan. Ketika seorang karyawan memiliki keterampilan kerja berkualitas tinggi, kinerja mereka dapat ditingkatkan.

## **3. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan**

Hipotesa ketiga menyatakan pelatihan ada pengaruhnya positif signifikan pada kinerja karyawan pada Livingstone Café & Bakery Petitenget. Dalam rangka meningkatkan efektivitas dan produksi organisasi, pelatihan dilakukan untuk membantu para pekerja menjadi lebih mahir dalam sektor pekerjaan tertentu. Dari perspektif ekonomi, pelatihan kerja adalah kunci bagi kemampuan karyawan untuk mendapatkan hasil maksimal dari profesinya. Pelatihan kerja sering kali dilakukan untuk membantu individu dalam memperbaiki kekurangan kinerja mereka agar dapat memberikan hasil yang lebih baik. Menurut Mangkunegara (2019:46), indikator pelatihan kerja meliputi pengajar, peserta didik, sumber daya, teknik, tujuan, dan sasaran.

Temuan studi ini adanya kesesuaian dengan studi astini, dkk (2023), Putri, dkk (2021), dan Pratiwi, dkk (2023) memperlihatkan pelatihan ada pengaruhnya positif pada kinerja karyawan. Hal ini mengimplikasikan bahwa peningkatan dalam pelatihan staf juga akan menghasilkan hasil kinerja yang lebih baik.

## **SIMPULAN DAN LIMITASI**

### **Simpulan**

Berdasarkan data yang didapatkan setelah diolah kembali serta melihat temuan serta bahasanya maka simpulannya yakni:

- a) Authentic leadership ada pengaruhnya positif signifikan pada kinerja karyawan Livingstone Café & Bakery Petitenget. Berdasarkan temuan tersebut, dapat disimpulkan bahwa karyawan di Livingstone Café & Bakery Petitenget akan berkinerja lebih baik jika kepemimpinan yang benar meningkat.
- b) Kemampuan kerja ada pengaruhnya positif signifikan pada kinerja karyawan Livingstone Café & Bakery Petitenget. Berdasarkan hasil ini, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan yang lebih baik di Livingstone Café & Bakery Petitenget akan mengikuti peningkatan kemampuan kerja karyawan.
- c) Pelatihan ada pengaruhnya positif signifikan pada kinerja karyawan Livingstone Café & Bakery Petitenget. Berdasarkan temuan ini, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan di Livingstone Café & Bakery Petitenget akan meningkat seiring dengan peningkatan pelatihan.

Pemimpin di Livingstone Café & Bakery perlu lebih menekankan misi perusahaan dan memberi teladan dengan menjadikannya sebagai prioritas utama. Selain itu, perusahaan disarankan untuk lebih fokus pada pelatihan karyawan guna meningkatkan produktivitas dan mencegah stagnasi, dengan memulai pelatihan yang sederhana jika terbatas waktu dan anggaran. Terakhir, perusahaan harus merancang pelatihan yang lebih serius dan tepat sasaran, sesuai dengan kebutuhan karyawan agar dapat meningkatkan kualitas kerja mereka.

### **Limitasi**

Demi mendapatkan data yang lebih akurat, diharapkan para peneliti selanjutnya dapat memperpanjang periode penelitian mereka. Penambahan faktor-faktor independen yang mempengaruhi kinerja karyawan direkomendasikan untuk penelitian selanjutnya.

## **DAFTAR PUSTAKA**

Afandi. (2019). *Manajemen sumber daya manusia: Teori, konsep, dan indikator*. Riau: Zanafa Publishing.

- Akmal, S., & Rinaldi, T. M. (2022). Pengaruh kemampuan kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Pidie. *Jurnal Sains Riset*, 12(3), 671–679.
- Asbari, M., & Novitasari, D. (2021). Pengaruh authentic leadership terhadap mentalitas siap berubah dan kinerja karyawan paruh waktu. *Business Management Journal*, 17(1), 73–88.
- Desyinta, D., Lie, D., Efendi, E., & Putri, D. E. (2019). Pengaruh karakteristik individu dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah UPT Samsat Pematangsiantar. *Maker: Jurnal Manajemen*, 5(1), 1–13.
- Dewayanti, D. A. M., Dewi, N. P. S., & Rustiarini, N. W. (2022). Pengaruh kepemimpinan autentik, nilai etika perusahaan, tekanan anggaran waktu, dan kompleksitas tugas terhadap perilaku disfungsi auditor pada Kantor Akuntan Publik di Provinsi Bali. *Kumpulan Hasil Riset Mahasiswa Akuntansi (KHARISMA)*, 4(1), 364–375.
- Hia, I. M., & Ndraha, A. B. (2023). Urgensi pelatihan dalam pengembangan sumber daya manusia di Museum Pusaka Nias. *JMBI Unsrat (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*, 10(2), 1620–1630.
- Hidayati, A. N. (2021). *Pengaruh iklim organisasi dan kepemimpinan autentik terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja (Studi pada karyawan PT Kinarya Alihdaya Mandiri DIY-Jateng)*. [Tesis].
- Hikmah, H., Putro, G. S., Arfiyany, A., & Utami, H. (2022). Pengaruh pelatihan terhadap kinerja guru di masa COVID-19 pada Yayasan Hamdalah Ulya Sekolah Cendekia Berseri. *Jurnal Mirai Management*, 7(3), 605–617.
- Ihsan, R. M. (2021). Pengaruh penerapan gaya kepemimpinan otentik, motivasi kerja, disiplin kerja, dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. *Makro: Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 6(2), 120–131.
- Iswara, I. M. (2021). *Pengaruh kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan (Studi kasus di Bagian Pelayanan Uji Kendaraan Bermotor Dinas Perhubungan Kabupaten Jombang)* [Tesis]. STIE PGRI Dewantara Jombang.
- Khan, M. M. S., & Ghayas, M. M. (2022). Impact of authentic leadership on employee engagement in the banking sector of Karachi. *International Journal of Business Performance Management*, 23(1-2), 90–98.
- Mahardika, A. (2021). *Pengaruh authentic leadership, budaya organisasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan (Studi empiris pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum Kota Magelang)* [Tesis]. Universitas Muhammadiyah Magelang.
- Mangkunegara. (2019). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan (Cetakan kedua)*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

- Maryati, F., & Husda, N. E. (2020). Pengaruh fasilitas dan kualitas pelayanan terhadap kepuasan pelanggan pada Holiday Hotel di Kota Batam. *Magisma: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 8(1), 20–27.
- Mastini, N. K. A. S., Widnyana, I. W., & Sukadana, I. W. (2023). Pengaruh kemampuan, disiplin, dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan BPR Nusamba Manggis Karangasem. *EMAS*, 4(11), 2666–2678.
- Ningrum, R. K. (2021). *Pengaruh kemampuan kerja, pengalaman kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bina Lintas Usaha Ekonomi Surabaya* [Tesis]. Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya.
- Perdana, M. R. N., & Eq, Z. M. (2023). Pengaruh kemampuan kerja dan dukungan organisasi terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh motivasi berprestasi pada PT. Dimensi Ruang Digital di Yogyakarta. *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Keuangan*, 5(6), 2528–2537.
- Pratiwi, D., Fauzi, A., Febrianti, B., Noviyanti, D., Permatasari, E., & Rahmah, N. (2023). Pengaruh pelatihan, komunikasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (Literature review manajemen kinerja). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 4(3), 561–570.
- Putri, M., HN, H., Martiani, N., & Prasetyo, H. G. (2021). Pengaruh pelatihan pegawai terhadap kinerja pegawai Badan Siber dan Sandi Negara. *Jurnal Manajemen Pengukuran Kinerja*, 3(0251), 1–2.
- Rivaldo, Y. (2022). *Monograf peningkatan kinerja karyawan*. Eureka Media Aksara.
- Sarwono, S. W. (2019). *Psikologi sosial*. Jakarta: Salemba Humanika.
- Sinambela, E. A., & Lestari, U. P. (2022). Pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Pendidikan dan Kewirausahaan*, 10(1), 178–190.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Wahyuni, N. P. W., Sujana, I. W., & Novarini, N. N. A. (2022). Pengaruh kemampuan kerja, disiplin, dan efektivitas terhadap kinerja karyawan (Studi kasus pada Kantor DPRD Bali). *EMAS*, 3(9), 187–199.
- Winbaktianur, & Sutono. (2019). Kepemimpinan otentik dalam organisasi. *Jurnal Al-Qalb*, 10(1).
- Wuwungan, M. B., Nelwan, O. S., & Uhing, Y. (2020). Pengaruh kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 8(1).