

Peran Gaya Kepemimpinan Asta Brata Dalam Meningkatkan Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Bali Taman

Luh De Erik Trisnawati¹, Desak Kadek Kartika Sari²

Akuntansi, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Satya Dharma¹

Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Satya Dharma²

Kata kunci:
Disiplin Kerja,
Gaya
Kepemimpinan
Asta Brata Dan
Kinerja
Karyawan.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan Asta Brata memoderasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Hotel Bali Taman. Populasi adalah seluruh seluruh karyawan Hotel Bali Taman yang berjumlah 32 orang. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah model persamaan Struktural (Structural Equation Modeling-SEM) berbasis variance atau Component based SEM, yang terkenal disebut Partial Least Square (PLS).

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Disiplin kerja memiliki pengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan pada Hotel Bali Taman, ini dibuktikan dengan kebiasaan karyawan dalam disiplin kerja agar memberikan hasil yang maksimal kepada perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan. Disiplin kerja tidak memiliki pengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan dengan gaya kepemimpinan asta brata sebagai variabel moderasi pada Hotel Bali Taman.

Keywords:
*Work Discipline,
Asta Brata's
Leadership Style
And Employee
Performance.*

ABSTRACT

This study aims to determine the influence of Asta Brata's Leadership Style moderating the influence of work discipline on employee performance at Bali Taman Hotel. The population is all employees of Hotel Bali Taman which amounts to 32 people. The data analysis technique used in this study is a variance-based Structural Equation Modeling (SEM) or Component based SEM, which is famously called Partial Least Square (PLS).

The results of this study show that work discipline has a direct influence on the performance of employees at Bali Taman Hotel, this is evidenced by the habit of employees in work discipline in order to provide maximum results to the company to achieve company goals. Work discipline does not have a direct influence on employee performance with asta brata leadership style as a moderation variable at Bali Taman Hotel.

PENDAHULUAN

Persaingan antar organisasi di era globalisasi semakin tajam, sehingga SDM diharapkan senantiasa memiliki pilihan untuk secara proaktif mengembangkan diri. Seperti yang dikemukakan oleh (Huzain, 2021), SDM adalah aset yang mempunyai potensi, komitmen dan pekerjaan yang berdampak pada upaya mencapai tujuan yang otoritatif. Hasil dalam mencapai tujuan suatu perkumpulan atau organisasi adalah pencapaian para pengurusnya (Trisnawati dan Budiani, 2021). Dengan cara ini, SDM harus diawasi dengan tepat untuk meningkatkan kelangsungan hidup dan

produktivitas hierarkis, sebagai salah satu kemampuan di dalam organisasi yang dikenal sebagai *human asset on the board* (HRM).

Pekerja merupakan komponen penting dalam menentukan kemajuan suatu organisasi. Untuk mencapai tujuan otoritatif, pekerja diminta bekerja sesuai kebutuhan organisasi, dan juga harus dapat menyelesaikan tugas yang masih digantung oleh organisasi. Kemampuan karyawan tercermin dari kinerja. Pelaksanaan pemerintahan dikaitkan dengan kebutuhan perkumpulan, perintis dan pekerja. Istilah eksekusi sering dibandingkan dengan istilah lain yang memiliki implikasi komparatif terhadap eksekusi seperti pelaksanaan kerja, pelaksanaan, efisiensi, kemampuan, tenaga, pelaksanaan kerja, dorongan, dedikasi, potensi administrasi, dan semangat kerja. Organisasi diharapkan menyaring eksekusi pekerja, karena perwakilan adalah sumber daya dan eksekusi pekerja menambah tujuan organisasi. Organisasi yang tidak mengikuti atau mengawasi pelaksanaan yang representatif mungkin akan menghadapi penolakan terhadap penyimpangan dalam pelaksanaan pekerja yang dapat menggagalkan kemajuan organisasi dalam mencapai tujuannya.

Banyak variabel yang mempengaruhi pelaksanaan representatif, salah satunya adalah disiplin kerja. Disiplin yang baik mencerminkan sejauh mana rasa tanggung jawab individu terhadap usaha yang diberikan kepadanya (Supomo dan Nurhayati, 2018). Disiplin kerja sebagai salah satu prinsip yang digerakkan oleh SDM yang berarti memberi dampak pada diri sendiri dan bekerjasama, yang merencanakan untuk mencapai suatu tujuan yang bersifat hierarkis. Namun ternyata tidak semua organisasi dapat memiliki perwakilan yang penyajiannya sesuai dengan norma yang ditetapkan oleh organisasi, hal ini juga terjadi di salah satu Hotel di daerah Singaraja Bali.

Lamanya suatu perusahaan berdiri ternyata tidak selalu mencerminkan tercapainya kinerja karyawan yang maksimal. Hotel Bali Taman yang sudah berdiri sejak tahun 1989, dinyatakan memiliki tingkat kinerja karyawan yang masih tergolong rendah. Hal ini dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 1. Tingkat Kinerja Karyawan Hotel Bali Taman

No	Unsur Penelitian	2018		2019		2021		2022	
		Ket.	Staff	Ket.	Staff	Ket.	Staff	Ket.	Staff
1	Tanggung Jawab	Baik	36	Baik	36	Cukup	35	Cukup	32
2	Kualitas Kerja	Baik	36	Baik	36	Cukup	35	Cukup	32
3	Kuantitas Kerja	Baik	36	Cukup	36	Cukup	35	Cukup	32
4	Disiplin Waktu	Baik	36	Baik	36	Cukup	35	Cukup	32
5	Perilaku	Baik	36	Baik	36	Baik	35	Baik	32
6	Inisiatif	Baik	36	Baik	36	Baik	35	Baik	32
7	Kerja Sama Team	Baik	36	Baik	36	Cukup	35	Baik	32

(Sumber : Hotel Bali Taman)

Berdasarkan dari tabel 1 bisa dilihat bahwa kinerja karyawan Hotel Bali Taman masih tergolong rendah, tanggung jawab, kualitas kerja, kuantitas kerja dan disiplin waktu terus mengalami penurunan disetiap tahunnya. Berbeda dengan perilaku dan inisiatif yang masih tetap seimbang dari tahun 2018 sampai 2022, namun kerja sama team mengalami penurunan di tahun 2021, dan 2022 sudah mengalami peningkatan. Tahun 2020 karyawan dirumahkan untuk sementara dan Hotel Bali Taman berhenti beroperasi karena pandemi *COVID-19*.

Biasanya karyawan yang memiliki tingkat kedisiplinan yang kurang baik atau masih rendah akan memiliki tingkat kinerja yang belum maksimal. Begitu juga sebaliknya beberapa peneliti terdahulu seperti peneliti (Aryani dkk., 2022) telah menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun ternyata penelitian yang dilakukan oleh (Muna & Isnawati, 2022a) menemukan hasil yang berbeda bahwa karyawan yang telah memiliki tingkat disiplin diri yang tinggi ternyata tidak mampu secara signifikan meningkatkan kinerja. Sehingga peneliti berasumsi bahwa ada variabel lain yang mampu mempengaruhi hubungan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Kemajuan organisasi masih di tentukan oleh pameran para pekerja dalam menjalankan setiap kewajiban dan kewajibannya. Dengan cara ini penting untuk memiliki gaya otoritas yang dapat mengawasi perwakilan sehingga mereka dapat bekerja dengan baik untuk menggerakkan organisasi. Sebaliknya, organisasi dapat mempengaruhi penampilan buruk para pekerja dalam menyelesaikan tugas dan kewajibannya, karena gaya administrasi yang tidak adil. Di dalam kebudayaan umat Hindu terdapat konsep kepemimpinan yang dikenal dengan istilah *Asta Brata*. *Asta Brata* berarti delapan sifat

kemahakuasaan Tuhan yang dapat ditafsirkan sebagai sifat-sifat yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin dalam menjalankan organisasi atau pemerintahan sehingga dapat mencapai tujuan berupa kamakmuran dan kesejahteraan (Mahardika, 2022).

Sesuai dengan tujuan hidup seperti yang tertuang dalam ajaran agama Hindu yaitu *Moksartham Jaga Hita*, ajaran agama Hindu bermaksud untuk membawa perkumpulan, lingkungan atau organisasi yang dipimpinnya mencapai suasana bahagia lahir dan bathin. Dalam pemikiran Hindu dilihat dari sudut pandang pemimpin di Bali saat ini, maka gagasan *Asta Brata* sebagai premis moral penguasa sangat penting untuk dijadikan sebagai landasan semangat pionir, karena agama Hindu banyak menunjukkan tentang bagaimana menjadi pemimpin yang baik.

Pada penelitian ini gaya kepemimpinan *Asta Brata* menjadi variabel moderasi, apakah gaya kepemimpinan *Asta Brata* mampu memperkuat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, konsep kepemimpinan *Asta Brata* sudah pernah diteliti oleh (Eka Yudi, 2020), bahwa kepemimpinan *Asta Brata* berpengaruh positif dan signifikan meningkatkan kinerja karyawan.

Rumusan Masalah

Berdasarkan landasan yang telah dipaparkan, permasalahannya dapat digambarkan sebagai berikut:

- a. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Hotel Bali Taman ?
- b. Apakah gaya kepemimpinan Asta Brata memoderasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Hotel Bali Taman ?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang sudah disusun sebelumnya maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Hotel Bali Taman
- b. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan asta brata memoderasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Hotel Bali Taman.

Kinerja Karyawan

Menurut (Arianty, 2018) bahwa kinerja karyawan merupakan konsekuensi dari kerja representatif selama jangka waktu tertentu dibandingkan dengan hasil-hasil lain yang dapat dibayangkan, misalnya prinsip, target/sasaran, atau pelaksanaan yang tidak ditentukan sebelumnya dan disepakati bersama. Hal perbandingan ditambahkan oleh (Farisi et al., 2020) bahwa kinerja adalah kapasitas yang ditunjukkan seseorang dalam melaksanakan kewajiban atau pekerjaannya.

Disiplin Kerja

Menurut (Sinambela & Poltak, 2018) disiplin kerja adalah kemampuan bekerja secara konsisten, tekun dan gigih serta bekerja sesuai kaidah materiil dan tidak mengabaikan standar yang telah ditetapkan. Sikap kepatuhan terhadap pedoman dan standar yang berlaku pada suatu organisasi untuk meningkatkan keteguhan karyawan dalam mencapai tujuan organisasi/hierarki (Agustini, 2019).

Gaya Kepemimpinan *Asta Brata*

Menurut (Sunny, 2018) *Asta Brata* menjadi informasi penting bagi seorang pemimpin untuk dapat membimbing perkumpulan mencapai tujuan dengan keinginan untuk menjalin komunikasi dan kerjasama dalam setiap perusahaan. Pada tataran mendasar, ajaran *Asta Brata* merupakan suatu mata pelajaran yang bersifat pengagungan, khususnya menyebabkan seorang pemimpin mempunyai sifat-sifat ketuhanan sehingga individu membawanya menjadi bahagia dan sejahtera. (Aryawan, 2021).

Hubungan Antar Faktor

- a. Dampak Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawn

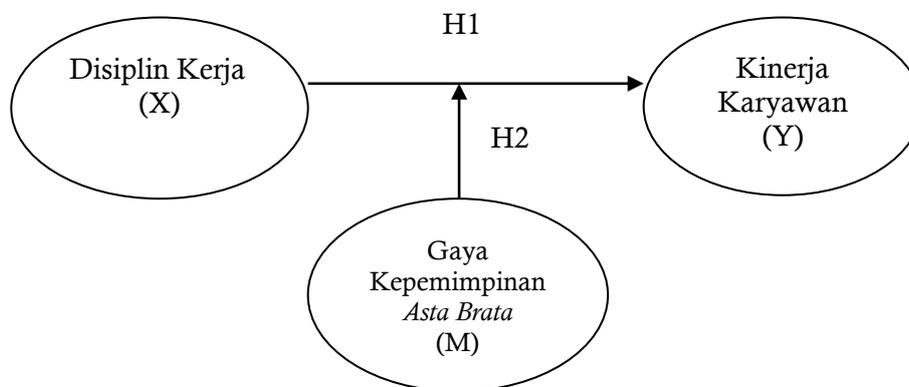
Seperti yang dikemukakan oleh (Ferawati, 2017) yang melakukan penelitian pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawn. Hasil dari penelitiannya menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Namun penelitian yang dipimpin oleh (Muna dan Isnowati, 2022) mengamati dampak disiplin kerja, inspirasi kerja, dan peningkatan karir terhadap kinerja karyawan. Menemukan berbagai hasil, khususnya pengujiannya menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

- a. Pengaruh Moderasi Gaya Kepemimpinan Asta Brata Terhadap Disiplin Kerja Dan Kinerja Karyawan

Penelitian yang dilakukan (Eka Yudi, 2020) yang meneliti tentang peningkatan kinerja karyawan melalui kepemimpinan *asta brata*, kompetensi, dan disiplin kerja. Hasil penelitiannya menemukan bahwa kepemimpinan *Asta Brata* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh (Dharma & Susanti, 2021) yang meneliti tentang pengaruh kepemimpinan hindu dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitiannya menemukan bahwa kepemimpinan Hindu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kerangka Pemikiran

SDM merupakan kunci yang menentukan kemajuan organisasi (Susan, 2019). Dengan kata lain bahwa manusia adalah sumber daya yang paling mahal dan paling penting dari sebuah organisasi, mengingat fakta bahwa kehadiran masih di udara oleh orang-orang yang mendukungnya (Ichsan dkk., 2021). (Saleh & Utomo, 2018) berpendapat bahwa Disiplin merupakan hal paling wajib yang harus dijaga oleh seorang individu atau perwakilan untuk menunjukkan kepada organisasi bahwa ia dapat dengan baik menjalankan kewajiban yang diberikan kepadanya dan berbagai hal yang diselesaikan oleh organisasinya. Menurut (Nabawi, 2019), kinerja atau *performace* adalah representasi tingkat keberhasilan pelaksanaan program atau strategi gerakan dalam memahami tujuan, sasaran, visi yang tidak seluruhnya ditetapkan melalui persiapan esensial suatu organisasi. Inisiatif Hindu bermaksud untuk membawa perkumpulan, daerah atau negara yang mereka tuju menuju kondisi kebahagiaan batin dan lahiriah (Rai, 2019).



Gambar 1 Kerangka Pemikiran

Hipotesis

H1 Disiplin kerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

H2 Gaya kepemimpinan Asta Brata memoderasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Metodologi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Hotel Bali Taman yang beralamat di Jalan Raya Seririt-Singaraja, Desa Tukadmungga. Dengan beberapa pertimbangan sebagai berikut, kualitas karyawan yang masih dianggap kurang untuk membantu terlaksananya tugas-tugas kerja sesuai waktu yang telah ditentukan. Rendahnya kualitas pekerjaan yang diberikan oleh pemimpin, yaitu sebagian pekerjaan yang dilaksanakan masih belum maksimal, semangatnya berkurang sehingga hal ini akan menghambat kinerja karyawan

Menurut (Roflin dkk., 2021), populasi adalah orang yang menjadi subjek eksplorasi atau orang yang karakteristiknya hendak diteliti. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pekerja Hotel Bali Taman yang berjumlah 32 orang. Dalam mengambil sampel ini, peneliti menggunakan metode sampling jenuh. Sampling jenuh adalah metode pengujian ketika semua individu dari populasi digunakan sebagai tes. Dalam penelitian ini populasinya kurang dari 100 orang, tepatnya seanyak 32 orang, sehingga seluruh pekerja akan digunakan sebagai sampel dalam penelitian ini. Untuk mendapatkan informasi yang lengkap dan obyektif, pengaturan tersebut menggunakan strategi

penelitian informasi dengan menggunakan teknik kuesioner. Dalam penelitian ini teknik analisis yang digunakan adalah model persamaan struktural (*Structural Equation Modeling-SEM*) berbasis *variance* atau *Component based SEM*, yang lebih dikenal dengan *Partial Least Square (PLS)*. PLS-SEM bermaksud untuk menguji koneksi prakiraan antara perkembangan dengan melihat apakah ada hubungan atau dampak antara bangunan ini.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Hasil Pengujian *Convergent Validity*

Tabel 2. *Outer Loading*

Indikator	Disiplin Kerja	Gaya kepemimpinan <i>Asta Brata</i>	Kinerja Karyawan	Disiplin Kerja*Gaya Kepemimpinan <i>Asta Brata</i>
DK1	0.828			
DK2	0.839			
DK3	0.766			
DK4	0.722			
DK5	0.780			
GKAB1		0.678		
GKAB2		0.869		
GKAB3		0.823		
GKAB4		0.795		
GKAB5		0.723		
GKAB6		0.723		
GKAB7		0.674		
GKAB8		0.685		
KK1			0.740	
KK2			0.832	
KK3			0.832	
KK4			0.882	
KK5			0.811	
DK*GKAB				1.520

(Sumber : Hasil Output Smart PLS 3.0)

Pada tabel 2 didapatkan bahwa seluruh indikator dinyatakan sudah baik karena berkolerasi diatas 0,70 dan indikator yang digunakan dalam penelitian ini adalah sudah valid atau telah memenuhi syarat *convergent validity*.

Hasil Pengujian *Discriminant Validity*

Tabel 3. Hasil Pengujian Validitas

Variabel	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>
DK*GKAB	1,000
Disiplin Kerja	0,622
Gaya Kepemimpinan <i>Asta Brata</i>	0,562
Kinerja Karyawan	0,674

(Sumber : Hasil Olahan PLS 3.0)

Pada tabel 3 dapat dikatakan bahwa semua variabel penelitian diatas 0,50 yang menyatakan nilai semua variabel sudah memenuhi syarat dan dikatakan valid.

Hasil Pengujian *Composite Reliability***Tabel 4.** Hasil Pengujian Reabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Composite Reliability</i>
DK*GKAB	1,000	1,000
Disiplin Kerja	0,852	0,891
Gaya Kepemimpinan <i>Asta Brata</i>	0,888	0,910
Kinerja Karyawan	0,879	0,911

(Sumber : Hasil Olahan PLS 3.0)

Hasil analisis data pada tabel 4 diatas menunjukkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini menghasilkan nilai *Cronbach Alpha* nilai diatas 0,60 dan *Composite Reliability* diatas 0,70. Sehingga bisa ditarik kesimpulan bahwa semua variabel penelitian ini sudah memenuhi syarat reliabel.

Nilai *R-square***Tabel 5** Koefisien Determinasi

Variabel	<i>R-square</i>
Kinerja Karyawan	0,835

(Sumber : Hasil Olahan PLS 3.0)

Hasil analisis data pada tabel 5 diatas menunjukkan bahwa nilai *R-square* untuk variabel Kinerja Karyawan (KK) diperoleh sebesar 0,835. Nilai *R-square* variabel kinerja karyawan 83,5% sedangkan 16,5% dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel penelitian ini.

Pengujian Hipotesis

Faktanya, pengujian PLS, setiap dampak diselesaikan menggunakan rekreasi. Untuk situasi ini, teknik *bootstrap* dilakukan pada sampel. Pengujian dengan *bootstrapping* juga diharapkan dapat membatasi isu eksplorasi informasi yang tidak biasa.

Tabel 6. *Path Coefficients*

Variabel	Original Sampel (O)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
DK*GKAB > Kinerja Karyawan	-0.051	0,547	0,585
Disiplin Kerja > Kinerja Karyawan	0,307	2,031	0,042
Gaya Kepemimpinan <i>Asta Brata</i> > Kinerja Karyawan	0,578	3,057	0,002

(Sumber : Hasil Olahan PLS 3.0)

Berdasarkan tabel 6 menunjukkan uji hubungan antar variabel menunjukkan bahwa Disiplin kerja pada pelaksanaan representatif dengan gaya kepemimpinan *asta brata* sebagai variabel moderasi berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan dengan koefisien batas (-0,051), variabel disiplin kerja secara tegas mempengaruhi pelaksanaan perwakilan dengan koefisien batas (0,307), dan gaya administrasi *asta brata* secara tegas mempengaruhi eksekusi pekerja dengan koefisien batas (0,578). Berdasarkan hasil uji hipotesis yang dilihat dari nilai *Path Coefficients* diketahui bahwa variabel yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah variabel disiplin kerja yang dimoderasi oleh variabel gaya kepemimpinan *asta brata* dengan nilai signifikan 0,585 yang lebih besar dari pengaruh langsungnya yaitu dengan nilai p values 0,042 untuk pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

dan pengaruh gaya kepemimpinan *asta brata* terhadap kinerja karyawan dengan nilai p values sebesar 0,002.

Pembahasan

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis terlihat bahwa dampak disiplin kerja terhadap kinerja karyawan adalah signifikan. Hal ini berimplikasi bahwa disiplin kerja dilihat dari penanda-penanda yang ada secara mendasar mempengaruhi pelaksanaan yang representatif. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja yang digerakkan oleh karyawan cukup baik. Sesuai dengan hasil penelitian dimana indikator yang paling dominan dalam variabel disiplin kerja dalam penelitian ini adalah kepatuhan terhadap prinsip kerja, karyawan yang mengikuti norma kerja akan memahami pedoman yang relevan dan mencari tahu hasilnya jika mereka melakukan pelanggaran. pedoman yang menyebabkan mereka bertindak disiplin bekerja sehingga kinerja karyawan akan bertambah. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dipimpin oleh (Ekhsan, 2019) dalam pemeriksaannya menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Gaya Kepemimpinan *Asta Brata* Sebagai Variabel Moderasi

Berdasarkan hasil analisis dapat dijelaskan bahwa pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan gaya kepemimpinan *asta brata* sebagai variabel moderasi adalah tidak signifikan. Ini menandakan bahwa gaya kepemimpinan *asta brata* tidak dapat memoderasi disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Eka Yudi, 2020) hasil penelitiannya menemukan bahwa kepemimpinan *Asta Brata* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan berbeda dengan hasil yang didapat pada penelitian ini. Tidak signifikannya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan gaya kepemimpinan *asta brata* sebagai variabel moderasi disebabkan karena kurangnya kesejahteraan yang diberikan pemimpin terhadap karyawan, keadilan yang diberikan pemimpin juga tidak dirasakan oleh karyawan, pemimpin yang kurang memberikan solusi terhadap masalah yang ditemukan oleh karyawan, dan kurangnya rasa damai yang dirasakan oleh karyawan.

SIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Mengingat ujian yang telah selesai dilakukan dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil hipotesis telah menunjukkan bahwa dampak disiplin kerja terhadap kinerja karyawan secara mendasar mempengaruhi pelaksanaan perwakilan. Ini menandakan bahwa disiplin kerja yang dimiliki oleh karyawan cukup baik. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Ekhsan, 2019) dalam penelitiannya menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Dari hasil spekulasi tersebut menunjukkan bahwa pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan gaya kepemimpinan *asta brata* sebagai variabel moderasi adalah tidak signifikan. Ini menandakan bahwa gaya kepemimpinan *asta brata* tidak dapat memoderasi disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Tidak signifikannya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan gaya kepemimpinan *asta brata* sebagai variabel moderasi disebabkan karena kurangnya kesejahteraan yang diberikan pemimpin terhadap karyawan, keadilan yang diberikan pemimpin juga tidak dirasakan oleh karyawan, pemimpin yang kurang memberikan solusi terhadap masalah yang ditemukan oleh karyawan, dan kurangnya rasa damai yang dirasakan oleh karyawan.

Saran

Sehubungan dengan kesimpulan tersebut, saran yang dapat diberikan dalam penelitian ini adalah:

Perusahaan untuk lebih jauh mengembangkan disiplin kerja yang representatif melalui siklus pengamatan yang unggul, perusahaan agar meningkatkan gaya kepemimpinan *asta brata* dengan memberikan rasa yang nyaman, aman dan damai kepada karyawan, pemimpin lebih meningkatkan atau mengutamakan kesejahteraan karyawan, pemimpin lebih bertindak tegas dan bersikap adil atas kesalahan yang dilakukan oleh karyawannya, pemimpin harus dapat memberikan solusi terhadap

masalah yang ditemukan oleh karyawan, dan pemimpin harus selalu bersikap tenang dan memberikan rasa damai kepada karyawan agar karyawan bekerja dengan sepenuh hati dan dapat meningkatkan kinerjanya agar dapat mencapai tujuan perusahaan, dan menjadikan perusahaan lebih damai dan sejahtera.

DAFTAR RUJUKAN

- Agustini, F. (2019). *Prosedur Dewan Aset Manusia (Annisa Ihdiana)*. Pers Uisu.
- Akbar, S. (2018). *Pemeriksaan Unsur-Unsur yang Mempengaruhi Eksekusi Pekerja*. Jiaganis, 3(2).
- Alfiah, D. (2019). *Pengaruh Tempat Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Eksekusi Perwakilan yang Tahan Lama (Analisis Kontekstual di Pt X)*. Perguruan Tinggi Pertamina.
- Andriani, Promosi (2022). *Aset Manusia Dewan*. Tohar Media. [https://Buku.Google.Co.Id/Buku?Id=Val2eaaqbaj&Lpg=Pr2&Hl=Id&Pg=Pr2#V=Satu halaman&Q&F=Salah](https://Buku.Google.Co.Id/Buku?Id=Val2eaaqbaj&Lpg=Pr2&Hl=Id&Pg=Pr2#V=Satu%20halaman&Q&F=Salah)
- Arianti. (2018). *Dampak Kewenangan terhadap Eksekusi Pekerja*. 5, 1.
- Aryani, F., Hardiyana, A., Satria, R.O., and Nurhadian, A.F. (2022). *Pengaruh Kemampuan dan Disiplin Kerja Terhadap Eksekusi Representatif: Analisis Kontekstual Pada Salah Satu Organisasi di Kota Bandung*. Acman: *Buku Harian Pembukuan dan Dewan*, 2(2), 158-163. <https://Doi.Org/10.55208/Aj.V2i2.48>
- Aryawan, IW (2021). *Pemanfaatan Administrasi Asta Brata dalam Pelatihan Dari Sudut Pandang Hipotesis Pertentangan*. *Buku Harian Logis Sosiologi*, 7(1), 56. <https://Doi.Org/10.23887/Jis.V7i1.31628>
- Athallah, G.F (2021, 29 Desember). *Definisi, Keuntungan, dan Variabel Signifikan dalam Eksekusi Representatif* [Mekari. Kom]. <https://Mekari.Com/Blog/Kinerja-Karyawan/>
- Dewi, I.A.S., Erlinawati, N.W.A., dan Yuniasih, N.W. (2019). *Pengaruh Gaya Administrasi Hindu dan Informasi Pembukuan Terhadap Pemanfaatan Data Pembukuan Dengan Kerentanan Alam Sebagai Pengendalian Pada Usaha Kecil Menengah Di Kota Denpasar*. 9(2).
- Dharma, A.Ag. W., dan Susanti, P.H. (2021). *Pengaruh Kekuasaan Hindu dan Budaya Hierarki Terhadap Pelaksanaan Representatif KPR di Kota Pekraman Padangtegal, Ubud, Rejim Gianyar*. *Buku harian dewan*, 1(4).
- Agustini, F. (2019). *Prosedur Dewan Aset Manusia (Annisa Ihdiana)*. Pers Uisu.
- Akbar, S. (2018). *Pemeriksaan Unsur-Unsur yang Mempengaruhi Eksekusi Pekerja*. Jiaganis, 3(2).
- Alfiah, D. (2019). *Pengaruh Tempat Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Eksekusi Perwakilan yang Tahan Lama (Analisis Kontekstual di Pt X)*. Perguruan Tinggi Pertamina.
- Andriani, Promosi (2022). *Aset Manusia Dewan*. Tohar Media. [https://Buku.Google.Co.Id/Buku?Id=Val2eaaqbaj&Lpg=Pr2&Hl=Id&Pg=Pr2#V=Satu halaman&Q&F=Salah](https://Buku.Google.Co.Id/Buku?Id=Val2eaaqbaj&Lpg=Pr2&Hl=Id&Pg=Pr2#V=Satu%20halaman&Q&F=Salah)
- Arianti. (2018). *Dampak Kewenangan terhadap Eksekusi Pekerja*. 5, 1.
- Aryani, F., Hardiyana, A., Satria, R.O., and Nurhadian, A.F. (2022). *Pengaruh Kemampuan dan Disiplin Kerja Terhadap Eksekusi Representatif: Analisis Kontekstual Pada Salah Satu Organisasi di Kota Bandung*. Acman: *Buku Harian Pembukuan dan Dewan*, 2(2), 158-163. <https://Doi.Org/10.55208/Aj.V2i2.48>
- Aryawan, IW (2021). *Pemanfaatan Administrasi Asta Brata dalam Pelatihan Dari Sudut Pandang Hipotesis Pertentangan*. *Buku Harian Logis Sosiologi*, 7(1), 56. <https://Doi.Org/10.23887/Jis.V7i1.31628>
- Athallah, G.F (2021, 29 Desember). *Definisi, Keuntungan, dan Variabel Signifikan dalam Eksekusi Representatif* [Mekari. Kom]. <https://Mekari.Com/Blog/Kinerja-Karyawan/>
- Dewi, I.A.S., Erlinawati, N.W.A., dan Yuniasih, N.W. (2019). *Pengaruh Gaya Administrasi Hindu dan Informasi Pembukuan Terhadap Pemanfaatan Data Pembukuan Dengan Kerentanan Alam Sebagai Pengendalian Pada Usaha Kecil Menengah Di Kota Denpasar*. 9(2).
- Dharma, A.Ag. W., dan Susanti, P.H. (2021). *Pengaruh Kekuasaan Hindu dan Budaya Hierarki Terhadap Pelaksanaan Representatif KPR di Kota Pekraman Padangtegal, Ubud, Rejim Gianyar*. *Buku harian dewan*, 1(4).
- Huzain, H. (2021). *SDM Para eksekutif*.
- Ichsan, R.N., Naution, L., dan Sinaga, Dr.S. (2021). *Aset Manusia Materi Pengarahan Eksekutif*. CV. Toko Sentosa Mandiri.
- Liyas, JN, dan Primadi, R. (2017). *Dampak Disiplin Kerja terhadap Eksekusi Perwakilan di Bank Negara*. *Buku Harian Perusahaan Moneter dan Perbankan*, 2(1).

- Mahardika, IMNO (2022). Badan Tata Usaha Menuju Indonesia Maju Dalam Gagasan Asta Brata. *Vaisya*, 1(1).
- Muna, N., dan Isnowati, S. (2022a). Pengaruh Disiplin Kerja, Inspirasi Kerja, dan Peningkatan Profesi Terhadap Eksekusi Representatif (Studi Pada PT Lkm Demak Sejahtera). *Jesha*, 5(2), 1119–1130. <https://doi.org/10.36778/Jesya.V5i2.652>
- Muna, N., dan Isnowati, S. (2022b). Pengaruh Disiplin Kerja, Inspirasi Kerja, dan Peningkatan Profesi Terhadap Eksekusi Representatif (Studi Pada PT Lkm Demak Sejahtera). *Jesha*, 5(2), 1119–1130. <https://doi.org/10.36778/Jesya.V5i2.652>
- Nabawi, R. (2019). Dampak Tempat Kerja, Pemenuhan Pekerjaan dan Tanggung Jawab terhadap Pelaksanaan Pekerja. *Maneggio: Buku Harian Logis Pakar Eksekutif*, 2(2), 170-183. <https://doi.org/10.30596/Maneggio.V2i2.3667>
- Permana, PFC, dan Pracoyo, A. (2022). Pengaruh Inspirasi Kerja, Disiplin Kerja dan Gaji Moneter terhadap Eksekusi Perwakilan. *Buku Harian Aspek Keuangan, Eksekutif Dan Perbankan (Buku Harian Aspek Keuangan, Dewan Dan Perbankan)*, 7(3), 80. <https://doi.org/10.35384/Jemp.V7i3.258>
- Prasetyo, ET, dan Marlina, P. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Pemenuhan Jabatan terhadap Eksekusi Representatif. *Buku Harian Bisnis dan Motivasi Para Eksekutif*, 3(1).
- Purwadi, KDA, Suhandana, A., dan Suarni, K. (2013). Kepastian Teladan Inisiatif Hindu, Sikap Kerja Keras dan Budaya Otoriter dalam Pelaksanaan Pekerja Ihdn Denpasar. 4.
- Rai, I.B. (2019). Asal Usul Asta Brata Dalam Pemerintahan Ditinjau dari Tri Hita Karana. 2085.
- Roflin, E., Freedom, IA, dan Pariyana. (2021). Populasi, Tes, Faktor Eksplorasi Klinis (pertama). *Pt. Nasya Memperluas Papan*.
- Saleh, A.R., dan Utomo, H. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Inspirasi Kerja, Sikap Kerja Keras dan Tempat Kerja terhadap Efisiensi Kerja Perwakilan Divisi Kreasi di Pt. Inko JavaSemarang. *Diantara Makarti*, 11(1). <https://doi.org/10.52353/Ama.V11i1.160>
- Esais, KB (2019). Memulai Kewibawaan Dilihat dari Pelajaran Asta Brata dan Sikap Kerja Keras dalam Pelaksanaan Pendidik. 3(2).
- Satedjo, AD, dan Kempa, S. (2017). Pengaruh Remunerasi dan Disiplin Kerja terhadap Eksekusi Perwakilan di Pt. Cabang Perancangan Widya Jayapura Saat Ini. *Agora*, 5(3).
- Sihotang, K. (2019). Teknik Eksplorasi Kuantitatif (Pertama). *Grafindo*.
- Sinambela, dan Poltak, L. (2018). *Aset Manusia Dewan. Skrip bumi*.
- Sunarsi, D. (2018). Pengaruh Gaya Inisiatif, Inspirasi dan Disiplin Kerja Terhadap Presentasi Guru-guru Pendirian Marvin. *Pengembangan*, 5(1), 1. <https://doi.org/10.32493/Inovasi.V5i1.Y2018.P1-18>
- Terang, MP (2018). Signifikansi Penerapan Akhlak Kewibawaan Hindu di Bali Dalam Pandangan Asta Brata Ditinjau dari Tri Hita Karana. *Vidya Wertta: Media Interchange, Perguruan Tinggi Hindu Indonesia*, 1(2), 84-93. <https://doi.org/10.32795/Vw.V1i2.192>
- Supomo, dan Nurhayati. (2018). *Dewan Aset Manusia (Vol.1)*. Yrama Widya.
- Susan, E. (2019). *Aset Manusia Dewan*. 9(2).
- Syafrina, N. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Pelaksanaan Representatif di Pt. Seperti Fajar Pekanbaru. 8(4).
- Tyas, RD, dan Bambang, SS (2018). Dampak Disiplin Kerja dan Tempat Kerja terhadap Pelaksanaan Representatif (Konsentrasi Perwakilan PT. Pertamina (Persero) Fasilitas Pengolahan Unit IV Cilacap). *Buku Harian Organisasi Bisnis (Hit)*, 62(1).
- Trisnawati, (2018). Impact of Return on Resources on Corporate Worth with Great Corporate Administration as a Directing Variable. *Artha Satya Dharma*, 11(1).
- Trisnawati, and Budiani. (2021). Further developing Bumdes Monetary Execution Through Liquidity Hazard The executives and Credit Chance at Bumdes Dwi Tunggal in Tegallingah Town. *Artha Satya Dharma*, 14(2).
- Made, D. H. I., Gde, B. I., Made, S. U., & Wayan, M. Y. I. G. (2019). Cultural management of economic resistance in Bali Aga community village of Kecamatan banjar district Buleleng. *Russian Journal of Agricultural and Socio-Economic Sciences*, 93(9), 183-192.
- Ningsih, L. K., Prastiwi, N. L. P. E. Y., & Ayuni, N. M. S. (2019). The Implementation of Organizational Culture Based on Tri Hita Karana in the Effort to Realize the Organizational Performance in PDAM Buleleng Regency. *International Journal of Social Science and Business*, 3(2), 77-85.
- Ningsih, L. K., & Prastiwi, N. L. P. E. Y. (2019). Improving the Quality of Human Resources in Indigenous

- Village Institutions Through Work Culture Based on "Catur Marga" in Bali Aga Village, Buleleng Regency. *International Journal of Social Science and Business*, 3(3), 306-313.
- Prastiwi, N. L. P. E. Y., Ningsih, L. K., & Rianita, N. M. (2018). The Application of Strategic Human Resource Practice Based on Tri Kaya Parisudha to Improve The Performance of Village Financial Institution Employees in Buleleng Regency. *International Journal of Social Science and Business*, 2(4), 245-250.
- Budiasni, N. W. N., Ayuni, N. M. S., & Trisnadewi, N. K. A. (2019). The Implementation of Spiritual Capital Saab Mote Craftsmen: Study of The Hindu Teachings (Study of Saab Mote Craftsman in Nagasepaha Village, Buleleng). *International Journal of Social Science and Business*, 3(3), 336-340.
- Ayuni, N. M. S., Gorda, A. A. N. E. S., & Budiasni, N. W. N. (2019). ORIENTASI KEWIRAUSAHAAN SAAB MOTE DESA NAGASEPAHA SEBAGAI PRODUK IKONIK. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 4(1), 1-11.
- Ayuni, N. M. S., & Budiasni, N. W. N. (2019). The Strategy of Bad Loans "Pang Pade Payu" in Village Credit Institution in Buleleng District. *International Journal of Social Science and Business*, 3(4), 542-548.
- Budiasni, N. W. N., Ayuni, N. M. S., & Trisnadewi, N. K. A. (2020). Evaluasi Kinerja Keuangan pada Pengembangan Jaringan 4G PT. Telekomunikasi Indonesia di Singaraja. *Jurnal Akuntansi Profesi*, 11(1), 107-114.
- Ayuni, N. M. S., & Budiasni, N. W. N. (2020). The Implementation of Profit Sharing at Lembaga Perkreditan Desa. *International Journal of Social Science and Business*, 4(3), 472-479.
- Ayuni, N. M. S., & Budiasni, N. W. N. (2020). The Implementation of Profit Sharing at Lembaga Perkreditan Desa. *International Journal of Social Science and Business*, 4(3), 472-479.
- Budiasni, N. W. N., & Ayuni, N. M. S. (2020). Transparency and Accountability Based on The Concept of "Pada Gelahang" Enhancing Village Financial Management. *International Journal of Social Science and Business*, 4(3), 501-508.
- Nuryani, N. N. J. (2021). Triggers For Stock Prices In Manufacturing Companies In The Food and Beverages Sector On The Indonesia Stock Exchange. *International Journal of Social Science and Business*, 5(4), 468-474.