BAB I
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di era globalisasi ini banyak perusahaan yang harus terus meningkatkan kualitas perusahaanya karena semakin tinggi daya saing antar perusahaan maka perusahaan harus tetap bertahan dan sukses baik masa sekarang maupun pada masa yang akan datang (Eriska Lia, 2021). Sumber daya manusia menjadi salah satu elemen yang penting dalam menciptakan perubahan pada perusahaan salah satunya di bidang ekonomi, karena sumber daya manusia masih menjadi pusat perhatian bagi perusahaan untuk tetap bertahan terutama di era globalisasi ini. Menurut Kuruppu, dkk (2021) keberhasilan suatu organisasi sangat bergantung pada standar SDM-nya. Perkembangan kompetisi saat ini yang bersifat global ditandai dengan adanya perubahan-perubahan kondisi ekonomi hingga menyebabkan banyak perusahaan melakukan restrukturisasi. Menurut Sihombing & Verawati (2020) perubahan di era globalisasi menuntut keberadaan karyawan yang memiliki kemampuan bersaing dalam perkembangan bisnis.

UNMAS DENPASAR

Pendapat dari Ansah & Rita (2019) menyatakan karyawan merupakan asset utama dari setiap organisasi karena mereka merupakan peran utama terhadap keberhasilan perusahaan. Semakin ketatnya persaingan sumber daya manusia di era globalisasi ini, menuntut sumber daya itu sendiri untuk terus mengembangkan potensi diri secara lebih aktif. Keberadaan sumber daya manusia dalam perusahaan menjadi ujung tombak perusahaan agar dapat mencapai tujuan yang telah direncanakan atau

ditetapkan perusahaan oleh karena itu, perusahaan harus mengetahui hal apa yang perlu diperhatikan dalam mengelola sumber daya manusia. Salah satu hal mendasar yang perlu diperhatikan perusahaan yaitu mengenai kinerja karyawan, karena kinerja karyawan sangat mempengaruhi perkembangan suatu perusahaan.

Kinerja adalah suatu hal yang berhasil dicapai seseorang dalam melaksanakan tanggung jawab dan pekerjaan yang diberikan. Mangkunegara (2009) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Arif,dkk (2019) mendefinisikan kinerja merupakan bagian penting dari keseluruhan proses pengerjaan karyawan yang bersangkutan dengan kemampuan bisnis untuk mencapai hasil yang lebih baik diperoleh dari fungsi pekerjaan tertentu. Kinerja karyawan merupakan elemen penting yang harus dimiliki untuk meningkatkan kinerja suatu perusahaan, kinerja karyawan yang dibutuhkan oleh perusahaan tentunya merupakan kinerja dan prestasi karyawan yang baik untuk kepentingan sebuah perusahaan, karena karyawan dengan tugasnya merencanakan, melaksanakan, dan memindahkan berbagai pekerjaan diperusahaan (Pengastuti,dkk 2020).

UNMAS DENPASAR

CV. Holyshine merupakan sebuah perusahaan yang bergerak di bidang industri kerajinan, yang berlokasi di Jl. Raya Petak Manisan, No.45, Petak Kaja, Gianyar, Petak Kaja, Kec. Gianyar, Kab. Gianyar. Holyshine memiliki 50 orang karyawan. CV ini buka setiap hari senin-sabtu dari jam

09.00 pagi sampai dengan jam 17.00 sore. CV. Holyshine sangat memperhatikan karyawannya dan selalu memberikan rasa kekeluargaan. Pentingnya untuk mengetahui kinerja karyawan pada CV. Holyshine dan hal apa saja yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sebagai sebuah CV yang bergerak dalam bidang industri, sudah seharusnya karyawan memiliki kinerja yang baik, agar semua kebutuhan konsumen dapat terpenuhi dengan baik dan tepat waktu.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang dilakukan peneliti di CV. Holyshine, menunjukkan ada fenomena dari kepemimpinan yang mempengaruhi kinerja karyawan. Kepemiminan pada perusahaan ini merujuk kepada kepemimpinan transformasi, hal tersebut bisa di lihat dari karyawan yang diberikan kebebasan untuk berkreasi dan menunjukkan kemampuannya. Dalam proses produksi, terutama dalam pembuatan desain baru, para karyawan dibebaskan untuk mengeluarkan ide dan gagasannya. Adanya kebebasan tersebut, terkadang membuat pemilihan desain menjadi kurang tepat.

UNMAS DENPASAR

Hal itu dipengaruhi dengan adanya banyak pilihan dan ide yang muncul dari para karyawan. Pada situasi tersebut, pemimpin tidak dapat menemukan solusi, karena ada pilihan antara mencari desain yang bagus dengan mengabaikan ide yang lain, atau mengambil semua desain, agar karyawan merasa senang dan dihargai. Resiko yang akan terjadi dengan kesalahan keputusan tersebut adalah waktu untuk penentuan desain menjadi lebih lama, dan proses produksi menjadi terhambat. Berbeda dengan pilihan pertama, dengan tidak mengambil semua desain, maka dapat menimbulkan

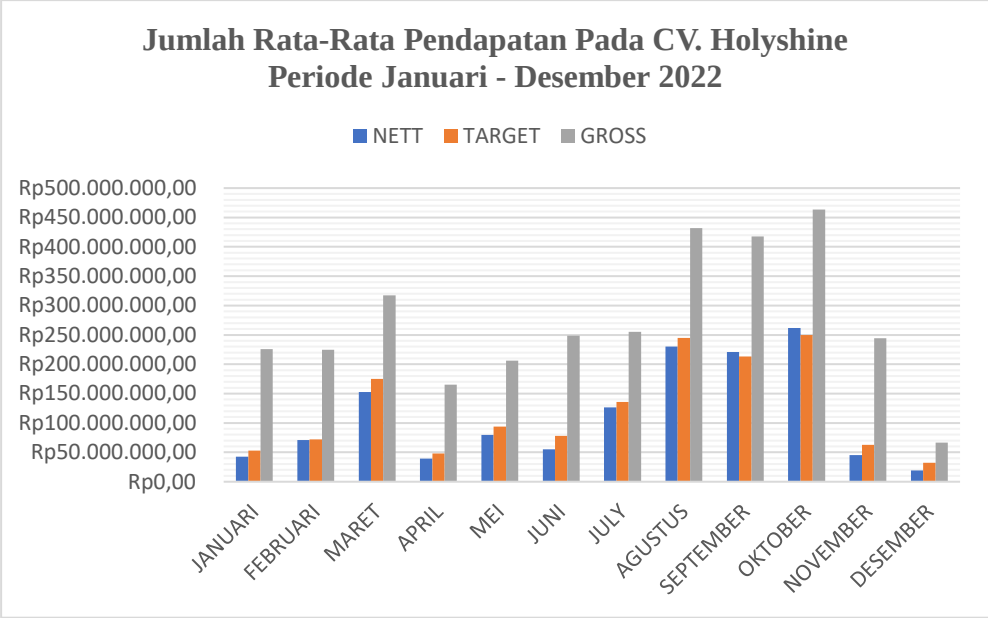
turunnya semangat dan kinerja karyawan lain, terutama dalam memberikan pendapat.

Berdasarkan hasil pengamatan dan observasi yang dilakukan oleh peneliti, di CV. Holyshine, terdapat suatu kondisi yang kurang optimal. Hal tersebut dapat dilihat dari berbagai kondisi yang terjadi di CV. Holyshine, antara lain masih ada karyawan yang membuat kesalahan terutama dalam proses produksi sehingga kualitas kerjanya tidak sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Beberapa karyawan memiliki kompetensi yang masih di bawah standar. Hal ini dikarenakan karyawan pada perusahaan ini dominan adalah seorang ibu rumah tangga.

Faktor tersebut membuat para karyawan kekurangan waktu untuk memperdalam kompetensinya agar kemampuan yang dimiliki dapat memenuhi standar perusahaan. Sebagai perusahaan yang bergerak dibidang produksi,kualitas produk yang dihasilkan menjadi kunci dari tingkat pendapatan yang diperoleh dari produk yang berhasil terjual. Hal ini dapat dilihat dari rata-rata jumlah pendapatan pada CV. Holyshine yang disajikan dengan grafik pada gambar 1.1 sebagai berikut.

UNMAS DENPASAR

Gambar 1.1



Sumber : CV. Holyshine (2022)

Pada gambar 1.1 tersebut menunjukkan bahwa tingkat pendapatan mengalami fluktuatif atau masih dalam keadaan yang tidak konsisten, serta beberapa target tidak dapat tercapai. Apabila tidak diperhatikan dengan benar, tingkat fluktuatif pendapatan dapat menjadi terus menurun. Salah satu faktor dari timbulnya hal tersebut adalah karena beberapa produk yang diproduksi tidak dapat dijual karena kondisinya tidak sesuai dengan standar perusahaan, sehingga mengurangi tingkat penjualan. Dan berdasarkan data pendapatan tersebut, dapat dilihat pada bulan Januari hingga Agustus target tidak tercapai, padahal season tersebut tingkat permintaan sangat tinggi dan season yang panjang. Hal ini menunjukkan tingkat kinerja kayawan pada CV. Holyshine terutama pada kompetensi yang dimiliki masih rendah.

Berdasarkan hasil pengamatan dan observasi yang dilakukan oleh peneliti, karyawan pada CV. Holyshine dituntut untuk dapat menyelesaikan

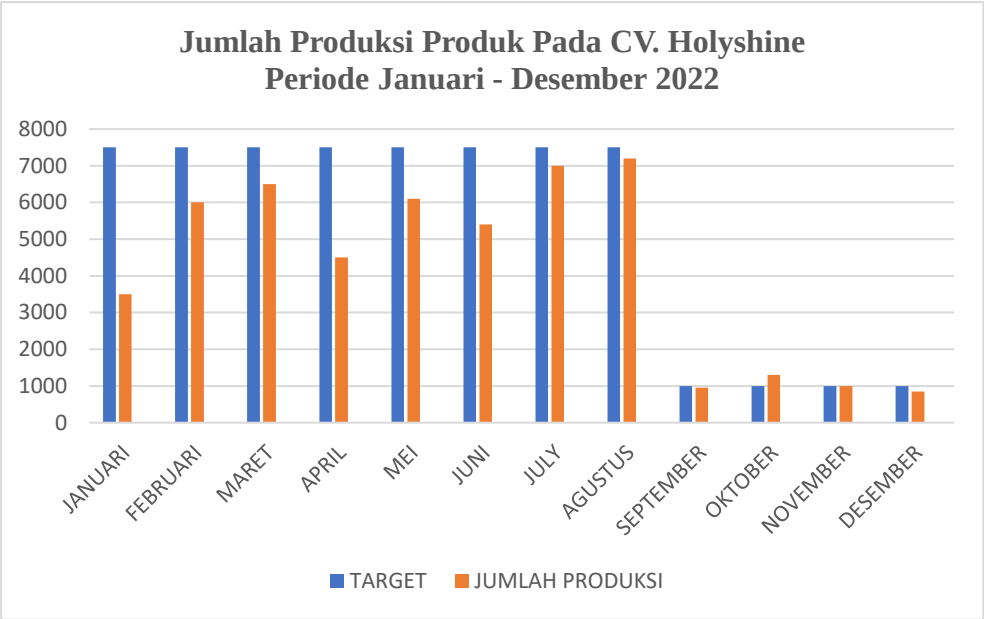
UNMAS DENPASAR

pekerjaan dan memenuhi target yang ditentukan yaitu target produksi yang setiap season terus meningkat. Dalam CV. Holyshine, terdapat 2 season yang memiliki jangka waktu yang berbeda, yaitu season summer dan winter. Pada season summer jangka waktunya lebih panjang yaitu dari bulan Januari hingga Agustus sedangkan untuk season winter memiliki jangka waktu yang lebih sedikit, yaitu dari bulan September hingga Desember. Perusahaan memiliki target dalam produksinya bisa mencapai 100.000 pieces untuk 1 tahun.

Untuk dapat mencapai target tersebut, perusahaan membutuhkan ketersediaan karyawan untuk bekerja melebihi jam kerja. Dimana mayoritas karyawan adalah seorang ibu rumah tangga, sehingga masih banyak pekerjaan lain yang harus mereka kerjakan, sehingga tidak dapat berkontribusi lebih untuk memenuhi target produksi. Hal tersebut membuat sejumlah target tidak dapat tercapai, dan menimbulkan terjadi fluktuaktif dalam target dan jumlah produksi pada CV. Holyshine. Data dari jumlah produksi pada CV.Holyshine dapat dilihat dari grafik pada gambar yang disajikan sebagai berikut.

UNMAS DENPASAR

Gambar 1.2



Sumber : CV. Holyshine (2022)

Gambar 1.2 tersebut menunjukkan tentang jumlah produksi dari bulan Januari hingga Desember pada tahun 2022 di CV. Holyshine yang mengalami fluktuasi. Berdasarkan data tersebut dapat terlihat pada beberapa target yang tidak tercapai, dimana pada season sumer yang terjadi dari bulan Januari hingga Agustus, banyak target yang tidak tercapai. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan masih belum mampu meningkatkan jumlah target produksi yang harus dicapai perusahaan agar dapat meningkatkan pendapatan sesuai dengam harapan CV. Holyshine.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah faktor kepemimpinan. Menurut Syarifudin, & Kartika, (2019) kepemimpinan dapat dikatakan sebagai cara dari seorang pemimpin dalam mengarahkan, mendorong dan mengatur seluruh unsur-unsur di dalam kelompok atau organisasinya untuk mencapai suatu tujuan organisasi yang diinginkan

UNMAS DENPASAR

sehingga menghasilkan kinerja karyawan yang maksimal. Berdasarkan fenomena yang ada pada CV. Holyshine, gaya kepemimpinan yang terjadi adalah transformasi. Gaya kepemimpinan transformasi adalah cara pemimpin dalam memberikat inspirasi kepada karyawan untuk tidak mementingkan dan mengutamakan hal pribadi mereka, dengan mempunyai dan memberikan gagasan yang bagus dan dapat mempengaruhi dengan luar biasa kepada karyawan.

Kepemimpinan transformasi juga merupakan pemimpin yang kharismatik dan mempunyai peran yang strategis untuk mencapai tujuan dari perusahaan. Menurut Bass dan Riggio (2006) kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang dapat merangsang dan mengilhami karyawannya untuk mencapai hasil yang luar biasa dan dalam prosesnya mengembangkan kapasitas kepemimpinan mereka sendiri yang terbagi menjadi 4 dimensi yaitu *idealized influence, inspirational motivation, intellectual stimulation* dan *individualized consideration.* Begitu juga menurut Robbins & Judge (2008), mendefinisikan pemimpin transformasional adalah pemimpin yang menginspirasi para pengikutnya untuk menyampingkan kepentingan pribadi mereka demi kebaikan perusahaan dan mampu memiliki pengaruh yang luar biasa pada diri sendiri dan karyawannya.

Dari hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ovianti & Fadil (2022) dengan judul penelitian pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai mediasi, menunjukkan bahwa terdapat pengaruh

UNMAS DENPASAR

yang signifikan dari gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang sejalan juga dilakukan oleh Djuraidi & Laily (2020) serta Putra & Surya (2020) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Asbari, dkk (2020) yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurunnya kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh kompetensi yang sesuai standar perusahaan yang harus dimiliki karyawan. Kompetensi sangat diperlukan dalam setiap proses sumber daya manusia, karena semakin banyak kompetensi yang dipertimbangkan, maka semakin meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Boyatzis pada (Priansa 2014) menyatakan bahwa kompetensi adalah kapasitas yang dimiliki karyawan yang mengarah kepada perilaku yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan serta sesuai dengan ketetapan perusahaan, yang pada kesempatannya akan membawa hasil yang memuaskan. Begitu juga menurut Tyson pada (Priansa 2014) menyatakan bahwa istilah kompetensi telah digunakan untuk menggambarkan hal-hal yang diperlukan dalam menghasilkan kinerja yang efektif.

UNMAS DENPASAR

Dari hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Prayogi, dkk (2019), dengan judul pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, menunjukkan bahwa kompetensi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang sejalan juga dilakukan oleh Syahputra & Tanjung (2020) menyatakan bahwa

kompetensi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Cesilian, dkk (2017) yang menyatakan bahwa kompetensi tidak berpengaruh teradap kinerja karyawan.

Fakor lain dari kinerja karyawan, yaitu loyalitas. Menurut Hasibuan (2021) menyatakan bahwa loyalitas kerja karyawan adalah keragaman peran dan anggota dalam menggunakan pikiran dan waktunya untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Onsardi (2018), loyalitas merupakan kondisi yang mengikat antara karyawan dengan perusahaan, karena loyalitas bukan hanya kesetiaan yang tercemin dari seberapa lama seseorang bekerja di dalam organisasi perusahaan, namun dapat dilihat juga dari seberapa besar pikiran, ide, gagasan, serta kinerjanya yang diberikan sepenuhnya kepada perusahaan. Di balik perusahaan yang berhasil maju, terdapat karyawan yang aktif atas kinerja yang diterapkan yang perlu diketahui adalah loyalitas seorang karyawan dalam menjalankan perintah maupun pekerjaan yang harus diselesaikan tepat waktu.

Maka dari itu, karyawan harus diberikan pelatihan dalam membentuk sikap loyal dalam diri setiap karyawan. Dalam hal ini perlu dilakukan penelitian untuk mengetahui bentuk keloyalan karyawan dan mengetahui cara karyawan dalam menunjukkan loyalitasnya pada perusahaan. Agar dapat diketahui faktor penyebab dan faktor pendorong adanya keloyalitasan pada karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Irfansyah (2021) menyatakan loyalitas berpengaruh positif dalam meningkatkan kinerja karyawan.

UNMAS DENPASAR

Begitu juga dengan penelitian yang dilakukan oleh Silalahi (2019) menyatakan loyalitas mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Ada juga penelitian dari Suhardi, dkk (2021) menyatakan loyalitas berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini memberikan arti bahwa loyalitas cukup berarti dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Tamba, Pio, & Sambul (2018) dan Lumingkewas, Adolfina, & Uhing (2019) menyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan antara loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan. Hal ini mempunyai arti yaitu loyalitas yang dimiliki karyawan tidak mempengaruhi kinerja karyawan.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang telah dikemukakan di atas maka permasalahan yang dapat dirumuskan dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Holyshine di Gianyar?
2. Apakah Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Holyshine di Gianyar?
3. Apakah Loyalitas berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Holyshine di Gianyar?

UNMAS DENPASAR

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan dari rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap kinerja karyawan pada CV. Holyshine di Gianyar.

2. Untuk mengetahui pengaruh Kompetensi terhadap kinerja karyawan pada CV. Holyshine di Gianyar.
3. Untuk mengetahui pengaruh Loyalitas terhadap kinerja karyawan pada CV. Holyshine di Gianyar.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian di atas, maka hasil penelitian ini nantinya diharapkan dapat memberikan manfaat bagi semua pihak yang berkaitan dengan penelitian ini, antara lain :

1. Manfaat Teoritis

   Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan mengenai Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kompetensi, dan Loyalitas terhadap kinerja karyawan pada CV. Holyshine. Dan diharapkan dapat memperkaya kepustakaan dan menyajikan informasi untuk sarana pengembangan ilmu pengetahuan.

2. Manfaat Praktis

   Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan kepada Peneliti, CV. Holyshine, dan Universitas.

UNMAS DENPASAR

BAB II
TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Goal Setting Theory*

Goal Setting Theory yang dikemukakan oleh Locke (1998) sebagai teori utama (*grand theory*). *Goal Setting Theory* merupakan salah satu bentuk teori motivasi. *Goal Setting Theory* menekankan pada pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dan kinerja yang dihasilkan. Teori ini mengasumsikan bahwa faktor utama yang mempengaruhi pilihan yang dibuat individu adalah tujuan yang mereka miliki. *Goal setting theory* telah menunjukkan adanya pengaruh signifikan dalam perumusan tujuan (Dorra, 2020). Kekhususan dan kesulitan merupakan atribut dari penetapan tujuan. Umumnya, semakin sulit dan spesifik tujuan yang ditetapkan, semakin tinggi tingkat prestasi yang akan dihasilkan. Penetapan tujuan mempunyai empat mekanisme dalam memotivasi individu untuk meningkatkan kinerja. Pertama, penetapan tujuan dapat mengarahkan perhatian individu untuk lebih fokus pada pencapaian tujuan. Kedua, penetapan tujuan dapat membantu individu untuk mengatur usahanya dalam mencapai tujuan. Ketiga, adanya tujuan dapat meningkatkan ketekunan individu dalam mencapai tujuan tersebut. Keempat, tujuan membantu individu untuk menetapkan srategi dan melakukan tindakan sesuai yang direncanakan dan meningkatkan kinerja individu.

UNMAS DENPASAR

Konsep dasarnya yaitu seseorang yang mampu memahami tujuan yang diharapkan oleh perusahaan, maka pemahaman tersebut akan mempengaruhi perilaku kerjanya. *Goal Setting Theory* mengisyaratkan

bahwa seorang individu berkomitmen pada tujuan (Robbins, 2008). Jika seorang individu memiliki komitmen untuk mencapai tujuannya, maka komitmen tersebut akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsekuensi kinerjanya. Capaian atas sasaran (tujuan) yang ditetapkan dapat dipandang sebagai tujuan atau tingkat kinerja yang ingin dicapai oleh individu. Secara keseluruhan, niat dalam hubungannya dengan tujuan-tujuan yang ditetapkan, merupakan motivasi yang kuat dalam mewujudkan kinerja yang optimal. Individu harus mempunyai keterampilan, mempunyai tujuan dan menerima umpan balik untuk menilai kinerjanya.

2.1.2 Teori Transformasional (*relation theory of leadership*)

Disebut juga sebagai teori-teori relasional kepemimpinan. Teori ini berfokus pada hubungan yang terbentuk antara pemimpin dan pengikutnya. Pemimpin memotivasi dan menginspirasi orang dengan membantu anggota memahami potensinya untuk kemudian ditransformasikan menjadi perilaku nyata dalam rangka penyelesaian tugas pokok dan fungsi dalam kebersamaan. Pemimpin transformasional biasanya memiliki etika yang tinggi dan standar moral.

UNMAS DENPASAR

Untuk menjadi pemimpin transformasional, ada dua tugas yang harus dilakukan, yaitu membangun kesadaran pengikutnya akan pentingnya meningkatkan produktivitas organisasi, dan mengembangkan komitmen organisasi dengan mengembangkan kesadaran ikut memiliki organisasi dan kesadaran tanggung jawab pada organisasi.

2.1.3 Kinerja Karyawan

Menurut Arif, dkk (2019) kinerja adalah hasil kerja yang dapat

dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Candradewi, 2019). Menurut Mangkunegara (2018) istilah kinerja karyawan berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya Linda, (2018).

Kinerja karyawan sangat diperlukan, karena kinerja perusahaan akan mengetahui sejauh mana kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Penentuan kriteria yang jelas dan terukur serta sesuai dengan acuan yang ditetapkan dapat mewujudkan hal tersebut. Menurut Asriani, (2020) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil atau tingkatan keberhasilan seseorang secara keseluruhan dalam periode tertentu dibandingkan dengan target yang telah disepakati bersama. Pendapat lainnya juga disampaikan Asriani, bahwa kinerja terintregrasi dengan beberapa faktor yaitu faktor kompensasi, ketrampilan, kemampuan dan sifat-sifat karyawan.

Pendapat ini dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah kemampuan

UNMAS DENPASAR

karyawan untuk bertanggung jawab atas pekerjaan mereka. Kinerja sangat penting untukmencapai tujuan dan akan mendorong seseorang untuk menjadi lebih baik lagi dalammencapai tujuan.

2.1.4 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut (Hasibuan, 2018) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut:

1) Kemampuan dan keahlian

   Merupakan kemampuan skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatupekerjaan.

2) Pengetahuan

   Merupakan pengetahuan tentang pekerjaan.

3) Rancangan kerja

   Merupakan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapaitujuannya.

4) Kepribadian

   Merupakan kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang setiaporang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya.

UNMAS DENPASAR

5) Motivasi kerja

   Merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan.

6) Kepemimpinan

   Merupakan perilaku seseorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

7) Gaya kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seseorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.

8) Budaya organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau normanorma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan.

9) Kepuasan kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira atau perasaan suka seseorang sebelumdan setelah melakukan suatu pekerjaan.

10) Lingkungan kerja

Merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja. Jika lingkungan kerja dapat membuat suasananyaman dan memberikan ketenangan maka akan membuat suasana kerja menjadikondusif, sehingga dapat meningkatkan hasil kerja seseorang menjadi lebih baik,karena bekerja tanpa gangguan.

11) Loyalitas

Merupakan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan di mana tempatnya bekerja.

UNMAS DENPASAR

12) Komitmen

Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja.

13) Disiplin kerja

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara bersungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnyakerja selalu tepat waktu.

2.1.5 Indikator Kinerja Karyawan

Simamora (2018) mengemukakan bahwa indikator-indikator kinerja, sebagai berikut :

1) Kualitas

   Kualitas pekerjaan adalah seberapa baik seorang karyawan melakukan apa yang seharusnya dilakukan.

2) Kuantitas

   Kuantitas kerja yaitu berapa lama seorang karyawan bekerja dalam satu hari,yang dapat dinilai dari kecepatan kerja setiap karyawan.

3) Eksekusi tugas

   Eksekusi tugas adalah sejauh mana karyawan mampu melakukan pekerjaannya secara akurat atau tidak ada kesalahan.

4) Tanggung jawab

   Tanggung jawab untuk bekerja adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan.

2.1.6 Kepemimpinan Transformasional

UNMAS DENPASAR

Menurut Bass dan Riggio (2006) kepemimpinan transformasional adalah pemimpinan yang dapat merangsang dan mengilhami karyawannya untuk mencapai hasil yang luar biasa dan dalam prosesnya mengembangkan kapasitas. Menurut Robbins & Judge (2008), mendefinisikan pemimpin transformasional adalah pemimpin yang menginspirasi para pengikutnya untuk menyampingkan kepeningan pribadi mereka demi kebaikan perusahaan dan mampu memiliki pengaruh yang luar biasa pada diri sendiri

dan karyawannya. Kepemimpinan transformasional didefinisikan sebagai pendekatan kepemimpinan yang menyebabkan perubahan pada individu dan sosial sistem. Kepemimpinan transformasional meningkatkan motivasi, moral dan kinerja karyawan.

Menurut Danim (2004), kepemimpinan transformasional adalah kemampuan seorang pemimpin dalam bekerja dengan atau melalui orang lain untuk mentransformasikan secara optimal sumber daya organisasi dalam rangka mencapai tujuan yang bermakna sesuai dengan target capaian yang telah ditetapkan. Menurut Yulk (2010), kepemimpinan transformasional adalah suatu keadaan dimana para karyawan dari seorang pemimpin transformasional merasa adanya suatu kepercayaan, kekaguman, kesetiaan, dan hormat terhadap pemimpin, sehingga mereka termotivasi untuk melakukan lebih dari yang diharapkan. Begitu juga menurut Robbins & Judge (2008), mendefinisikan pemimpin transformasional adalah pemimpin yang menginspirasi para pengikutnya untuk menyampingkan kepentingan pribadi mereka demi kebaikan organisasi dan mampu memiliki pengaruh yang luar biasa pada diri para pengikutnya. Berdasarkan definisi yang telah dikemukakan oleh para ahli tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional merupakan pemimpin yang kharismatik dan mempunyai peran sentral serta strategi dalam membawa organisasi mencapai tujuannya.

UNMAS DENPASAR

2.1.7 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepemimpinan Transformasional

Menurut Robbins (2010) mengemukakan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi, kepemimpinan transformasional yaitu sebagai berikut :

1) Kharisma, mengarah kepada perilaku kepemimpinan transformasional, dimana karyawan berusaha keras melebihi apa yang di bayangkan. Para karyawan khususnya mengagumi, menghormati, dan percaya diri seperti pimpinannya.
2) Motivasi inspiratif, dimana pimpinan menggunakan berbagai simbol untuk memfokuskan usaha atau tindakan dan mengekspresikan tujuan dengan cara-cara sederhana. Seorang pemimpin juga membangkitkan semangat kerja sesame tim, antusiasme dan optimism diantara rekan kerja dan karyawannya.
3) Stimulasi intelektual adalah upaya memberikan dukungan kepada karyawan untuk lebih inovatif dan kreatif dimana pimpinan mendorong karyawan untuk menanyakan asumsi, dan memberikan ide baru.
4) *Individual consideration* kepemimpinan transformasional memberikan perhatian khusus pada kebutuhan setiap individu untuk berprestasi dan berkembang, dengan jalan sebagai pelatih, penasihat, guru fasilitator, orang terpercaya dan konsedor.

UNMAS DENPASAR

2.1.8 Indikator Kepemimpinan Transformasional

Menurut Robbins (2008), dalam penelitiannya menyebutkan ada empat indikator untuk mengukur kepemimpinan transformasional, yaitu sebagai berikut :

a) Pengaruh yang ideal : memberikan visi dan misi, menanamkan kebanggaan, serta mendapatkan respek dan kepercayaan.
b) Motivasi yang inspirasional : mengkomunikasikan ekspektasi yang tinggi, menggunakan simbol-simbol untuk berfokus pada upaya, dan menyatakan tujuan-tujuan penting secara sederhana.
c) Stimulasi intelektual : meningkatkan kecerdasan, rasionalitas, dan pemecahan masalah yang cermat.
d) Pertimbangan yang bersifat individual : memberikan perhatian pribadi, memperlakukan masing-masing karyawan secara individual, serta melatih dan memberikan saran.

2.1.9 Kompetensi

Menurut Boyatzis dalam (Priansa 2014) menyatakan bahwa kompetensi adalah kapasitas yang dimiliki karyawan yang mengarah kepada perilaku yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan serta sesuai dengan ketetapan perusahaan, yang pada kesempatannya akan membawa hasil yang memuaskan. Kompetensi merupakan kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahua, keahlian, dan sikap (Edison, dkk, 2017). Menurut Sedarmayanti (2011) menyatakan bahwa kompetensi merupakan “karakteristik mendasar yang dimiliki seseorang

UNMAS DENPASAR

yang berpengaruh langsung terhadap, atau dapat memprediksikan kinerja yang sangat baik". Kompetensi yang dimiliki karyawan baik secara individu harus dapat mendukung pelaksanaan strategi organisasi dan mampu mendukung setiap perubahan yang dilakukn manajemen atau perusahaan.

Begitu juga menurut Wibowo (2019), mengemukakan bahwa kompetensi merupakan suatu kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Kompetensi dapat didefinisikan juga sebagai dimensi perilaku keahlian atau keunggulan seorang pemimpin atau karyawan yang mempunyai keterampilan, pengetahuan dan perilaku yang baik (Sutrisno, 2019). Pendapat yang sejalan lainnya yaitu menurut Stephen Robin (2007), kompetensi adalah suatu kemampuan atau kapasitas seseorang untuk melaksanakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan.

Berdasarkan definisi yang telah dikemukakan oleh para ahli tersebut, maka dapatdisimpulkan bahwa kompetensi dapat diartikan sebagai kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan atau melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas dengan dilandasi dengan pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang baik.

UNMAS DENPASAR

2.1.10 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kompetensi

Menurut Wibowo (2010), mengemukakan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kompetensi seseorang, yaitu sebagai berikut :

1) Keyakinan dan nilai-nilai

Keyakinan terhadap diri maupun terhadap orang lain akan sangat mempengaruhi perilaku. Apabila seseorang percaya bahwa mereka tidak kreatif dan inovatif, maka mereka tidak akan berusaha berpiki tentang cara baru atau cara berbeda dalam melakukan pekerjaan.

2) Keterampilan

Keterampilan memiliki peran yang penting dalam kompetensi. Berbicara di depan umum merupakan suatu keterampilan yang dapat dipelajari, dipraktekkan dan diperbaiki. Keterampilan menulis juga dapat diperbaiki dengan instruksi, praktek dan umpan balik.

3) Pengalaman

Keahlian dari banyak kompetensi memerlukan pengalaman mengorganisasi orang, komunikasi dihadapan kelompok, menyelesaikan masalah dan sebagainya. Orang yang tidak pernah berhubungan dengan organisasi besar dan komplek tidak mungkin mengembangkan kecerdasan organisasional untuk memahami dinamika kekuasaan dan pengaruh dalam lingkungan tersebut.

UNMAS DENPASAR

4) Karakteristik kepribadian

Dalam kepribadian termasuk banyak faktor yang diantaranya sulit untuk berubah. Akan tetapi, kepribadian bukannya sesuatu yang tidak dapat berubah. Faktanya, kepribadian seseorang dapat berubah sepanjang waktu. Seorang merespon dan berinteraksi dengan kekuatan dan lingkungan sekitarnya.

5) Motivasi

Motivasi merupakan faktor dalam kompetensi yang dapat berubah dengan memberikan dorongan, apresiasi terhadap pekerjaan karyawan, memberikan pengakuan dan perhatian individu dari atasan dapat mempunyai pengaruh positif terhadap motivasi seorang karyawan.

6) Isu emosional

Hambatan emosional dapat membatasi penguasaan kompetensi. Takut membuat kesalahan, menjadi malu, merasa tidak disukai atau tidak menjadi bagian organisasi atau perusahaan, semua cenderung membatasi motivasi dan inisiatif. Perasaan tentang kewenangan dapat mempengaruhi kemampuan komunikasi dan menyelesaikan konflik dengan manajer. Seseorang mungkin mengalami kesulitan mendengarkan orang lain apabila mereka tidak merasa didengarkan.

7) Kemampuan intelektual

Kompetensi tergantung pada pemikiran kognitif seperti pemikiran konseptual dan pemikiran analisis, tidak mungkin memperbaiki melalui setiap intervensi yang diwujudkan suatu organisasi. Tentunya faktor seperti pengalaman dapat meningkatkan kecakapan dalam meningkatkan kompetensi yang dimiliki.

UNMAS DENPASAR

8) Budaya organisasi

Budaya organisasi mempengaruhi kompetensi sumber daya manusia dalam kegiatannya seperti rekrutmen dan seleksi karyawan, praktik pengambilan keputusan, dan lain sebagainya.

2.1.11 Indikator Kompetensi

Menurut Wibowo (2017), dalam penelitiannya menyebutkan ada lima indikator untuk mengukur kompetensi, yaitu sebagai berikut :

a) Keterampilan

Dalam meningkatkan kinerja seorang karyawan maka salah satu faktor penunjang adalah tingkat keterampilan karyawan itu sendiri. Gordon dalam Srihardono (2015) menyatakan bahwa keterampilan adalah kemampuan untuk melakukan pekerjaan dengan mudah dan cepat.

b) Pengetahuan

Pengetahuan adalah berbagai gejala yang ditemui dan diperoleh manuasia melalui akal yang telah dikombinasikan dengan pemahaman dan potensi untuk menindaki sekedar berkemampuan untuk menginformasikan.

c) Peran sosial

Suatu tingkah laku yang diharapkan dari individu sesuai dengan status sosial yang dimilikinya, yang dapat berfungsi untuk mengatur perilaku seseorang yang berbeda-beda sesuai dengan status sosial serta hak dan kewajiban yang dimiliki.

d) Citra diri

Merupakan kesimpulan dari pandangan kita dalam berbagai peran sebagai mahasiswa, karyawan atau pimpinan atau merupakan pandangan kita tentang watak kepribadian yang kita rasakan ada pada kita seperti setia, jujur, bersahabat, dan judes.

e) Sikap

UNMAS DENPASAR

Merupakan reaksi atau respon seseorang yang masih tertutup terhadap suatu kejadian atau objek yang menyatakan bahwa siap merupakan kesiapan atau kesedian untuk bertindak dan bukan merupakan pelaksanaan motif tertentu.

2.1.12 Loyalitas

Menurut Hasibuan (2021) menyatakan bahwa loyalitas kerja karyawan adalah keragaman peran dari anggota dalam menggunakan pikiran dan waktunya untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Onsardi, (2018), loyalitas merupakan kondisi yang mengikat antara karyawan dengan perusahaan, karena loyalitas bukan hanya kesetiaan yang tercemin dari seberapa lama seseorang bekerja di dalam organisasi perusahaan, namun dapat dilihat juga dari seberapa besar pikiran, ide, gagasan, serta kinerjanya yang diberikan sepenuhnya kepada perusahaan.

Menurut Valentino & Haryadi, (2016) loyalitas karyawan adalah kesetiaan karyawan kepada perusahaan, sebagaimana ditunjukkan oleh komitmen mereka terhadap yang terbaik bagi perusahaan. Jadi dapat disimpulkan bahwa loyalitas karyawan adalah suatu kesediaan karyawan terhadap kesetiaannya dengan perusahaan tempat bekerja.

UNMAS DENPASAR

2.1.13 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Loyalitas

Loyalitas kerja karyawan akan tercipta apabila karyawan merasa tercukupi dalam memenuhi kebutuhan hidup dari pekerjaannya. Menurut Runtu (2020), bahwa terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas kerja karyawan sebagai berikut :

1) Karakteristik Pribadi

Karakteristik adalah faktor-faktor tentang diri karyawan yang meliputi usia, masa kerja, jenis kelamin, tingkat pendidikan, prestasi, minat, dan sifat kepribadian.

2) Karakteristik pekerjaan

Menguraikan apa yang da di dalam bisnis, termasuk tantangan pekerjaan, stress kerja, peluang sosial, identifikas pekerjaan, umpn balik, dan kesesuaian pekerjaan.

3) Karakteristik desain perusahaan

Untuk internal perusahaan, dapat dilihat tingkat formal, tingkat partisipasi dalam pengambilan keputusan dan setidaknya disarankan berbagai tingkat keterlibatan dengan tanggung jawab perusahaan.

4) Pengalaman yang diperoleh dari perusahaan

Pengalaman adalah internalisasi individu terhadap perusahaan untuk menciptakan rasa aman dan merasa bahwa keputusan pribadi diselesaikan oleh perusahaan.

UNMAS DENPASAR

2.1.14 Indikator Loyalitas

Menurut Gozaly dan Wibawa (2018), mengatakan bahwa indikator dari loyalitas kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1) Keinginan kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi

Keinginan yang kuat untuk bertahan dalam organisasi atau perusahaan ditunjukkan oleh karyawan yang tidak ingin berhenti atau dipecat dari perusahaan karena melanggar beberapa aturan.

2) Keinginan dan penerimaan yang kuat terhadap nilai dan tujuan organisasi

Nilai dan tujuan organisasi yang diyakini dan diterima oleh karyawan akan menginspirasi karyawan untuk selalu menghayati nilai-nilai tersebut dan selalu melakukan yang terbaik untuk mencapai tujuan organisasi.

3) Penerimaan untuk melaksanakan kegiatan yang konsisten dengan organsasi

Kesetiaan terhadap kriteria ini ditunjukkan dengan kesediaan organisasi untuk bekerja di luar jam kerja, jika diminta oleh organisasi pada waktu-waktu tetentu dan untuk kepentingan tertentu serta mengutamakan kepentingan organisasi di atas kepentingan pribadi untuk mencapai tujuan organisasi.

UNMAS DENPASAR

2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya

Dalam melakukan penelitian, maka terlebih dahulu penulis akan mengkaji kembali dan membandingkan hasil dari peneliti terdahulu mengenai variable yang berkaitan. Ada beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dengan Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kompetensi, dan Loyalias yaitu sebagai berikut:

2.2.1 Pengaruh Kepemimpinan Transformasional (XI) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

1) Penelitian yang dilakukan oleh Priyatmo (2018) dengan judul "pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan dengan mediasi kepuasan kerja". Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan deain diskriptif yang bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor pada tipe kepemimpinan transformasional yang mempengaruhi kinerja dan kepuasan kerja karyawan dengan metode *structural equation modeling*. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional mempengaruhi kinerja karyawan secara positif baik secara langsung maupun tidak langsung.
2) Penelitian yang dilakukan oleh Djuraidi & Laily (2020) dengan judul "pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel moderating". Data yang digunakan adalah data primer, instrument penelitian dengan menggunakan kuesioner. Analisis data menggunakan *Partial Least Square* (PLS) dan sobel tes untuk mengetahui pengaruh tidak langsung. Jadi hasil dari penelitian ini adalah kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.
3) Penelitian yang dilakukan oleh Ovianti & Fadli (2022) dengan judul "pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai mediasi". Metode analisis data yang digunakan adalah *Structural Equation Modeling* (SEM) PLS. Jadi hasil dari penelitian ini adalah menunjukkan

UNMAS DENPASAR

secara langsung gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

4) Penelitian yang dilakukan oleh Novitasari & Asbari (2020) dengan judul "pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan: peran kesiapan untuk berubah sebagai mediator". Metode dalam mengolah data dalam penelitian ini menggunakan metode *Structural Equation Modeling* (SEM). Hasil dari penelitian ini yaitu kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
5) Penelitian yang dilakukan oleh Asbari, dkk (2020) dengan judul "analisis kesiapan untuk berubah di masa pandemi Covid-19: studi pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan". Metode dalam mengolah data dalam penelitian ini menggunakan metode *Structural Equation Modeling* (SEM). Hasil dari penelitian ini yaitu kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

UNMAS DENPASAR

2.2.2 Pengaruh Kompetensi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

1) Penelitian yang dilakukan oleh Prayogi, dkk (2019) dengan judul "pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai". Metode yang digunakan yaitu menggunakan pendekatan asosiatif untuk melihat hubungan atau pengaruh variabel yang satu dengan variabel lainnya. Hasil dari penelitian ini menunjukkan kompetensi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

2) Penelitian yang dilakukan oleh Syahputra & Tanjung (2020) dengan judul "pengaruh kompetensi, pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan". Penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif, yaitu penelitian yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.
3) Penelitian yang dilakukan oleh Anjani (2019) dengan judul "pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan". Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel kompetensi terhadap kinerja karyawan.
4) Penelitian yang dilakukan oleh Liana (2020) dengan judul "kompetensi pegawai, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai". Metode pengumpulan data pada penelitian ini adalah menggunakan penyebaran kuesioner. Hasil penelitian menujukkan bahwa ada pengaruh antara kompetensi terhadap kinerja karyawan.
5) Penelitian yang dilakukan oleh Cesilia, dkk (2017) dengan judul "pengaruh disiplin kerja, perencaan karir dan kompetensi terhadap kinerja karyawan kantor pelayanan pajak pratama Manado". Analisis data yang digunakan pada penelitian adalah uji validitas, uji reliabilitas dan regresi berganda. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

UNMAS DENPASAR

2.2.3 Pengaruh Loyalitas (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

1) Penelitian yang dilakukan oleh Pambudi (2021) dengan judul " Pengaruh Loyalitas terhadap Kinerja Karyawan PT. Atosim Lampung Pelayaran (ALP) Semarang tahun 2020". Dalam penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif berupa wawancara dan dokumentasi. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa loyalitas berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
2) Penelitian yang dilakukan oleh Pratiwi,dkk (2021). Dengan judul "Pengaruh Loyalitas kerja dalam upaya meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT. Asuransi Jiwasraya (Persero)". Penelitian ini menggunakan sumber data yaitu data primer dan data sekunder. Metode yang dipakai dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Hasil dari penelitian ini menunjukkan loyalitas kerja berpengaruh dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan PT. Asuransi Jiwasraya (Persero).
3) Penelitian yang dilakukan oleh Suhardi, dkk (2021) dengan judul " Analisis Pengaruh Loyalitas dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan". Metode analisis yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda. Berdasarkan hasil analisis bahwa untuk variabel loyalitas dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Secara parsial loyalitas berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.
4) Penelitian yang dilakukan oleh Satriawan (2019) dengan judul "pengaruh loyalitas kerja, motivasi, dan insentif terhadap kinerja karyawan pada PT Mitra Adiperkasa, TBK". Teknik analisis yang

UNMAS DENPASAR

digunakan pada penelitian ini adalah analisis regresi berganda, uji kelayakan model (uji f), uji koefisien determinasi, dan uji hipotesis. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa loyalitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

5) Penelitian yang dilakukan oleh Vinca, dkk (2020) dengan judul "pengaruh keterlibatan karyawan, loyalitas kerja, dan Kerjasama tim terhadap kinerja karyawan". Analisis data dalam penelitian ini menggunakan SPSS versi 16. Teknik pengujian data yang digunakan adalah uji validadi dengan analisis faktor, uji reliabilitas dengan Alpha Cronbach. Berdasarkan hasil dari penelitian ini, loyalitas karyawan tidak mempengaruhi kinerja karyawan.

UNMAS DENPASAR