

## Peningkatan Kinerja Karyawan melalui Kepemimpinan Asta Brata, Kompetensi dan Disiplin Kerja

Ni Luh Putu Eka Yudi Pratiwi

Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Satya Dharma

Email: [chayudiprastiwi@gmail.com](mailto:chayudiprastiwi@gmail.com)<sup>1</sup>

---

### Artikel info

---

#### Keywords:

Keywords satu; Keywords dua; Keywords tiga; (max 5).

**Abstract.** *The purpose of this study was to determine the influence of Competence, Leadership Asta Brata and Work Discipline in improving LPD Employee Performance all Gerokgak sub-district, this research uses a quantitative approach, where the data used were collected using documentation techniques and a questionnaire given to all LPD employees in the Gerokgak sub-district among them the LPD Pejarakan, Sumberkima and Pemuteran totaling 55 people. Based on the results of the analysis all the effects examined in this study showed positive and significant results related to their existence the influence of Competence, Asta Brata Leadership and Work Discipline on Performance Employees. Where from the research obtained Employee Competence shows significant positive influence on employee performance. Furthermore, Asta Brata's leadership also has a positive and significant influence on employee performance. Meanwhile, work discipline also has a positive and significant impact on performance. So that in the LPD application in the Gerokgak sub-district it is expected to increase Koptensi, Asta Brata Leadership and Work Discipline in increasing Employee Performance.*

**Abstrak.** *Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Kompetensi, Kepemimpinan Asta Brata Dan Disiplin Kerja dalam meningkatkan Kinerja Karyawan Pegawai di LPD se-kecamatan Gerokgak, Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dimana data-data yang digunakan dikumpulkan dengan menggunakan teknik dokumentasi dan kuisisioner yang diberikan kepada seluruh karyawan LPD se-kecamatan Gerokgak yang diantaranya LPD Pejarakan, Sumberkima dan Pemuteran yang berjumlah 55 orang. Berdasarkan hasil analisis semua pengaruh yang diteliti dalam penelitian ini menunjukkan hasil yang positif dan signifikan terkait dengan adanya pengaruh Kompetensi, Kepemimpinan Asta Brata dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Dimana dari penelitian diperoleh Kompetensi Karyawan menunjukkan pengaruh yang positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Selanjutnya kepemimpinan Asta Brata juga memperoleh pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Sedangkan Disiplin Kerja juga memperoleh pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja. Sehingga dalam aplikasinya LPD se-kecamatan Gerokgak diharapkan untuk meningkatkan Koptensi, Kepemimpinan Asta Brata Dan Disiplin Kerja dalam meningkatkan Kinerja Karyawan Pegawai.*

---

### Corresponden author:

Email: [chayudiprastiwi@gmail.com](mailto:chayudiprastiwi@gmail.com)

---

### PENDAHULUAN

Banyaknya kehadiran wisatawan yang datang ke kecamatan gerokgak tentunya memberi peran penting dalam perkembangan prekonomian masyarakat di wilayah Taman

Nasional Bali Barat tersebut. Terlebih saat ini semakin banyak terdapat wisatawan asing yang mulai menetap atau tinggal langsung di kecamatan gerokgak, sehingga hal tersebut selain memberi banyak dampak pada peredaran atau perputaran uang

dimasyarakat, tentunya juga memberi angin segar bagi lembaga keuangan yang ada disekitar wilayah Kecamatan Gerokgak.

Tidak terkecuali lembaga keuangan yang mendapat dampak positif dari perkembangan pariwisata di wilayah Kecamatan Gerokgak adalah lembaga keuangan yang dimiliki oleh desa adat atau yang lebih dikenal dengan nama Lembaga Perkreditan Desa (LPD). Sebagai lembaga yang didirikan ditujukan untuk mengatasi masalah pemenuhan kebutuhan dana untuk upacara adat, tentunya keberadaan LPD memiliki peran penting dalam menunjang keajegan budaya Bali. Melalui kegiatan operasionalnya yang ditujukan untuk melakukan penghimpunan dana dari masyarakat kemudian setelah terkumpul disalurkan kembali kepada masyarakat dalam bentuk kredit, membuat lembaga perkreditan desa atau LPD memiliki potensi yang sangat menjanjikan dalam perkembangan usahanya.

Lembaga Perkreditan Desa (LPD) yang sangat merasakan dampak positif dari kehadiran pertumbuhan pariwisata adalah Lembaga Perkreditan Desa (LPD) yang dimiliki oleh Desa Adat Pejarakan, Sumberkima dan Pemuteran. Ketiga LPD tersebut merupakan LPD yang berada di Kecamatan Gerokgak dengan tingkat kesehatan dengan kategori sangat sehat di Tahun 2018. Dengan adanya pertumbuhan pariwisata dan didukung dengan profesionalisme dari setiap anggota beserta kemampuan pemimpin dalam memegang kendali didalam organisasi membuat ketiga LPD yang dimiliki oleh Desa Adat Pejarakan, Sumberkima dan Pemuteran terus menunjukkan progres yang positif dalam hal kinerja organisasi secara keseluruhan.

Kondisi tersebut menunjukkan tingkat ketidakhadiran karyawan dari ketiga LPD baik LPD Desa Adat Pejarakan, Sumberkima dan Pemuteran masih dalam kategori yang wajar, mengingat batas toleransi rata-rata ketidakhadiran karyawan adalah sebesar 3%. Sebagai lembaga keuangan yang bergerak dalam unit usaha yang sangat mementingkan pelayanan prima kepada nasabah baik itu dalam hal melakukan penghimpunan dana-dana dari masyarakat maupun penyaluran dana kepada masyarakat, rendahnya tingkat

ketidakhadiran karyawan tersebut tentunya akan memberi dampak yang baik bagi kinerja organisasi secara keseluruhan. Karena, rendahnya tingkat ketidakhadiran seorang karyawan maka karyawan akan mampu bekerja secara maksimal dalam organisasi sehingga pada akhirnya mampu memperoleh hasil kerja lebih, yang tentunya akan berguna bagi semua pihak, namun untuk menghindari peningkatan ketidakhadiran karyawan dikemudian hari perlu adanya kesadaran dari karyawan akan kedisiplinan demi tetap mampu memberi kontribusi terhadap organisasi.

Dari uraian yang menyangkut tentang kinerja karyawan LPD Desa Adat Pejarakan, Sumberkima dan Pemuteran yang kemudian berdasarkan telaah beberapa para ahli yang menyatakan bahwa kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh kompetensi yang dimiliki oleh setiap karyawan, kemudian selain itu dipengaruhi pula dengan adanya konsep kepemimpinan Asta Brata yang merupakan konsep kepemimpinan umat Hindu serta dipengaruhi pula oleh disiplin kerja dari karyawan.

## METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada LPD yang ada di kecamatan gerokgak dengan mengambil tiga sampel yaitu LPD Pemuteran, LPD Sumarkima, dan LPD Pejarakan jika ditotalkan berjumlah sebanyak 55 orang pegawai. Jenis-jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Data Kuantitatif dan Data Kualitatif. Sumber-sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Data Primer dan Data Sekunder. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner dan dokumentasi. Teknik analisis data penelitian dalam penelitian ini menggunakan program *software SPSS 18.0*.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Hasil

Uji validitas dan reliabilitas dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui ketepatan

suatu instrument atau pertanyaan yang digunakan dalam mengukur suatu variabel. Pada penelitian ini semua item pertanyaan yang digunakan dalam mewakili variabel penelitian adalah valid, yang ditunjukkan dengan nilai dari masing-masing item pertanyaan memiliki nilai koefisien korelasi lebih besar dari pada 0.273 dan semua variabel yang digunakan dalam penelitian adalah reliabel, yang ditunjukkan dengan nilai dari masing-masing variabel memiliki nilai koefisien Cronbach's Alpha lebih besar dari pada 0.60.

Hasil pengujian terhadap asumsi klasik dalam penelitian ini untuk uji normalitas data-data dalam model regresi adalah normal, yang

ditunjukkan dengan signifikansi nilai K-S lebih besar dari pada 0.05 ( $0.469 > 0.05$ ). Untuk uji multikolonieritas data-data dalam model regresi adalah normal, yang ditunjukkan dengan signifikansi nilai K-S lebih besar dari pada 0.05 ( $0.469 > 0.05$ ). Untuk uji heterokedastisitas titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. dengan demikian dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi terbebas dari asumsi heteroskedastisitas.

#### Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil analisis regresi linear berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

**Tabel 1.** Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.053	3.450		.595	.555
X1	.410	.184	.290	2.224	.031
X2	.262	.101	.387	2.584	.013
X3	.293	.139	.239	2.104	.041

a. Dependent Variable: Y

Sumber :Lampiran Hasil Output SPSS

Dari hasil pengolahan data tersebut maka persamaan regresi dapat disusun sebagai berikut :  $Y = 2.053 + 0.410X_1 + 0.262X_2 + 0.293X_3$

Berdasarkan persamaan regresi di atas maka dapat diinterpretasikan beberapa hal, antara lain:

- Konstanta bernilai positif sebesar 2.053. Ini menunjukkan bahwa apabila Kompetensi( $X_1$ ), Kepemimpinan Asta Brata ( $X_2$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_3$ ) bernilai konstan atau tetap, maka Kinerja Karyawan (Y) akan bernilai 2.053.
- Koefisien regresi  $b_1$  dari Kompetensi ( $X_1$ ) bernilai positif sebesar 0.410. Ini menunjukkan bahwa apabila Kompetensi ( $X_1$ ) dinaikkan sebesar satu satuan maka Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami peningkatan 0.410, dengan asumsi Kepemimpinan Asta Brata ( $X_2$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_3$ ) bernilai konstan.
- Koefisien regresi  $b_2$  dari Kepemimpinan Asta Brata ( $X_2$ ) bernilai positif sebesar 0.262. Ini menunjukkan bahwa apabila Kepemimpinan Asta Brata ( $X_2$ ) dinaikkan sebesar satu satuan maka Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami peningkatan 0.262, dengan asumsi Kompetensi( $X_1$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_3$ ) bernilai konstan.
- Koefisien regresi  $b_3$  dari Disiplin Kerja ( $X_3$ ) bernilai positif sebesar 0.293. Ini menunjukkan bahwa apabila Disiplin Kerja ( $X_3$ ) dinaikkan sebesar satu satuan maka Kinerja Karyawan(Y) akan mengalami peningkatan 0.293, dengan asumsi Kompetensi( $X_1$ ) dan Kepemimpinan Asta Brata ( $X_2$ ) bernilai konstan.

#### Uji Model Regresi

Hasil uji model regresi dalam penelitian ini

adalah sebagai berikut :

Hasil analisis Koefisien Determinasi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

### Analisis Koefisien Determinasi

**Tabel 2.** Analisis Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.810 <sup>a</sup>	.656	.634	2.99001	1.791

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

b. Dependent Variable: Y

Sumber :Lampiran Hasil Output SPSS

Dari hasil analisis menunjukkan nilai koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 0,656 hal ini berarti seluruh variabel independen yakni Kompetensi, Kepemimpinan Asta Brata dan Kinerja Karyawan mempunyai kontribusi secara bersama-sama hanya sebesar 63.4% terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan, sedangkan sisanya sebesar 36.6%

dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

### Uji Parsial (uji-t)

Hasil uji parsial atau uji-t dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

**Tabel 3.** Uji Parsial (uji-t)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.053	3.450		.595	.555
	X1	.410	.184	.290	2.224	.031
	X2	.262	.101	.387	2.584	.013
	X3	.293	.139	.239	2.104	.041

a. Dependent Variable: Y

Sumber :Lampiran Hasil Output SPSS

Berikut ini akan di jelaskan pengaruh dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial :

1). Variabel Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil pengujian variabel Kompetensi ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) diperoleh nilai  $t_{hitung} = 2.224$  dengan tingkat signifikansi 0,031. Dengan menggunakan batas signifikansi ( $\alpha$ ) = 0,05, maka nilai batas signifikansi  $\alpha$  (0,05) > dari tingkat signifikansi 0,031. Sementara dengan menggunakan derajat kebebasan  $52-3-1=48$  diperoleh nilai  $t_{tabel}$  2,009, yang berarti  $t$

$t_{hitung} 2.224 > t_{tabel} 2.009$ . Hal ini berarti variabel kompetensi ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ). ( $2.224 > 2.009$ ) ,  $0.031 > 0.05$ .

Variabel Kepemimpinan Asta Brata Terhadap Kinerja Karyawan Hasil pengujian variabel Kepemimpinan Asta Brata ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) diperoleh nilai  $t_{hitung} = 2.584$  dengan tingkat signifikansi 0,13. Dengan menggunakan batas signifikansi ( $\alpha$ ) = 0,05, maka nilai batas signifikansi  $\alpha$  (0,05) > dari

tingkat signifikansi 0,013. Sementara dengan menggunakan derajat kebebasan  $52-3-1=48$  diperoleh nilai  $t_{\text{tabel}} 2,009$ , yang berarti  $t_{\text{hitung}} 2.584 > t_{\text{tabel}} 2.009$ . Hal ini berarti variabel Kepemimpinana Asta Brata ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

- 2). Variabel Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hasil pengujian variabel Disiplin Kerja ( $X_3$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y) diperoleh nilai  $t_{\text{hitung}} = 2.104$  dengan tingkat signifikansi 0,41. Dengan menggunakan batas signifikansi

( $\alpha$ ) = 0,05, maka nilai batas signifikansi  $\alpha$  (0,05) > dari tingkat signifikansi 0,041. Sementara dengan menggunakan derajat kebebasan  $52-3-1=48$  diperoleh nilai  $t_{\text{tabel}} 2,009$ , yang berarti  $t_{\text{hitung}} 2.104 > t_{\text{tabel}} 2.009$ . Hal ini berarti variabel Disiplin Kerja ( $X_3$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

#### Uji Simultan (Uji F)

Hasil uji simultan atau uji F dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.** Uji Simultan (uji F)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	818.181	3	272.727	30.506	.000 <sup>d</sup>
	Residual	429.126	48	8.940		
	Total	1247.308	51			

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

b. Dependent Variable: Y

Sumber :Lampiran Hasil Output SPSS

Pada uji simultan (uji F) didapatkan hasil  $F_{\text{hitung}}$  sebesar 30.506 dengan taraf signifikansi 0.000 (sig  $\alpha < 0,05$ ). Dengan menggunakan batas signifikansi ( $\alpha$ ) = 0,05, maka nilai batas signifikansi  $\alpha$  (0,05) > tingkat signifikansi 0,000. Sementara dengan menggunakan derajat kebebasan  $52-3-1=48$  diperoleh nilai  $F_{\text{tabel}} 2.793$ , yang berarti  $F_{\text{hitung}} 30.506 > F_{\text{tabel}} 2.793$ . Hal ini berarti variabel Kompetensi ( $X_1$ ) Kepemimpinan Asta Brata ( $X_2$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_3$ ) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

## 2. Pembahasan.

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh diatas, beberapa pembahasan dapat dilakukan sebagai berikut :

Variabel kompetensi mempunyai pengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang ditunjukkan oleh perolehan positif nilai  $t_{\text{hitung}} 2.224 > t_{\text{tabel}} 2.009$  dengan signifikansi 0.031 < dari 0.05. Hal ini sesuai dengan hipotesis yang diajukan dalam penelitian, yang menyatakan “semakin baik kompetensi karyawan maka akan semakin tinggi kinerja karyawan di LPD desa pekrama

Pejarkan, Sumerkima, Pemuteran” dapat dinyatakan bahwa hipotesis diterima.

Hasil ini menunjukkan bahwa kompetensi mempunyai kontribusi yang besar dalam meningkatkan kinerja karyawan dalam bekerja. Perolehan hasil ini sesuai dengan apa yang disampaikan Dewi (2017) yang menyatakan bahwa kompetensi merupakan karakteristik mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap kinerja, atau dapat memprediksikan kinerja yang sangat baik.

Variabel kepemimpinan Asta Brata mempunyai pengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang ditunjukkan oleh perolehan positif nilai  $t_{\text{hitung}} 2.584 > t_{\text{tabel}} 2.009$  dengan signifikansi 0.013 < dari 0.05. Hal ini sesuai dengan hipotesis yang diajukan dalam penelitian, yang menyatakan “Semakin baik gaya kepemimpinan yang diterapkan maka akan semakin tinggi kinerja karyawan di LPD desa pekrama Pejarkan, Sumerkima, dan Pemuteran” dapat dinyatakan bahwa hipotesis diterima.

Hasil ini menunjukkan bahwa kepemimpinan Asta Brata mempunyai kontribusi yang besar dalam meningkatkan kinerja karyawan dalam bekerja. Perolehan hasil ini sesuai dengan apa yang disampaikan Siswanti(2018), dimana keberhasilan suatu organisasi sangat tergantung pada efektivitas kepemimpinan yang terdapat dalam organisasi yang bersangkutan. Peran dari seorang pimpinan yang memiliki kuasa untuk mengatur karyawan untuk melakukan sesuatu sesuai dengan tujuan perusahaan menjadi alasan utama keberhasilan suatu organisasi sangat bergantung pada mutu kepemimpinan itu sendiri. Untuk itu, seorang pemimpin sering kali menjadi tumpuan organisasi didalam usaha mengefektifkan kinerja karyawan dalam bekerja.

Variabel kepemimpinan Disiplin Kerja mempunyai pengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang ditunjukkan oleh perolehan positif nilai  $t_{hitung} 2.104 > t_{tabel} 2.009$  dengan signifikansi  $0.041 < 0.05$ . Hal ini sesuai dengan hipotesis yang diajukan dalam penelitian, yang menyatakan “Semakin baik disiplin karyawan maka akan semakin tinggi kinerja karyawan di LPD desa pekrama Pejarkan, Sumerkima, Pemuteran” dapat dinyatakan bahwa hipotesis diterima.

Hasil ini menunjukkan bahwa disiplin kerja juga memiliki kontribusi yang besar dalam meningkatkan kinerja karyawan dalam bekerja. Perolehan hasil ini sesuai dengan apa yang disampaikan Menurut Putro (2017), yang menyatakan bahwa dengan adanya disiplin semua pekerjaan yang dilakukan dapat dikerjakan secara maksimal dengan hasil yang tentunya memuaskan. Ini disebabkan karena dengan adanya kesadaran karyawan akan disiplin kerja mencerminkan tanggung jawab karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan sehingga hal tersebut mampu menghasilkan kinerja yang optimal dan juga memuaskan.

## SIMPULAN DAN SARAN

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan maka dapat ditarik beberapakesimpulan, sebagai berikut :

1. Hasil menunjukkan bahwa pengujian variable kompetensi karyawan terhadap

kinerja karyawan pada LPD se-kecamatan Gerokgak berpengaruh positif dan signifikan, sehingga hipotesis pertama diterima dan terbukti kebenarannya yang menyatakan bahwa Semakin baik kompetensi karyawan maka akan semakin tinggi kinerja karyawan di LPD desa pekrama Pejarkan, Sumerkima, Pemuteran.

2. Hasil menunjukkan bahwa pengujian variable kepemimpinan Asta Brata terhadap kinerja karyawan pada LPD se-kecamatan Gerokgak berpengaruh positif dan signifikan, sehingga hipotesis kedua diterima dan terbukti kebenarannya yang menyatakan bahwa Semakin baik gaya kepemimpinan yang diterapkan maka akan semakin tinggi kinerja karyawan di LPD desa pekrama Pejarkan, Sumerkima, Pemuteran
3. Hasil menunjukkan bahwa pengujian disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada LPD se-kecamatan Gerokgak berpengaruh positif dan signifikan, sehingga hipotesis ketiga diterima dan terbukti kebenarannya yang menyatakan bahwa Semakin baik disiplin karyawan maka akan semakin tinggi kinerja karyawan di LPD desa pekrama Pejarkan, Sumerkima, Pemuteran.

## 6.2 Saran

Berdasarkan temuan-temuan dalam penelitian ini, adapun yang dapat penulis sarannya kepada berbagai pihak adalah sebagai berikut :

### 1. Pihak LPD sekecamatan Gerokgak

Dalam penelitian ini Kompetensi karyawan adalah faktor paling dominan yang mempengaruhi kinerja karyawan pada LPD se-kecamatan Gerokgak. Untuk itu, dalam memaksimalkan kinerja karyawan demi terwujudnya tujuan perusahaan hendaknya lebih memperhatikan faktor kompetensi karyawan. Akan tetapi juga mesti memperhatikan gaya kepemimpinan yang diterapkan, mengingat peran pemimpin yang memiliki wewenang penuh didalam perusahaan .

Hal ini disebabkan hasil penelitian variabel gaya kepemimpinan Asta Brata merupakan variabel yang paling kecil pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Dengan semakin meningkatnya gaya kepemimpinan Asta Brata sehingga

pegawai akan lebih mendengarkan arahan-arahan yang diberikan demi terwujudnya tujuan perusahaan. Selain itu, saran selanjutnya yang bisa peneliti berikan kepada LPD Se- Kecamatan Gerokgak ialah, untuk selanjutnya agar lebih memaksimalkan ajaran kepemimpinan asta brata guna menunjang maksimalisasi dari hasil kinerja organisasi kedepannya.

## 2. Penelitian Berikutnya

Kepada pihak-pihak yang nantinya berkeinginan untuk meneliti kembali kinerja pegawai diharapkan untuk menambah variabel lain selain kompetensi, kepemimpinan Asta Brata, dan disiplin kerja yaitu seperti variabel budaya kerja, kompensasi, promosi jabatan, hubungan antar pegawai dan karakteristik individu. Hal ini dimaksudkan untuk memperoleh kekuatan hubungan yang lebih jelas mengenai variabel-variabel yang benar-benar mampu menjelaskan suatu kinerja dari pegawai suatu organisasi.

## DAFTAR RUJUKAN

- Ariyanto, Eny, (2015), Pengaruh Kompetensi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT ADARO ENERGY TBK.
- Astawa, I Nengah Dasi, 2009 Kearifan Lokal Dan Pembangunan Ekonomi Suatu Modal Pembangunan Ekonomi Bali Berkelanjutan.
- Astusi, Catharina Wigati Retno, (2018), Pengembangan Desain Model Pelatihan Kepemimpinan Kepala Sekolah Berbasis Nilai-Nilai Kearifan Lokal.
- Bahri, Syaiful, (2018), Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Kabupaten Deli Serdang.
- Floriana, Isabella, (2018), Peran Kepemimpinan Hasta Brata Terhadap Keterikatan Kerja Pada Konteks Perusahaan BUMN dan Perusahaan Swasta.
- Ghozali, Imam. 2009. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Cetakan ke IV. Edisi 1. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hafid, Haeruddin, (2018), Pengaruh Kompetensi, Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Samsat Polewali Mandar.
- Hajrina, Rima Alhalimah, (2016), Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Marketing Pada Hotel Millennium Sirih, Jakarta.
- Hasibuan, Zuhria Husnia, (2018), Pengaruh Disiplin Kerja, Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Padang Lawas.
- Hamim, Muhammad, (2014), Korelasi Antara Hasta Brata (Konsep Kepemimpinan Dalam Perspektif Budaya Jawa) Dan Islamic Leadership (Konsep Kepemimpinan Dalam Perspektif Islam).
- Jamaludin, Agus, (2017), Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Kaho Indahcitra Garment Jakarta.
- Novriyanti, Dina, (2019), Pengaruh Kompetensi Dan Kemampuan Terhadap Kinerja Karyawan Bank Muamalat Harkat.
- Nurchaya, Galih Arga, (2018), Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Arah Enviromental Indonesia Bag. Surakarta.
- Oktavianus, (2018), Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan Kerja, Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, Studi Pada Karyawan CV. Putra Bintang Api, Pangkalan Bun, Kalimantan Tengah.
- Putro, Nanang Yogi Anggoro, (2017), Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

- Outsourcing (Studi pada Perusahaan Penyedia Jasa Outsourcing PT. ASH Cabang Madiun).
- Rivai, Veithzal et.al. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Cetakan ke Empat. Yogyakarta: Rajawali Pers.
- Riyanda, Muhammad, (2017), Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perizinan Kota Yogyakarta.
- Sembiring, Yustinus, (2016), Pengaruh Beban Kerja, Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Kementerian Agama Kabupaten Dairi.
- Siagian, Tomy Sun, (2013) "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening" .
- Siswanti, Yuni, (2018), Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderasi.
- Sugiyono. 2010. Metode Penelitian Bisnis. Cetakan ke-14. Bandung : Alfabeta.
- Tampi, Bryan Johannes, (2014), Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Negara Indonesia, TBK (Regional Sales Manado).
- Utomo, Robby Cahyo, (2018), Pengaruh Kompetensi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan PT. Dan Liris Sukoharjo).