

PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA RITUAL KOPI DENPASAR, BALI

Thegi Mintara¹, Ni Made Dwi Puspitawati², Ni Luh Gede Putu Purnawati³

^{1,2,3} Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar

Email: thegimintara23@gmail.com

ABSTRACT

This research aims to test and analyze the influence of participative leadership, motivation and work discipline on employee performance. This research was conducted at Denpasar Coffee Ritual, Bali in East Denpasar District with a research sample of 37 respondents taken using saturated sampling techniques. All data obtained from the questionnaire distribution is suitable for use, then analyzed using multiple linear regression, hypothesis testing (t test and f test). The results of the research show that (1) Participative Leadership has a positive and significant effect on Employee Performance at the Denpasar Coffee Ritual, Bali, so that the better the Participative Leadership, the more Employee Performance at the Denpasar Coffee Ritual, Bali will increase (2) Motivation has a positive and significant effect on Performance Employees at the Denpasar Coffee Ritual, Bali so that the more motivation increases, the more employee performance at the Denpasar Coffee Ritual, Bali (3) Work Discipline has a positive and significant effect on Employee Performance at the Denpasar Coffee Ritual, Bali, so that the greater the Work Discipline, the greater the performance. Employees at Ritual Kopi Denpasar, Bali.

Keywords: Participative Leadership, Motivation, Work Discipline and Employee Performance

1. PENDAHULUAN

Menghadapi persaingan global yang semakin erat, sangat diperlukan adanya sumber daya manusia yang berkualitas sehingga mampu menghadapi persaingan dan perubahan. Pengelolaan sumber daya manusia tersebut harus senantiasa selaras dengan kondisi perusahaan dan kebutuhan sumber daya manusia tersebut (Agustini,2019). Sumber daya manusia menjadi salah satu elemen penting dalam menggerakkan sebuah perusahaan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut (Priansa, 2018:297) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi Karyawan terdiri dari motivasi, kemampuan, pengetahuan, keahlian, pendidikan, pengalaman, pelatihan, minat, sikap kepribadian kondisi-kondisi fisik dan kebutuhan fisiologis, kebutuhan sosial, serta kebutuhan egoistik. Sedangkan menurut Mahmudi yang dikutip oleh (Dwipayana dan Dewi 2018) menyatakan bahwa terdapat lima faktor yang dapat mempengaruhi kinerja, yaitu:

Faktor personal/individual, meliputi: pengetahuan, keterampilan (skill), kemampuan, komunikasi, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu. Faktor kepemimpinan, meliputi: kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan yang diberikan manajer dan team leader. Faktor tim, meliputi: kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggota tim. Faktor sistem, meliputi: sistem kerja, sistem kompensasi, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, dan kultur kinerja dalam organisasi. Faktor kontekstual (situasional), meliputi: tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, maka dapat dikatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan disebabkan oleh kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan

kerja, kepribadian, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, motivasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, komunikasi, komitmen, dan disiplin kerja.

Kepemimpinan merupakan komponen fundamental di dalam menganalisis proses dan dinamika di dalam organisasi. Untuk itu banyak kajian dan diskusi yang membahas definisi kepemimpinan yang justru membingungkan. Menurut (Kasmir, 2019) menyatakan, Kepemimpinan adalah merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya. Didalam perusahaan pemimpin memiliki hak dan kewajiban sebagai patron atau sebagai contoh panutan bagi bawahannya. Menurut Sule dan Priansa, (2018:15) terdapat berbagai macam gaya kepemimpinan antara lain : kepemimpinan personal, kepemimpinan non personal, kepemimpinan otoriter, kepemimpinan kebabakan, kepemimpinan demokratis, kepemimpinan permisif, kepemimpinan bakat, kepemimpinan transaksional, kepemimpinan kharrismatik, kepemimpinan visioner, kepemimpinan tim, kepemimpinan direktif, kepemimpinan partisipatif, dan kepemimpinan delegatif. Dimana dalam penelitian ini gaya kepemimpinan yang di gunakan adalah Gaya Kepemimpinan Partisipatif. Gaya kepemimpinan partisipatif menurut Solikin & Luterlean, (2020) menyatakan bahwa apabila seorang pemimpin dalam kepemimpinannya dilakukan secara persuasif, menciptakan kerjasama yang serasi, menumbuhkan loyalitas, dan patisipasi para bawahan.

Motivasi Merupakan hasrat atau dorongan yang timbul pada diri seseorang secara sadar atau tidak sadar untuk melakukan suatu tindakan dengan tujuan tertentu. Menurut (Mangkunegara 2018:93) Motif adalah suatu dorongan

kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya, sedangkan motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya.

Disiplin kerja Merupakan suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar mentaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku disuatu perusahaan. Menurut Agustini (2019); Wiartha, *et al.* (2022), disiplin kerja adalah sikap yang patuh terhadap peraturan-peraturan dan norma yang berlaku dalam suatu perusahaan guna meningkatkan keteguhan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan/organisasi. Disiplin kerja digunakan untuk mendidik karyawan yang berperilaku tidak taat pada peraturan perusahaan.

Hasil observasi, dimana karyawan pada ketiga cabang di Ritual Kopi sudah mengalami penurunan kinerja pada tahun 2021 yaitu target yang ditetapkan perusahaan yang berupa Penjualan/Omset Ritual Kopi belum mencapai target yang di inginkan perusahaan.

Menurunya volume penjualan pada Ritual Kopi membutuhkan manajemen yang memahami perubahan. Perubahan ini mencakup kepemimpinan melalui kepemimpinan partisipatif, dimana dari pemimpin akan menumbuhkan kesadaran para pengikut dengan menyerukan cita-cita yang lebih tinggi dan nilai-nilai moral.

Selain faktor kepemimpinan, rendahnya kinerja karyawan pada Ritual Kopi disebabkan oleh motivasi. Dimana kurangnya peran pimpinan dalam memotivasi karyawannya sehingga karyawan tidak memiliki rasa semangat untuk menyelesaikan tugasnya. Hal ini mengakibatkan adanya penurunan

volume penjualan berturut-turut pada tahun 2021-2022. Dari fenomena tersebut maka terjadinya penurunan pencapaian target.

Berdasarkan hasil penelitian dari (Prahesti, et al., 2019) kepemimpinan partisipatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian hasil penelitian (Nurhayana, 2021:127) kepemimpinan partisipatif berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian (Afandi dan Bahri, 2020) Motivasi berpengaruh positif. Kemudian hasil penelitian (Arifai, 2018) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian (Surnasi, 2021) disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian hasil penelitian (Kuddy, 2019) disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Dari uraian latar belakang diatas peneliti mengambil variabel yang akan digunakan untuk mengetahui kinerja karyawan didalam yaitu kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja. Maka dari itu perlu diteliti lebih jauh lagi permasalahan tersebut dalam sebuah penelitian berjudul “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Ritual Kopi”.

2. KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Goals Setting Theory

Goals Setting Theory atau teori penetapan tujuan menurut Wulandari, (2021) merupakan salah satu teori manajemen yang paling berpengaruh dalam penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dan penelitian perilaku organisasi. Teori penetapan tujuan dikembangkan pertama kali oleh Edwin Locke & Latham (1990) dan dinilai sebagai salah satu dari tujuh puluh tiga teori penting dalam teori MSDM dan perilaku organisasi. Edwin Locke & Latham

(1990) dan E. A. Locke et al., (2006) untuk memudahkan memahami motivasi dan tindakan seseorang, maka perlu memahami perilaku organisasi pada level individu.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan apabila dikaitkan dengan *performance* sebagai kata benda (*noun*), maka pengertian *performance* atau kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau kelompok dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika (Tarjo, 2019).

Kepemimpinan

Kepemimpinan: suatu pengetahuan cabang dari ilmu administrasi (bagian ilmu-ilmu sosial) dan dikategorikan sebagai ilmu terapan dari ilmu-ilmu sosial. Dalam kepemimpinan terdapat hubungan manusia dengan manusia. (Octaviani, 2018). Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi (Pujiastuti, 2019).

Motivasi Kerja

Menurut Sule & Priansa (2018:218); Diputra, et al. (2021), Rahayuni, et al. (2022), Aristana, et al. (2023) menyatakan, bahwa motivasi adalah proses yang menunjukkan intensitas individu, arah, dan ketekunan dari upaya enuju pencapaian tujuan. Kemudian Menurut Adha et al (2019) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Disiplin Kerja

Disiplin adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada

peraturan dan ketetapan perusahaan (Prasetyo dan Marlina, 2019). Menurut Abdulah (2020), “Disiplin yang baik adalah disiplin diri. Banyak orang menyadari bahwa ada kemungkinan bahwa di balik disiplin diri adalah peningkatan kemalasan.

Hipotesis

Menurut Sule dan Priansa, (2018:91) menyatakan, bahwa kepemimpinan partisipatif dikaitkan dengan konsensus, konsultasi, delegasi, dan keterlibatan. Tugas utama dari kepemimpinan partisipatif adalah berkonsultasi dengan pegawai dan mengevaluasi pendapat dan saran mereka sebelum membuat keputusan. Sedangkan Menurut Manampiring, (2021) gaya kepemimpinan partisipatif yaitu gaya yang secara aktif melibatkan bawahan dalam penetapan tujuan dengan menggunakan teknik-teknik manajemen partisipatif dan memusatkan perhatian baik terhadap karyawan dan tugas. Berdasarkan penelitian terdahulu maka dapat ditarik hipotesis sebagai berikut:

H1: Gaya kepemimpinan partisipatif berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Ritual Kopi, Denpasar, Bali

Menurut Mangkunegara (2018:90) Motivasi merupakan salah satu hal yang mempengaruhi perilaku manusia, motivasi disebut juga sebagai pendorong keinginan, pendukung atau kebutuhan-kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat dan termotivasi untuk memenuhi dorongan diri sendiri, sehingga dapat bertindak dan berbuat menurut cara-cara tertentu yang akan membawa kearah yang optimal. Sedangkan Menurut Sule & Priansa (2018:218) menyatakan, bahwa motivasi adalah proses yang menunjukkan intensitas individu, arah, dan ketekunan dari upaya enuju pencapaian tujuan. Berdasarkan penelitian terdahulu maka dapat ditarik hipotesis sebagai berikut:

H2: Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Ritual Kopi, Denpasar, Bali.

Menurut Abdulah (2020), “Disiplin yang baik adalah disiplin diri. Banyak orang menyadari bahwa ada kemungkinan bahwa di balik disiplin diri adalah peningkatan kemalasan. Dengan kesadaran dalam menerapkan aturan perusahaan atau badan yang tercermin dalam karya disiplin maka tinggi kinerja karyawan juga akan meningkat. Sedangkan Menurut Agustini (2019:89) mengemukakan disiplin adalah kemampuan untuk menguasai diri sendiri dan melaksanakan norma-norma yang berlaku dalam kehidupan bersama.

H3: Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Ritual Kopi, Denpasar, Bali.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian Penelitian ini dilakukan pada Ritual Kopi yang dimana memiliki 3 cabang daerah Denpasar yaitu berlokasi di Jln. Danau Tamblingan No.224, Sanur Denpasar Selatan, Kemudian di Jln. Arjuna No.8, Dauh Puri Kaja, Denpasar Utara, dan di Jln. Gatot Subroto II No.2, Denpasar. Adapun data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif dan kuantitatif sebagai berikut: Yang termasuk data kualitatif dalam penelitian ini yaitu gambaran umum obyek penelitian, meliputi: informasi – informasi mengenai perusahaan, sejarah singkat tempat penelitian. Dalam hal ini data kuantitatif yang diperlukan adalah : Jumlah karyawan, volume penjualan, dan absensi karyawan. Adapun sumber data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data primer dan data sekunder. Misalnya hasil penyebaran angket kepemimpinan transformasional, komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Data sekunder yang diperoleh dari data karyawan dan volume penjualan pada Ritual Kopi. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada Ritual Kopi yang berjumlah 37 orang.

Metode pemilihan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode *nonprobability sampling* dengan teknik pengambilan sampel secara sampling

jenuh (sensus). Sampling jenuh (sensus) adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai

sampel. Jadi dalam penelitian ini jumlah sampel yang digunakan sebanyak 37 orang karyawan di Ritual Kopi.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linier Berganda

Berikut disajikan hasil analisis regresi linear berganda:

Tabel 1
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.873	1.483		1.262	0.216
Kepemimpinan Partisipatif	0.247	0.119	0.294	2.083	0.045
Motivasi	0.146	0.063	0.295	2.305	0.028
Disiplin Kerja	0.337	0.121	0.379	2.774	0.009
R					0,713
R Square					0,508
Adjusted R Square					0,463
F Statistic					11,363
Signifikansi Uji F					0,000

Sumber: data diolah (2023)

Maka persamaan regresi berganda pada Tabel 1 diperoleh nilai $a = 1,873$; nilai $b_1 = 0,247$; nilai $b_2 = 0,146$ dan nilai $b_3 = 0,337$, maka persamaan regresi berganda menjadi:

$$Y = 1,873 + 0,247X_1 + 0,146X_2 + 0,337X_3$$

Berdasarkan hasil persamaan ini, dapat dijelaskan pada pengaruh Kepemimpinan Partisipatif (X_1), Motivasi (X_2) serta Disiplin Kerja (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) yaitu sebagai berikut:

$a = 1,873$ hal ini berarti apabila variabel Kepemimpinan Partisipatif (X_1), Motivasi (X_2) dan Disiplin Kerja (X_3), tidak mengalami perubahan (sama dengan 0) atau *constant* maka besarnya Kinerja Karyawan (Y) adalah 1,873.

$b_1 = 0,247$ hal ini berarti Kepemimpinan Partisipatif berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini berarti semakin baik Kepemimpinan Partisipatif, maka Kinerja Karyawan akan semakin meningkat.

$b_2 = 0,146$, hal ini berarti Motivasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini berarti semakin meningkat Motivasi maka Kinerja

Karyawan akan semakin meningkat. $b_3 = 0,337$, hal ini berarti Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini berarti semakin meningkat Disiplin Kerja maka Kinerja Karyawan akan semakin meningkat.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Hasil pengujian normalitas menunjukkan hasil yang didapatkan dengan menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* dengan ketentuan bila signifikansi lebih besar dari 0,05 maka berdistribusi normal, sedangkan bila signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka data tidak berdistribusi normal. Hasil uji normalitas memiliki tingkat signifikansi sebesar $0,200 > 0,05$ sehingga model regresi memenuhi asumsi normalitas.

2. Uji Multikolinearitas

Hasil pengujian multikolinearitas menunjukkan bahwa nilai *tolerance* dari variabel bebas (Kepemimpinan Partisipatif, Motivasi dan Disiplin Kerja) $> 0,10$ dan nilai $VIF \leq 10$, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi

gejala multikolinearitas antara variabel bebas dalam model regresi.

3. Uji Heteroskedastisitas

Hasil pengujian heteroskedastisitas menunjukkan bahwa semua variabel bebas (Kepemimpinan Partisipatif, Motivasi serta Disiplin Kerja) memiliki nilai signifikansi yaitu: 0,221; 0,716 dan 0,558 menunjukkan bahwa nilai signifikansinya $> 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

Uji Model Fit (Uji F)

Berdasarkan hasil pengolahan data pada Tabel 2, diperoleh nilai F_{hitung} mengarah positif sebesar 34,956 dan nilai signifikan F sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Berarti secara simultan semangat kerja (X_1), etos kerja (X_2) dan kepuasan kerja (X_3) berpengaruh signifikan (nyata) terhadap kinerja karyawan (Y). Maka model regresi layak untuk digunakan.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Berdasarkan Tabel 1 di atas, besarnya *Adjusted R Square* adalah 0,463. Hal ini berarti Kepemimpinan Partisipatif, Motivasi serta Disiplin Kerja mempengaruhi Kinerja Karyawan pada Ritual Kopi Denpasar, Bali sebesar 46,3% sedangkan sisanya sebesar 53,7% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.

Hasil Uji t

Berdasarkan hasil pengolahan data maka diperoleh hasil uji t pada Tabel 1 di atas yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Variabel (X_1)

Kepemimpinan Partisipatif (X_1) memiliki nilai *Standardized Coefficients Beta* menunjukkan arah positif sebesar 0,294 dengan nilai signifikan sebesar 0,045 yang lebih kecil dari α (taraf nyata) = 0,05, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka Kepemimpinan Partisipatif (X_1) berpengaruh positif dan signifikan (nyata) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Ritual Kopi Denpasar,

Bali. Dengan demikian hipotesis pertama teruji kebenarannya.

2. Variabel Motivasi (X_2)

Motivasi (X_2) memiliki nilai *Standardized Coefficients Beta* menunjukkan arah positif sebesar 0,295 dengan nilai signifikan sebesar 0,028 yang lebih kecil dari α (taraf nyata) = 0,05, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka Motivasi (X_2) berpengaruh positif dan signifikan (nyata) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Ritual Kopi Denpasar, Bali. Dengan demikian hipotesis kedua teruji kebenarannya.

3. Variabel Disiplin Kerja (X_3)

Disiplin Kerja (X_3) memiliki nilai *Standardized Coefficients Beta* menunjukkan arah positif sebesar 0,379 dengan nilai signifikan sebesar 0,009 yang lebih kecil dari α (taraf nyata) = 0,05, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka Disiplin Kerja (X_3) berpengaruh positif dan signifikan (nyata) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Ritual Kopi Denpasar, Bali. Dengan demikian hipotesis ketiga teruji kebenarannya.

5. SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan pada bab V, maka kesimpulan yang berkaitan dengan pengaruh Kepemimpinan Partisipatif, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Ritual Kopi Denpasar, Bali, pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kepemimpinan Partisipatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Ritual Kopi Denpasar, Bali. Berarti semakin baik Kepemimpinan Partisipatif maka akan semakin meningkat Kinerja Karyawan pada Ritual Kopi Denpasar, Bali.
2. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Ritual Kopi Denpasar, Bali. Berarti semakin meningkat Motivasi maka semakin meningkat Kinerja Karyawan pada Ritual Kopi Denpasar, Bali.

3. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Ritual Kopi Denpasar, Bali. Berarti semakin meningkat Disiplin Kerja maka semakin meningkat Kinerja Karyawan pada Ritual Kopi Denpasar, Bali.
4. Dalam rangka meningkatkan Kepemimpinan Partisipatif maka peneliti sarankan agar pimpinan Ritual Kopi Denpasar, Bali memberikan motivasi berupa pemberian bonus untuk karyawan yang melaksanakan lembur saat bekerja sehingga mampu meningkatkan semangat karyawan dalam bekerja.
5. Dalam rangka meningkatkan Motivasi maka peneliti sarankan agar Ritual Kopi Denpasar, Bali lebih sering memberikan pelatihan rutin untuk karyawan agar karyawan lebih sigap dan mampu menghadapi segala permasalahan dalam bekerja.
6. Dalam rangka meningkatkan Disiplin Kerja maka peneliti sarankan agar Ritual Kopi Denpasar, Bali memberikan sanksi tegas untuk karyawan yang melanggar aturan perusahaan

DAFTAR PUSTAKA

- Agustini, Fauzia. (2019). *Strategi Manajemen Sumber Daya manusia*. Diedit oleh Annisa Ihdina. Medan: UISU Press. <https://doi.org/lppm@uisu.ac.id>.
- Afandi, P. (2020). *Concept & Indicator Human Resources Management*. Cv. Budi Utama.
- Aristana, I. N., Puspitawati, N. M. D., & Ismayanthi, T. I. T. (2023). Leadership and Employee Creativity: The Mediation Role of Intrinsic Motivation. *Media Ekonomi dan Manajemen*, 38(1), 161-185.
- Dwipayana, I, dan A. Dewi. (2018). "Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Pada Pt Karang Bali Asli Tur." *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana* Vol.5, No.3, PP: 143-252.
- Dwipayana, G.A, dan Ni Ketut Sariyathi. (2018). "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja Dan Komunikasi Terhadap Motivasi Kerja Pada the Jayakarta Bali Beach Resort Residence and Spa Di Kuta Badung." *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana* Vol.7, No.6, PP: 2913. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2018.v07.i06.p03>.
- Diputra, I. P. K. C. O., Landra, N., & Puspitawati, N. M. D. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada Ksu Swadana Giri Kusuma Di Desa Pengotan, Bangli. *Values*, 2(3).
- Herlambang, Putu Gede Denny, dan I Made Adi Suwandana. (2020). "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan *Self-Efficacy* Sebagai Variabel Mediasi pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD)." *International Journal of Social Science and Business* Vol.4, No.1, PP: 129. <https://doi.org/10.23887/ijssb.v4i1.24070>.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Edisi 14. Badung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Marayasa, Nyoman, dan Anggi Faradila. (2019). "Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bank Dinar Indonesia." *Jurnal Ekonomi Efektif* Vol.2, No.1, PP: 110–22.
- Muslimat, Ade, dan Hariyaty Ab Wahid. (2021). "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia Kantor Cipondoh." *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)* Vol.4, No.2, PP: 120. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v4i2.90>

- 80.
- Miftah, Toha. (2018). *Perilaku Organisasi, Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: Raja Gofindo Persada.
- Mariani, L. M. I., & Sariyathi, N. K. (2020). Pengaruh Motivasi, Komunikasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Warung Mina Peguyangan Di Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, Vol.6, No.7, PP: 3540-3569.
- Maryana, Diana, dan Fitri Lestari. (2019). "Pengaruh penagihan pajak dengan surat teguran dan Surat paksa terhadap efektifitas pencairan tunggakan Pajak (studi kasus pada kantor pelayanan pajak (kpp) Pratama majalaya)." *Jurnal Akuntans*, no. 2.
- Nurhayana. (2021). "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan PT. Panca multi harapan sektor logas riau andalan pulp and paper (RAPP)." *Angewandte Chemie International* Vol.6, No.11, PP: 117.
- Prahesti, Devi Shinta, I Gede Riana, dan I Made Artha Wibawa. (2017). "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Ocb Sebagai Variabel Mediasi." *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana* No.7, PP: 2761. <https://doi.org/10.24843/eeb.2017.v06.i07.p06>.
- Priansa, D.j. (2018). *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Diedit oleh Agus Garnida. Edisi Kedua. Bandung: ALFABETA, CV.
- Rahayuni, N. W. I. S., Sudja, I. N., & Puspitawati, N. M. D. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Efektivitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telkom Akses Di Plaza Teuku Umar Denpasar. *EMAS*, 3(5), 213-226.
- Rajagukguk, S. M., & Intan, F. S. (2018). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Karyawan, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Akuntansi Maranatha*, Vol.9, No.2, PP:131-136. <https://doi.org/10.28932/jam.v9i2.480>
- Sarbini, Amat, dan Hadi Sunaryo. (2017). "Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Unit Desa Pakis Kabupaten Malang." *e – Jurnal Riset Manajemen*, PP: 15-27. <https://doi.org/www.fe.unisma.ac.id>.
- Senny, Mei Hardika, Lanny Wijayaningsih, dan Mozes Kurniawan. (2018). "Penerapan Gaya Kepemimpinan Transformasional Dalam Manajemen PAUD di Kecamatan Sidorejo Salatiga." *Scholaria: Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan* Vol.8, No.2, PP: 197-209. <https://doi.org/10.24246/j.js.2018.v8.i2.p197-209>.
- Sule, Erni Tisnawati, dan Donni Juni Priansa. (2018). *Kepemimpinan & Perilaku Organisasi*. Diedit oleh Anna. Edisi Pert. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Tarjo, T. (2019). "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan". *JAMIN : Jurnal Aplikasi Manajemen Dan Inovasi Bisnis*, Vol.2, No.1, PP: 53. <https://doi.org/10.47201/jamin.v2i1.38>
- Wiartha, I. K., Landra, N., & Puspitawati, N. M. D. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Insentif Dan Pelatihan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Pt. Mitra Prodin. *Emas*, 3(5), 171-186.
- Wicaksono, Gamal Arif, dan Muhdiyanto. (2017). "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Yang di Moderasi Kecerdasan Emosional (Studi Empiris di Kantor DPRD Kota dan Kabupaten Magelang)." *Jurnal Fakultas Ekonomi* Vol.9, No.3, PP: 34-58.
- Wa Ode Zus nita Muizu, Umi Kaltum, Ernie T. Sule, (2019). "Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Perbankan di Sulawesi Tenggara"

Jurnal E-Jurnal Manajemen Vol.2,
No.1

Yuda, I Putu, Perdana Putra, I Gusti Ayu, Dewi
Adnyani, Fakultas Ekonomi, dan
Universitas Udayana. (2020).
“Karyawan Karoseri Dan Body Repair
Pada Pt . Merpati Bali,” 482–94.