

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Tantri Delta Utama

Ni Luh Sri Kasih¹, Anak Agung Ngurah Ari Pandita²

Akuntansi, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Satya Dharma¹

Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Satya Dharma²

Kata kunci:

Digital Marketing,
Kualitas Produk,
Minat Beli

ABSTRAK

Fenomena yang terjadi berlandaskan pengamatan dari peneliti di PT Tantri Delta Utama singaraja, setiap karyawan dituntut guna mampu mengimplementasikan tugasnya dengan cepat dan tepat dalam mencapai target. Riset ini bertujuan guna mengetahui imbas gaya kepemimpinan transformasional, kompensasi dan disiplin kerja pada kinerja karyawan pada PT Tantri Delta Utama Singaraja. Riset ini mengaplikasikan metode teknik pengumpulan statistik kuisioner (angket). Populasi dalam riset ini yakni Karyawan PT Tantri Delta Utama Singaraja dan Kepala Depo sebanyak 44 orang, sample yang di ambil dari populasi itu yakni 43 karyawan. Responden didominasi oleh laki-laki dan usia dewasa dari 21 hingga 30 tahun. Dari hasil riset diperoleh yakni (1) Adanya imbas Kepemimpinan Transformasional pada kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan transformasional mampu memotivasi karyawan guna mencapai kinerja yang lebih tinggi. (2) Adanya imbas kompensasi pada kinerja karyawan. Kompensasi yang adil dan kompetitif bisa menjadi faktor motivasi bagi karyawan guna memicu kinerja karyawan. (3) Adanya imbas Disiplin kerja pada kinerja karyawan. Disiplin kerja bisa memicu efisiensi dan efektivitas karyawan dalam mencapai hasil yang diinginkan.

ABSTRACT

Keywords:

Transformational,
Leadership,
Compensation, Work
Discipline

The phenomenon that occurs is based on observations from researchers at PT Tantri Delta Utama Singaraja, every employee is required to be able to carry out their duties quickly and precisely in achieving targets. This study aims to determine the effect of transformational leadership style, compensation, and work discipline on employee performance at PT Tantri Delta Utama Singaraja. This study used a questionnaire statistik collection technique (questionnaire). The population in this study were 44 employees of PT Tantri Delta Utama Singaraja and the head of the depot, the samples taken from this population were 43 employees. Respondents were dominated by men and adults aged 21 to 30 years. From the results of the study, it was found that (1) There is an influence of Transformational Leadership on employee performance. The transformational leadership style can motivate employees to achieve higher performance. (2) There is an effect of compensation on employee performance. Fair and competitive compensation can be a motivating factor for employees to improve employee performance. (3) There is an influence of work discipline on employee performance. Work discipline can increase the efficiency and effectiveness of employees in achieving the desired results.

PENDAHULUAN

Guna menggapai kesuksesan setiap entitas bisnis, lantas kontribusi dari sumber daya manusia begitu krusial imbas dioperasikannya oleh manusia. SDM itu sudah semestinya diberdayakan, salah satunya pada aspek gaya kepemimpinan harus sesuai guna tergapainya sasaran entitas bisnis dengan

baik. Selain itu relasi yang baik antara pemimpin dan anggotanya juga terbentuk. Selain itu, guna menunjang kesuksesan entitas bisnis, lantas kinerja dari karyawannya juga krusial. Kinerja itu bisa ditingkatkan dan dimaksimalkan lewat baiknya arahan dari pemimpin karena kinerja karyawan bisa diimbangi oleh gaya kepemimpinan lewat bimbingan dan pengawasan yang maksimal.

Relasi antara kinerja dari karyawan dengan kepemimpinan begitu erat imbas tingginya kinerja memicu adanya keterampilan, perilaku dan lainnya lewat pengaruh dari pemimpin. Menurut Adnyana (2018) Kepemimpinan yakni proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, menyumbangkan dorongan perilaku pengikut guna mencapai tujuan, mempengaruhi guna memperbaiki kelompok dan budayanya. Lantas kepemimpinan transformasional mendorong anggotanya agar berlaku baik dari yg biasanya sehingga memicu keyakinan pada masing-masing pribadi yang nantinya berimbas pada peningkatan kerja. Fenomena yang terjadi berlandaskan pengamatan dari peneliti di PT Tantri Delta Utama singlaraja, setiap karyawan dituntut guna mampu mengimplementasikan tugasnya dengan cepat dan tepat dalam mencapai target sedangkan dari sisi kompensasi yang terjadi di PT Tantri Delta Utama Singaraja dari hasil pengamatan dan riset diperoleh informasi yakni, hal yang harus diperhatikan dalam mengatur karyawan yakni keadilan dan kelayakan dalam pemberian kompensasinya, menurut (Sri indrastuti, 2011) pada dasarnya kinerja yakni hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan menyandang tingkat kemampuan yang berbeda dalam mengerjakan tugasnya. Kinerja juga yakni alat ukur bagi entitas bisnis guna menaksir kemampuan dan produktivitas karyawan, disamping kompensasi peningkatan kinerja karyawan juga bisa diimplementasikan lewat membentuk disiplin kerja, yang mana terkelolanya disiplin kerja memicu karyawan yang patuh. Kedisiplinan yakni kemauan dari seseorang menjalani seluruh regulasi entitas bisnis, badan atau organisasi dan norma sosial yang ada. Guna menggapai kesuksesan entitas bisnis bisa mencerminkan kredibilitas karyawannya lewat pemaksimalan disiplin kerja. (Hasibuan, 2012:193,194) lantas Fenomena yang terjadi PT Tantri Delta Utama yakni masih adanya pegawai yang tidak mengimplementasikan disiplin kerja, ada yakni 43 karyawan yang bekerja, hal itu bisa tampak dari problematika yang menyangkut kedisiplinan waktu terkait masuk dan keluar di jam kerja.

METODOLOGI PENELITIAN

Riset ini di lakukan di PT Tantri Delta Utama Singaraja. Adapun alasan guna memilih lokasi itu didasari oleh beberapa alasan, diantaranya: Karena ingin tahu seberapa jauh pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia yang di lakukan pada PT. Tantri Delta Utama Singaraja, adanya relevansi antara objek riset dengan judul riset, akses lokasi mudah dan karena belum pernah ada riset terkait kepemimpinan transformasional, komensasi, disiplin kerja dan kinerja karyawan.

Populasi dalam riset ini yakni Karyawan PT Tantri Delta Utama Singaraja dan Kepala Depo sebanyak 44 orang. Lantas diambil sampel oleh peneliti yakni 43 karyawan. Jenis statistik yang diperoleh yakni statistik kuantitatif dan statistik kualitatif, dengan sumber statistik yang diaplikasikan dalam riset ini yaitu statistik primer dan statistik sekunder. Riset ini mengaplikasikan teknik pengumpulan statistik berupa kuisisioner (angket) dengan instrument riset mengaplikasikan uni validitas dan uji reliabilitas, yang dilanjutkan dengan uji analisis statistic.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Uji Instrumen diimplementasikan guna mengidentifikasi validitas dan reliabilitas instrumen lantas diidentifikasi kelayakan instrumen lewat *validity* dan *reliability*, lantas uji validitas instrumen riset bisa diutarakan valid jika setiap item pertanyaan yang ada pada kuisisioner bisa diaplikasikan. Validnya indikator jika taksiran r hitung hasilnya $> r$ tabel. Jika taksiran validitas setiap respon taksirannya $> 0,3$ diutarakan valid (Sugiyono, 2016). Uji coba validitas instrumen pada riset ini diimplementasikan lewat analisis *Product Moment Pearson*, berlandaskan HI ini sampel dalam riset ini berjumlah 43 responden. Deskripsi responden berlandaskan jenis kelamin dan umur. Hasil riset mengutarakan jumlah responden berlandaskan jenis kelamin bisa tampak pada tabel berikut.

Tabel 1. Jenis Kelamin Responden

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
1	Laki-laki	34	79%
2	Perempuan	9	21%
Total		43	100%

Tabel 2. Usia Responden

No	Usia	Frekuensi	Persentase
1	17-20	14	32%
2	21-30	20	46%
3	31-40	9	22%
Jumlah		43	100%

Tabel 3. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		43
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.64256732
Most Extreme Differences	Absolute	.120
	Positive	.120
	Negative	-.061
Test Statistic		.120
Asymp. Sig. (2-tailed)		.131 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber: Hasil Pengujian *Output* SPSS

Uji normalitas dengan mengaplikasikan uji *One Sample Kolmogorov-Smirnov* test dihasilkan taksiran Asymp. Sig. (2-tailed) yakni 0,131. Hasil itu bisa disimpulkan yakni statistik residual dalam model regresi ini yang dimana distribusi dari populasi yakni normal karena taksiran Asymp. Sig. (2-tailed) > 0,05 dan model regresi itu layak diaplikasikan guna analisis selanjutnya.

Tabel 4. Uji Multikolieniritas

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized		Standardized		Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta	T	Sig.	Tolerance	VIF
(Constant)	-.491	.957		-.513	.611		
Gaya Kepemimpinan	.199	.070	.209	2.838	.007	.566	1.765
Kompensasi	.932	.098	.718	9.555	.000	.544	1.838
Disiplin Kerja	.121	.037	.187	3.243	.002	.926	1.080

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dengan demikian, lantas bisa disimpulkan yakni tidak terjadi korelasi antar variabel independen, karena taksiran *Tolerancae* > 0,10 dan taksiran VIF < 10 yang bisa diartikan yakni dalam statistik riset ini tidak terjadi multikolinieritas di antara variabel bebas.

Tabel 5. Uji Heterokedastisitas dengan Uji Glesjer

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig
(Constant)	1.770	.550		3.218	.0
Gaya Kepemimpinan	-.065	.040	-.318	-1.608	.1
Kompensasi	.013	.056	.046	.228	.8
Disiplin Kerja	-.026	.021	-.185	-1.199	.2

a. Dependent Variable: Abs_Res

Sumber: Hasil Pengujian *Output SPSS*

Uji heteroskedastisitas mengaplikasikan uji glesjer mengutarakan hasil taksiran signifikansi pada masing-masing taksiran variabel independen mengutarakan taksiran diantara 0.116-0.821 yang berarti > 0,05 lantas H_0 diterima dan terbebas dari gejala heteroskedastisitas.

Tabel 6. Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t		
(Constant)	-.491	.957		-.513	.6	
Gaya Kepemimpinan	.199	.070	.209	2.838	.0	
Kompensasi	.932	.098	.718	9.555	.0	
Disiplin Kerja	.121	.037	.187	3.243	.0	

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Pengujian *Output* SPSS

Konstanta yakni -0,491 mengutarakan tanpa adanya variabel gaya kepemimpinan (X1), kompensasi (X2), dan disiplin kerja (X3) atau ketiga variabel itu sama dengan 0, lantas kinerja karyawan yakni -0,491. taksiran Koefisien variabel gaya kepemimpinan (X1) yakni 0,199 bertanda positif berarti yakni variabel gaya kepemimpinan (X1) menyanggah imbas positif pada kinerja karyawan (Y). Lantas dari hasil koefisien regresi variabel gaya kepemimpinan (X1) yakni 1 satuan dengan asumsi variabel lain konstan, lantas besarnya kinerja karyawan (Y) juga nantinya nantinya meningkat yakni 0,199.

Tabel. 7 Uji Hipotesis

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	T		
1	(Constant)	-.491	.957		-.513	
	Gaya Kepemimpinan	.199	.070	.209	2.838	
	Kompensasi	.932	.098	.718	9.555	
	Disiplin Kerja	.121	.037	.187	3.243	

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Uji *Output* SPSS

Imbas variable X1 pada variable Y Impak uji t guna penaksiran hipotesis variabel X1 diperoleh taksiran probabilitas signifikansi t yakni 0,007 yang artinya $< 0,05$ dan B bertanda positif yakni 0,199 yang berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima, imbas Kompensasi pada Kinerja Karyawan hasil uji t guna pengujian hipotesis variabel Kompensasi (X2) diperoleh taksiran probabilitas signifikansi t yakni 0,000 yang artinya lebih kecil dari 0,05 dan B bertanda positif yakni 0,932 yang berarti H_0 ditolak dan H_2 diterima, imbas Disiplin Kerja pada Kinerja Karyawan hasil uji t guna pengujian hipotesis variabel Disiplin Kerja (X3) diperoleh taksiran probabilitas signifikansi t yakni 0,002 yang mana $< 0,05$ dan B bertanda positif yakni 0,121 yang berarti H_0 ditolak dan H_3 diterima.

Pembahasan

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional pada Kinerja Karyawan PT Tantri Delta Utama Singaraja

Berlandaskan hasil statistik riset diperoleh yakni gaya kepemimpinan transformasional berimbas positif dan bermakna pada kinerja karyawan pada PT Tantri Delta Utama Singaraja. Relasi antara Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Kinerja Karyawan yakni subjek yang telah banyak diteliti dalam bidang kepemimpinan dan manajemen. Gaya kepemimpinan transformasional yakni pendekatan kepemimpinan yang berfokus pada mempengaruhi, memotivasi, dan menginspirasi

karyawan guna mencapai tujuan yang lebih tinggi, mengembangkan diri, dan mengimplementasikan perubahan yang positif. Gaya kepemimpinan transformasional mampu memotivasi karyawan guna mencapai kinerja yang lebih tinggi. Menurut Adnyana (2018) pemimpin transformasional mempunyai tujuan dan visi misi yang jelas, serta menyandang gambaran yang menyeluruh pada organisasinya di masa depan.

Pengaruh Kompensasi pada Kinerja Karyawan PT Tantri Delta Utama Singaraja

Berlandaskan hasil statistik riset diperoleh yakni kompensasi berimbas positif dan bermakna pada kinerja karyawan pada PT Tantri Delta Utama Singaraja. Kompensasi mengacu pada gaji, tunjangan, bonus, dan manfaat lainnya yang diberikan kepada karyawan sebagai imbalan atas pekerjaan yang diimplementasikan. Kinerja karyawan, di sisi lain, mengukur sejauh mana karyawan mencapai tujuan kerja dan kontribusinya pada organisasi. Kompensasi yang adil dan kompetitif bisa menjadi faktor motivasi bagi karyawan guna memicu kinerja mereka. Gaji dan insentif yang memadai bisa memicu motivasi intrinsik dan ekstrinsik karyawan, mendorong mereka guna bekerja lebih keras dan mencapai hasil yang lebih baik (Rianda dan Winarno, 2022). Kompensasi yang baik bisa berfungsi sebagai bentuk pengakuan dan apresiasi pada kontribusi karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja pada Kinerja Karyawan PT Tantri Delta Utama Singaraja

Berlandaskan hasil statistik riset diperoleh yakni disiplin kerja berimbas positif dan bermakna pada kinerja karyawan pada PT Tantri Delta Utama Singaraja. Karyawan yang disiplin dalam mengimplementasikan tugas dan tanggung jawab mereka cenderung lebih produktif. Mereka memahami pentingnya menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, mengikuti prosedur yang ditetapkan, dan memenuhi standar kualitas yang telah ditentukan. Dengan demikian, disiplin kerja bisa memicu efisiensi dan efektivitas karyawan dalam mencapai hasil yang diinginkan. Menurut Arifin dan Sasana (2022), karyawan yang disiplin cenderung lebih bertanggung jawab pada pekerjaan mereka. Mereka mampu mengatur waktu, mengelola prioritas, dan memenuhi komitmen mereka dengan konsisten. Dengan adanya disiplin kerja, karyawan nantinya menyandang kecenderungan guna mengambil inisiatif, menghindari perilaku yang tidak produktif, dan menjaga integritas dalam mengimplementasikan tugas-tugas mereka. Hasil riset ini sejalan dengan riset yang diimplementasikan oleh Suwanto (2019) karyawan yang disiplin cenderung bekerja lebih fokus dan efisien dalam mencapai target kerja.

SIMPULAN DAN SARAN

Maka bisa disimpulkan yakni variabel Gaya Kepemimpinan (X1) secara parsial menyandang imbas positif dan bermakna pada kinerja karyawan (Y). Adanya imbas Kepemimpinan Transformasional pada kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan transformasional mampu memotivasi karyawan guna mencapai kinerja yang lebih tinggi. Guna variabel Kompensasi (X2) secara parsial menyandang imbas positif dan bermakna pada kinerja karyawan (Y). Adanya imbas kompensasi pada kinerja karyawan. Kompensasi yang adil dan kompetitif bisa menjadi faktor motivasi bagi karyawan guna memicu kinerja karyawan. Guna variabel Disiplin Kerja (X3) secara parsial menyandang pengaruh positif dan bermakna pada kinerja karyawan (Y). Adanya imbas variabel X3 pada Y. Disiplin kerja bisa memicu efisiensi dan efektivitas karyawan dalam mencapai hasil yang diinginkan. Saran guna peneliti selanjutnya yaitu agar bisa membandingkan kinerja karyawan pada Entitas bisnis lainnya, dan pertimbangkan guna melibatkan populasi dan sampel riset yang lebih besar. Melibatkan lebih banyak responden dari berbagai departemen atau tingkatan dalam organisasi nantinya menyumbang gambaran yang lebih representatif terkait relasi antara variabel-variabel yang diaplikasikan pada riset ini. Selain faktor-faktor yang telah dipelajari, perluas riset guna mempertimbangkan faktor kontekstual yang mungkin mempengaruhi relasi antara variabel X1, X2, X3, dan Y. Faktor-faktor seperti budaya organisasi, struktur organisasi, dan tingkat perubahan dalam industri atau lingkungan kerja bisa menjadi variabel yang relevan guna dipelajari.

DAFTAR RUJUKAN

- Adnyana, I. P. A. (2018). Kepemimpinan Transpormasional Dalam Memicu Komitmen Dan Kinerja Guru Pada SMP Negeri 2 Singaraja. *ARTHA SATYA DHARMA*, 11(2), 255–272.
- Adnyana, I. P. A., & Putra, M. Y. A. (2022). imbas Gaya Kepemimpinan Dan Stres Kerja pada Kinerja Pegawai Di Kantor Perbekel Desa Sangsit. *Dinamika: Jurnal Manajemen Sosial Ekonomi*, 2(2), 25–34.
- Ariandi, F. (2018). Pengertian Kompensasi pada Kinerja Tutor. *Perspektif*, XVI(1), 84– 90. Retrieved from <http://ejournal.bsi.ac.id/ejurnal/index.php/perspektif/article/view/3106>
- Arifin, M. Z., & Sasana, H. (2022). imbas Disiplin Kerja pada Kinerja Karyawan. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan*, 2(6), 49-56.
- Asniwati, A. (2022). imbas Kompensasi Dan Kompetensi pada Kinerja Pegawai. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 5(2), 1161-1174.
- 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.
- 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.
- 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.
- 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.
- 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.
- 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.
- Danang, Sunyoto. (2013). *Metodologi Riset statistik Primer*. Bandung: PT Refika Aditama Anggota
- Edy Sutrisno, (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak ke sebelas. Prananda Media Group, Jakarta.
- Fauzan, A. (2022). imbas Kompensasi pada Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Karyawan Di Entitas bisnis Manufaktur. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 6(2), 1860-1880.
- Ghozali, (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang
- Gibson, James, L; John. M. Ivancevich dan J.H. Donelly, 2013. *Organisasi dan Manajemen, Perilaku, Struktur, Proses*. Terj. Djoerban Wahid. Jakarta : Erlangga.
- Gramedia Widiasarana Indonesia
- Hariandja, dan Meilany (2015) *Peningkatana Disiplin Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta:PT.
- Hasibuan, J. S., & Silvya, B. (2019, December). imbas disiplin kerja dan motivasi pada kinerja karyawan. In *Prosiding Seminar Nasional USM (Vol. 2, No. 1, pp. 134-147)*.
- Hasibuan, Malayu Sp. 2012. *Manajemen SDM*. Edisi Revisi, Cetakan Ke Tigabelas. Jakarta : Bumi Aksara.
- Ikapi
- Kharis, I., Hakam, M. S. O., & Ruhana, I. (2015). imbas gaya kepemimpinan transformasional pada kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening (studi pada karyawan bank jatim cabang malang). *Brawijaya University*.
- Locke dan karim *Pengertian Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja*.
- 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.

- Mangkunegara (2020), Manajemen Sumber Daya Manusia Dicipline isi management action to enforce organization standards. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2015). Kinerja Kerja Manajemen Sumber Daya Manusia Entitas bisnis. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- 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.
- 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.
- 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.
- 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.
- Prayudi, A. (2020). imbas gaya kepemimpinan transformasional pada kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening (studi pada karyawan pd. Pembangunan kota binjai). *Jurnal Manajemen*, 1(2), 63-72.
- Putri M.H. 2020. Pengambilan Sampel Sumber Daya Manusia www.eprints.undip.ac.id. P. Robbins, S., & Judge, T.A (2018). *Organizational Behavior*. Jakarta: Salemba Empat.
- Raharjo (2016). imbas variabel disiplin kerja pada variabel kinerja karyawan.
- Rivai dan Alfiah, (2019). imbas Lingkungan Kerja, indikator dan Disiplin Kerja pada Kinerja Karyawan Tetap. Semarang.
- Robbins (2015), *Kinerja karyawan dalam Organisasi*, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Sastrohadwiryo, (2013), *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia : Pendekatan Administratif Kinerja karyawan dan Operasional*. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Sastrohadwiryo, (2013), *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia : Pendekatan Administratif, Kinerja karyawan dan Operasional*. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Simamora (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia, kompensasi finansial*. Yogyakarta : SIE YKPN.
- Sinambela, L. P. (2018). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2018). *Metode Riset Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta
- Suwanto, S. (2019). imbas disiplin kerja dan motivasi kerja pada kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Tangerang Selatan. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(1), 16-23.
- Wirawan. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia: Teori, Psikologi, Hukum Ketenagakerjaan, Aplikasi Dan Riset: Aplikasi Dalam Organisasi Bisnis, Pemerintahan Dan Pendidikan*. Jakarta: Rajawali Pers
- Zaini, M. J., & Subroto, M. (2023). imbas Gaya Kepemimpinan Transformasional pada Kinerja Pegawai di Lapas Klas IIA Pamekasan. *JIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 6(4), 2306-2312.