

DETERMINAN KINERJA KARYAWAN PADA INDUSTRI FOOD AND BEVERAGE: STUDI KASUS RESTORAN BALE UDANG MANG ENGKING, BALI

Ni Made Ayu Putri Pratiwi¹, I Nyoman Widhya Astawa², Ni Komang Mela Tri Utari³

^{1,2,3} Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Program Studi Kewirausahaan, Universitas Tabanan, Bali
Jl. Wagimin No. 20 Kediri, Tabanan, Bali, Indonesia

e-mail: madeayuputripratiwi@gmail.com¹, astawawidhya@gmail.com², melatriutari@gmail.com³

Received: Januari, 2026

Accepted: Januari, 2026

Published: Januari, 2026

Abstract

This study aims to analyze the effect of leadership style, work motivation, and work discipline on employee performance at Bale Udang Mang Engking Kuta, West Denpasar District. Employee performance problems were identified based on customer complaints related to service quality, such as long waiting times and inconsistency in service delivery. This research employed a quantitative approach using a survey method. The population and sample consisted of 53 employees, determined using a saturated sampling technique. Data were collected through questionnaires and analyzed using multiple linear regression with SPSS software. The results showed that leadership style had a positive and significant effect on employee performance. Work motivation also had a positive and significant effect on employee performance, while work discipline significantly influenced employee performance as well. Simultaneously, leadership style, work motivation, and work discipline had a significant effect on employee performance, with a coefficient of determination (R^2) of 0.659. This indicates that 65.9% of employee performance variation could be explained by the three independent variables, while the remaining 34.1% was influenced by other factors not examined in this study.

Keywords: leadership style, work motivation, work discipline, employee performance

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Bale Udang Mang Engking Kuta di Kecamatan Denpasar Barat. Permasalahan kinerja karyawan diidentifikasi berdasarkan keluhan pelanggan terkait kualitas pelayanan, seperti lamanya waktu penyajian dan kurang optimalnya pelayanan yang diberikan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Populasi sekaligus sampel penelitian berjumlah 53 orang karyawan dengan teknik sampel jenuh. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, demikian pula disiplin kerja yang memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,659. Artinya, 65,9% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh ketiga variabel tersebut, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.

Kata Kunci: gaya kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja, kinerja karyawan

1. PENDAHULUAN

Persaingan bisnis di era globalisasi menuntut perusahaan untuk tidak hanya menawarkan produk atau layanan yang berkualitas, tetapi juga mampu mengelola sumber daya manusia secara efektif dan efisien guna menciptakan keunggulan kompetitif. Perusahaan yang tidak mampu beradaptasi dengan dinamika pasar berisiko mengalami penurunan kinerja hingga kehilangan daya saing. Oleh karena itu, kualitas sumber daya manusia menjadi faktor strategis dalam menentukan keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan organisasi.

Kinerja karyawan memiliki peranan penting dalam mendukung pencapaian visi dan misi perusahaan. Menurut Nursiti dan Fedrick (2018), kinerja karyawan merupakan hasil interaksi antara motivasi, kemampuan, dan persepsi peran yang dijalankan karyawan dalam suatu organisasi. Sementara itu, Handoko (2017) menyatakan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Dengan demikian, peningkatan kinerja karyawan menjadi kebutuhan utama bagi perusahaan yang ingin mempertahankan eksistensinya di tengah persaingan bisnis yang ketat.

Salah satu perusahaan yang sangat bergantung pada kinerja karyawan adalah Bale Udang Mang Engking Kuta, sebuah perusahaan yang bergerak di bidang kuliner dengan konsep alam yang unik dan menjadi daya tarik wisata kuliner di Kota Denpasar. Namun, berbagai keunikan yang ditawarkan belum sepenuhnya didukung oleh kualitas pelayanan yang optimal. Berdasarkan ulasan pelanggan pada Google Review, masih ditemukan keluhan terkait lamanya waktu penyajian makanan serta ketidakstabilan kualitas hidangan, yang menunjukkan adanya permasalahan dalam kinerja karyawan. Kondisi ini berpotensi menurunkan kepuasan pelanggan dan citra perusahaan apabila tidak segera ditangani.

Permasalahan kinerja karyawan juga tercermin dari ketidakstabilan pendapatan perusahaan sepanjang tahun 2024. Data pendapatan Bale Udang Mang Engking Kuta menunjukkan fluktuasi pencapaian target penjualan setiap bulannya, sebagaimana disajikan pada Tabel 1 berikut.

Tabel 1. Pendapatan Bale Udang Mang Engking Kuta Tahun 2024
Sumber: Bale Udang Mang Engking Kuta, 2024

Bulan	Target (Rp)	Realisasi (Rp)	Pencapaian (%)
Januari	3.500.000.000	3.621.344.311	103
Februari	3.500.000.000	2.697.131.358	77
Maret	3.500.000.000	2.865.034.879	82
April	3.500.000.000	3.443.203.009	98
Mei	3.500.000.000	3.665.980.900	104
Juni	3.500.000.000	2.901.776.211	83
Juli	3.500.000.000	3.480.766.004	99
Agustus	3.500.000.000	3.813.043.809	109
September	3.500.000.000	3.550.876.655	101
Oktober	3.500.000.000	3.709.201.000	106
November	3.500.000.000	3.312.245.204	95
Desember	3.500.000.000	3.689.033.945	105

Fluktuasi pendapatan tersebut mengindikasikan adanya permasalahan internal perusahaan, salah satunya terkait kinerja karyawan. Berdasarkan observasi awal, beberapa faktor yang diduga memengaruhi kinerja karyawan di Bale Udang Mang Engking Kuta antara lain gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja. Falah (2025) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan merupakan cara atau teknik yang digunakan pemimpin dalam memengaruhi karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Namun, di Bale Udang Mang Engking Kuta masih ditemukan ketidaktegasan dan ketidakstabilan pimpinan dalam pengambilan keputusan serta koordinasi kerja.

Selain itu, motivasi kerja juga menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Samsudin dalam Restiani dan Ginanjar (2022), motivasi merupakan proses mendorong seseorang agar bersedia melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Rendahnya motivasi kerja karyawan di Bale Udang Mang Engking Kuta terlihat dari ketidakkonsistenan penerapan sistem reward and punishment, yang berdampak pada menurunnya semangat dan produktivitas kerja.

Faktor lain yang memengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Sinambela (2016) menyatakan bahwa disiplin kerja berperan penting dalam membentuk kepatuhan karyawan terhadap aturan dan prosedur perusahaan sehingga dapat menghasilkan kinerja yang optimal. Namun, tingkat disiplin karyawan Bale Udang Mang Engking Kuta masih tergolong rendah, terutama pada aspek kehadiran kerja. Hal ini dapat dilihat dari data absensi karyawan tahun 2024 yang disajikan pada Tabel 2.

Tabel 2. Rata-Rata Tingkat Absensi Karyawan Bale Udang Mang Engking Kuta Tahun 2024

Sumber: Bale Udang Mang Engking Kuta, 2025

Keterangan	Nilai
Jumlah Karyawan	53 orang
Rata-rata Hari Kerja	24,75 hari
Rata-rata Absensi	48,16 hari-orang
Rata-rata Tingkat Absensi	3,67%

Rata-rata tingkat absensi karyawan sebesar 3,67% menunjukkan bahwa tingkat absensi karyawan tergolong tinggi. Menurut Mudiartha dkk. (2011), tingkat absensi yang berada di atas 3% hingga 10% dikategorikan tinggi dan memerlukan perhatian serius dari pihak manajemen. Tingginya tingkat absensi ini menjadi salah satu indikator rendahnya disiplin kerja yang berdampak pada penurunan kinerja karyawan dan berimplikasi pada fluktuasi pendapatan perusahaan.

Berdasarkan uraian permasalahan tersebut, maka penelitian ini penting dilakukan untuk menganalisis faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, khususnya gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja pada Bale Udang Mang Engking Kuta di Kecamatan Denpasar Barat, Kota Denpasar. Penelitian ini dibatasi pada karyawan tetap Bale Udang Mang Engking Kuta dan variabel gaya kepemimpinan, motivasi kerja, serta disiplin kerja.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Penelitian dilakukan di Bale Udang Mang Engking Kuta yang berlokasi di Kecamatan Denpasar Barat, Kota Denpasar. Objek penelitian adalah seluruh karyawan Bale Udang Mang Engking Kuta.

2.1 Variabel Penelitian

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari variabel independen dan variabel dependen. Variabel independen meliputi gaya kepemimpinan (X_1), motivasi kerja (X_2), dan disiplin kerja (X_3). Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y).

2.2 Definisi Operasional Variabel

- a. Kinerja karyawan (Y) diartikan sebagai hasil kerja karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, yang diukur melalui indikator kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggung jawab, kerja sama, dan inisiatif.
- b. Gaya kepemimpinan (X_1) merupakan kemampuan pimpinan dalam memengaruhi dan mengarahkan karyawan untuk mencapai tujuan organisasi, yang diukur melalui indikator kemampuan mengarahkan, membimbing, memengaruhi bawahan, sikap dan tanggung jawab, kepentingan bersama, serta kemampuan mengendalikan diri.
- c. Motivasi kerja (X_2) adalah dorongan internal maupun eksternal yang memengaruhi semangat kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, yang diukur melalui indikator tanggung jawab, prestasi kerja, pengembangan diri, dan kemandirian dalam bertindak.

- d. Disiplin kerja (X_3) diartikan sebagai tingkat kepatuhan karyawan terhadap peraturan dan prosedur perusahaan, yang diukur melalui indikator keteladanan pimpinan, keadilan, hubungan kemanusiaan, pengawasan melekat, dan ketegasan.

2.3 Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif dan data kualitatif. Data kuantitatif diperoleh dari hasil kuesioner yang disebarluaskan kepada karyawan, sedangkan data kualitatif berupa gambaran umum perusahaan dan deskripsi pekerjaan karyawan.

Sumber data terdiri dari data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh langsung dari responden melalui kuesioner, sedangkan data sekunder diperoleh dari buku, jurnal ilmiah, laporan perusahaan, dan sumber lain yang relevan.

2.4 Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Bale Udang Mang Engking Kuta yang berjumlah 53 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode sampling jenuh, sehingga seluruh populasi dijadikan sebagai sampel penelitian.

2.5 Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan melalui observasi langsung ke lokasi penelitian, dokumentasi berupa arsip dan laporan perusahaan, serta penyebaran kuesioner kepada seluruh karyawan. Kuesioner disusun menggunakan skala Likert lima poin, mulai dari sangat tidak setuju (skor 1) hingga sangat setuju (skor 5).

2.6 Teknik Analisis Data

Analisis data dilakukan menggunakan statistik deskriptif dan inferensial dengan bantuan program SPSS. Statistik deskriptif digunakan untuk menggambarkan karakteristik data penelitian.

Pengujian instrumen dilakukan melalui uji validitas dan uji reliabilitas. Selanjutnya, data dianalisis menggunakan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas.

Untuk menguji hipotesis penelitian digunakan analisis regresi linier berganda dengan persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t untuk mengetahui pengaruh parsial masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen dan uji F untuk mengetahui pengaruh simultan variabel independen terhadap kinerja karyawan.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1. Deskripsi Data

Penelitian ini melibatkan 53 responden yang merupakan seluruh karyawan Bale Udang Mang Engking Kuta. Analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan karakteristik data masing-masing variabel penelitian, yaitu gaya kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan. Statistik deskriptif yang digunakan meliputi nilai minimum, maksimum, mean, dan standar deviasi.

Tabel 3. Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Gaya Kepemimpin (X1)	53	11	21	17.47	2.034
Motivasi Kerja (X2)	53	9	16	12.77	1.463
Disiplin Kerja (X3)	53	11	19	14.17	2.137
Kinerja Karyawan (Y)	53	8	15	11.23	1.683
Valid N (listwise)	53				

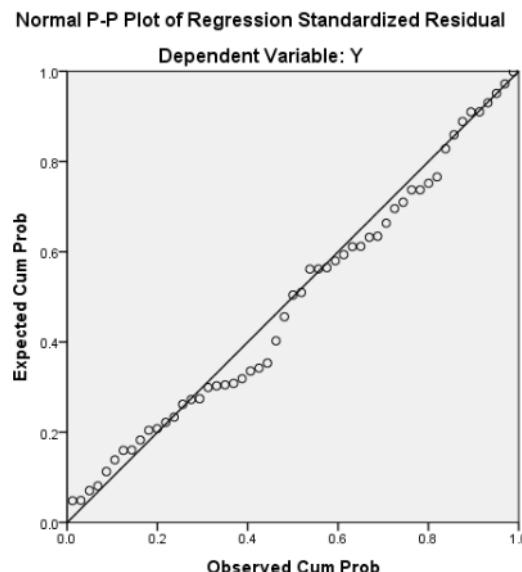
Berdasarkan hasil tersebut, variabel gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja berada pada kategori cukup baik, sedangkan kinerja karyawan berada pada kategori tidak baik, yang menunjukkan adanya permasalahan kinerja yang perlu mendapat perhatian manajemen.

Uji kualitas instrumen menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan memiliki nilai korelasi lebih besar dari 0,30 sehingga dinyatakan valid. Selain itu, nilai Cronbach's Alpha seluruh variabel lebih besar dari 0,60, yang menunjukkan bahwa instrumen penelitian reliabel.

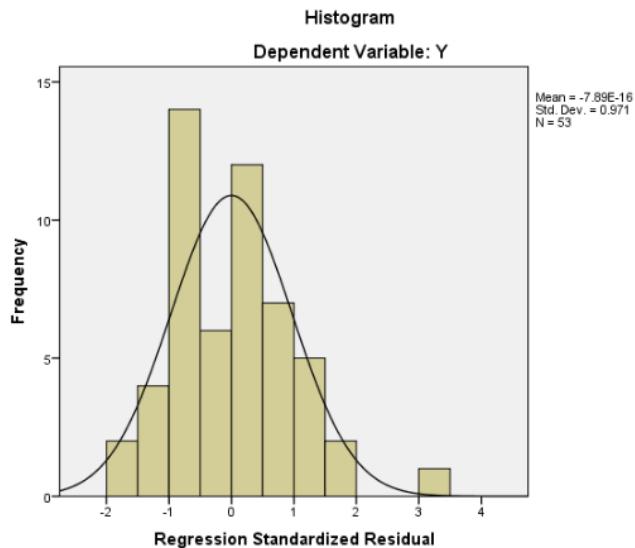
Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas
Sumber: hasil olah spss

No.	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Gaya Kepemimpinan (X1)	0,854	Reliabel
2	Motivasi Kerja (X2)	0,811	Reliabel
3	Disiplin Kerja (X3)	0,792	Reliabel
4	Kinerja Karyawan (Y)	0,721	Reliabel

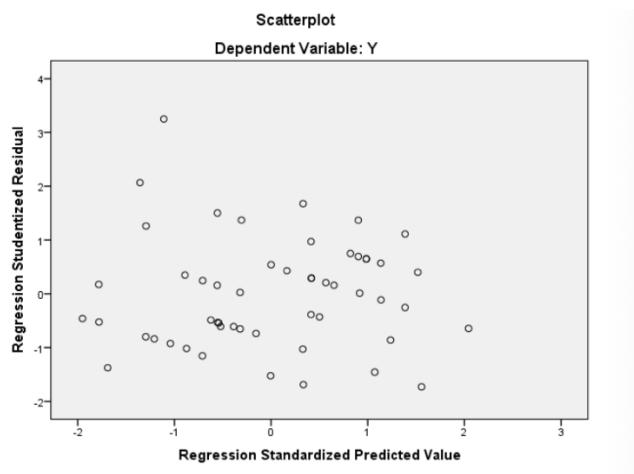
Pengujian asumsi klasik menunjukkan bahwa data berdistribusi normal, tidak terjadi multikolinearitas, serta tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.



Gambar 1. Normal P-P Plot Residual Regresi
Sumber: hasil olah spss



Gambar 2. Histogram Residual Regresi
Sumber: hasil olah spss



Gambar 3. Scatterplot Uji Heteroskedastisitas
Sumber: hasil olah spss

Hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 5. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Sumber: hasil olah spss

Rangkuman Hasil Analisis SPSS

R	R Square Change (R ²)	F Change	Sig. F Change	
.812	.659	5.190	.000	
Model	B	Std. Error	t	Sig.
(Costant)	3.536	2.589	1.366	.178
Gaya kepemimpinan (X ₁)	.270	.108	2.645	.022
Motivasi kerja (X ₂)	.238	.146	2.946	.031
Disiplin kerja (X ₃)	.332	.105	3.164	.003

Sumber : Hasil Olah Data, 2025

Hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan persamaan sebagai berikut:

$$Y = 3,536 + 0,270X_1 + 0,238X_2 + 0,332X_3$$

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Koefisien regresi gaya kepemimpinan sebesar 0,270 menunjukkan bahwa peningkatan gaya kepemimpinan akan meningkatkan kinerja karyawan. Koefisien motivasi kerja sebesar 0,238 menunjukkan bahwa peningkatan motivasi kerja berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan. Sementara itu, disiplin kerja memiliki koefisien terbesar yaitu 0,332, yang menunjukkan bahwa disiplin kerja merupakan faktor yang paling dominan dalam memengaruhi kinerja karyawan.

Hasil uji t menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ($t = 2,645$; $\text{sig.} = 0,022$). Motivasi kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ($t = 2,946$; $\text{sig.} = 0,031$). Selain itu, disiplin kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ($t = 3,164$; $\text{sig.} = 0,003$). Dengan demikian, ketiga hipotesis parsial dalam penelitian ini diterima.

Hasil uji F menunjukkan nilai F hitung sebesar 5,190 dengan tingkat signifikansi 0,000, yang berarti bahwa gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bale Udang Mang Engking Kuta.

Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,659 menunjukkan bahwa 65,9% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja, sedangkan sisanya sebesar 34,1% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian ini.

3.2. Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini mengindikasikan bahwa penerapan gaya kepemimpinan yang tepat mampu meningkatkan semangat kerja, loyalitas, dan produktivitas karyawan. Pemimpin yang mampu memberikan arahan jelas, dukungan, dan keteladanan akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih optimal. Hasil ini sejalan dengan pendapat Yukl (2017) serta penelitian Fahroby (2020) dan Yupiter (2024).

Motivasi kerja juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi cenderung menunjukkan tanggung jawab, inisiatif, dan komitmen yang lebih baik dalam menyelesaikan pekerjaan. Temuan ini mendukung hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Yulia (2020) serta Satria dan Imam (2024), yang menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan faktor penting dalam peningkatan kinerja.

Disiplin kerja memiliki pengaruh paling besar dibandingkan variabel lainnya terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kepatuhan terhadap peraturan, ketepatan waktu, dan konsistensi dalam bekerja sangat menentukan keberhasilan karyawan dalam mencapai target kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Rahmawati et al. (2023) serta Suci dan Yulia (2020).

Secara simultan, gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini menegaskan bahwa peningkatan kinerja karyawan membutuhkan pengelolaan sumber daya manusia yang terintegrasi melalui kepemimpinan yang efektif, sistem motivasi yang tepat, serta penerapan disiplin kerja yang konsisten.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan, baik secara parsial maupun simultan, terhadap kinerja karyawan Bale Udang Mang Engking Kuta di Kecamatan Denpasar Barat, dengan kontribusi pengaruh sebesar 65,9%, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Disiplin kerja memiliki pengaruh paling dominan, diikuti oleh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja, sehingga perbaikan kinerja karyawan perlu difokuskan pada penegakan disiplin yang konsisten, penerapan gaya kepemimpinan yang efektif dan adaptif, serta pemberian motivasi kerja yang berkelanjutan melalui penghargaan, pengembangan kompetensi, dan lingkungan kerja yang kondusif. Penelitian selanjutnya disarankan untuk menambahkan

variabel lain seperti kompensasi, budaya organisasi, atau kepuasan kerja, serta memperluas objek penelitian agar hasil yang diperoleh lebih komprehensif dan dapat digeneralisasikan.

PERNYATAAN PENGHARGAAN

Penulis mengucapkan terima kasih kepada manajemen dan seluruh karyawan Bale Udang Mang Engking Kuta yang telah memberikan izin, dukungan, serta kerja sama selama proses pengumpulan data penelitian. Ucapan terima kasih juga disampaikan kepada pihak-pihak yang telah memberikan bimbingan, masukan, dan bantuan sehingga penelitian dan penulisan artikel ini dapat diselesaikan dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Fahroby, M. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 8(2), 101–110.
- Falah, A. (2025). Gaya kepemimpinan dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 12–22.
- Handoko, T. H. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Mudiartha, I. W., Putra, I. G. N. A., & Suardika, I. N. (2011). *Manajemen sumber daya manusia*. Denpasar: Udayana University Press.
- Nursiti, N., & Fedrick, D. (2018). Pengaruh motivasi, kecakapan, dan persepsi peran terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 5(1), 45–56.
- Polancik, G. (2017). *Empirical research methodology*. Jakarta: Penerbit Universitas Terbuka.
- Rahmawati, D., Putra, A., & Lestari, P. (2023). Gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Strategis*, 7(2), 120–131.
- Restiani, N. L., & Ginanjar, A. (2022). Motivasi kerja sebagai determinan kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 6(2), 45–54.
- Satria, R., & Imam, D. C. (2024). Motivasi kerja dan kinerja karyawan sektor jasa. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 9(1), 55–64.
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia: Membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Suci, N. M., & Yulia, N. (2020). Disiplin kerja sebagai faktor penentu kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen SDM*, 3(1), 41–50.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Yukl, G. (2017). *Leadership in organizations* (8th ed.). New York, NY: Pearson Education.
- Yulia, N. (2020). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 4(2), 87–96.
- Yupiter, I. K. (2024). Kepemimpinan efektif dan implikasinya terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Modern*, 12(1), 33–42.