



Homepage Journal: <https://jurnal.unismuhpalu.ac.id/index.php/JKS>

Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Finansial, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Secret Garden Village Bali

The Influence of Leadership, Financial Motivation, and Work Discipline on Employee Performance at Secret Garden Village Bali

Kadek Bramdhika Ada¹, I Putu Andre Juliana²

¹ Universitas Tompotika Luwuk, bramdrikakadek@gmail.com

² Universitas Tompotika Luwuk, andrejuliana1999@gmail.com

*Corresponding Author: E-mail: bramdrikakadek@gmail.com

Artikel Penelitian

Article History:

Received: 25 Feb, 2026

Revised: 15 Apr, 2026

Accepted: 17 May, 2026

Kata Kunci:

Kepemimpinan;
Motivasi Finansial;
Disiplin Kerja;
Kinerja Karyawan

Keywords:

Leadership;
Financial Motivation;
Work Discipline;
Employee Performance

DOI: [10.56338/jks.v9i5.11954](https://doi.org/10.56338/jks.v9i5.11954)

ABSTRAK

Secret Garden Village Bali masih menghadapi berbagai permasalahan yang berkaitan dengan kinerja karyawan, yang ditunjukkan oleh belum tercapainya target kunjungan wisatawan selama periode 2020–2024 serta munculnya berbagai keluhan pengunjung mengenai kualitas pelayanan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan, motivasi finansial, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Secret Garden Village Bali. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui kuesioner kepada seluruh karyawan yang dijadikan responden penelitian. Data dianalisis menggunakan analisis regresi linear berganda melalui serangkaian uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik, uji parsial (t), uji simultan (F), dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan, motivasi finansial, dan disiplin kerja secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan penelitian menunjukkan bahwa peningkatan kualitas kepemimpinan, pemberian motivasi finansial yang adil, serta penerapan disiplin kerja yang konsisten mampu meningkatkan kinerja karyawan sehingga mendukung peningkatan kualitas pelayanan perusahaan.

ABSTRACT

Secret Garden Village Bali continues to face employee performance issues, reflected in its inability to achieve visitor targets during the 2020–2024 period and customer complaints regarding service quality. This study aims to examine the influence of leadership, financial motivation, and work discipline on employee performance at Secret Garden Village Bali. A quantitative research approach was employed using questionnaire-based data collected from employees. Data were analyzed using multiple linear regression supported by validity, reliability, classical assumption, partial (t-test), simultaneous (F-test), and coefficient of determination analyses. The results indicate that leadership, financial motivation,

and work discipline have positive and significant effects on employee performance, both partially and simultaneously. These findings imply that improving leadership quality, providing fair financial motivation, and consistently implementing work discipline can enhance employee performance and ultimately improve organizational service quality.

PENDAHULUAN

Dalam industri jasa, kualitas pelayanan menjadi salah satu indikator utama keberhasilan organisasi karena wisatawan tidak hanya menilai produk wisata yang ditawarkan, tetapi juga pengalaman pelayanan yang diberikan oleh karyawan. Karyawan menjadi elemen penting karena berinteraksi langsung dengan pelanggan dalam proses pelayanan. Robbins dan Judge (2022) menjelaskan bahwa perilaku dan kinerja individu dalam organisasi memiliki kontribusi besar terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Selanjutnya, Armstrong dan Taylor (2023) menyatakan bahwa pengelolaan sumber daya manusia yang efektif mampu meningkatkan produktivitas, kualitas pelayanan, serta keunggulan kompetitif organisasi. Secret Garden Village Bali merupakan salah satu destinasi wisata edukasi di Kabupaten Tabanan yang mengintegrasikan konsep wisata alam, edukasi, dan industri kreatif. Sebagai destinasi yang melayani wisatawan domestik maupun mancanegara, perusahaan dituntut mampu memberikan pelayanan yang berkualitas secara konsisten. Namun berdasarkan data internal perusahaan, target kunjungan wisatawan selama periode 2020–2024 belum pernah tercapai dengan rata-rata realisasi hanya sebesar 83,94% dari target yang telah ditentukan. Kondisi tersebut menunjukkan adanya indikasi permasalahan dalam pengelolaan organisasi yang salah satunya berkaitan dengan kualitas pelayanan dan kinerja karyawan.

Fenomena tersebut juga diperkuat oleh berbagai ulasan wisatawan melalui Google Reviews yang menunjukkan adanya keluhan terkait kebersihan area wisata, ketidakkonsistenan pelayanan antara wisatawan domestik dan mancanegara, kesesuaian harga tiket dengan pengalaman yang diterima, serta kemampuan karyawan dalam memberikan informasi kepada pengunjung. Menurut Tjiptono (2020), kualitas pelayanan sangat dipengaruhi oleh kemampuan sumber daya manusia dalam memberikan layanan yang sesuai dengan harapan pelanggan. Oleh karena itu, peningkatan kualitas pelayanan perlu dilakukan melalui peningkatan kinerja karyawan sebagai pelaksana utama kegiatan operasional.

Kinerja karyawan merupakan salah satu aspek penting dalam keberhasilan organisasi karena menggambarkan kemampuan individu dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan standar yang telah ditentukan. Mangkunegara (2021) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawabnya. Sementara itu, Kasmir (2022) menjelaskan bahwa pencapaian kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti kemampuan, motivasi, kepemimpinan, lingkungan kerja, serta kedisiplinan. Salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah kepemimpinan. Kepemimpinan merupakan kemampuan seorang pemimpin dalam memengaruhi, mengarahkan, dan memberikan motivasi kepada anggota organisasi untuk mencapai tujuan bersama. Northouse (2022) menjelaskan bahwa kepemimpinan yang efektif mampu menciptakan hubungan kerja yang positif sehingga meningkatkan komitmen dan kinerja anggota organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh Suryani dan Rahmawati (2022) menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan karena pemimpin berperan dalam memberikan arahan, dukungan, serta menciptakan kondisi kerja yang mendukung produktivitas.

Pada Secret Garden Village Bali, gaya kepemimpinan yang diterapkan cenderung bersifat otokratis. Meskipun gaya tersebut dapat mempercepat proses pengambilan keputusan, dalam praktiknya masih ditemukan beberapa permasalahan seperti rendahnya keterlibatan karyawan dalam pengambilan keputusan, distribusi pekerjaan yang belum merata, serta kurang optimalnya komunikasi antara

pimpinan dan bawahan. Kondisi tersebut dapat memengaruhi motivasi dan kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan penelitian Pratama *et al.* (2021) yang menyatakan bahwa pola kepemimpinan yang kurang melibatkan karyawan dapat menurunkan rasa memiliki terhadap organisasi dan berdampak pada pencapaian kinerja.

Selain kepemimpinan, faktor lain yang berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan adalah motivasi finansial. Motivasi finansial merupakan bentuk penghargaan organisasi kepada karyawan melalui pemberian kompensasi berupa gaji, insentif, bonus, tunjangan, maupun fasilitas lainnya. Menurut Dessler (2020), sistem kompensasi yang adil dapat meningkatkan kepuasan kerja dan mendorong karyawan untuk memberikan kontribusi yang lebih besar kepada organisasi. Hal tersebut diperkuat oleh Armstrong dan Taylor (2023) yang menyatakan bahwa kompensasi merupakan salah satu instrumen strategis dalam mempertahankan dan meningkatkan kinerja sumber daya manusia.

Penelitian Wahyuni dan Supriyanto (2022) menemukan bahwa motivasi finansial memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan karena penghargaan finansial mampu meningkatkan semangat kerja dan kepuasan karyawan. Namun demikian, pada Secret Garden Village Bali masih ditemukan beberapa permasalahan terkait motivasi finansial, seperti pembagian service charge berdasarkan jabatan, keterlambatan pembayaran gaji, serta besaran uang transport yang dianggap belum sesuai dengan kebutuhan karyawan. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa aspek finansial masih menjadi salah satu faktor yang perlu diperhatikan oleh manajemen. Faktor berikutnya yang diduga memengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Disiplin kerja menunjukkan tingkat kepatuhan dan kesadaran karyawan terhadap aturan organisasi. Sutrisno (2021) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan sikap kesediaan seseorang untuk menaati peraturan organisasi serta melaksanakan tanggung jawab pekerjaan dengan baik. Selain itu, Hasibuan (2021) menjelaskan bahwa disiplin kerja yang tinggi akan meningkatkan efektivitas kerja, produktivitas, dan pencapaian tujuan organisasi.

Penelitian Putri dan Ardana (2023) membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan karena tingkat kedisiplinan mencerminkan tanggung jawab individu terhadap pekerjaannya. Pada Secret Garden Village Bali, meskipun tingkat absensi karyawan tahun 2024 rata-rata sebesar 2,58%, masih ditemukan beberapa pelanggaran disiplin seperti keterlambatan hadir, pulang sebelum waktu kerja selesai, serta penggunaan telepon genggam saat jam kerja. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa disiplin kerja karyawan masih perlu mendapatkan perhatian. Berdasarkan penelitian terdahulu, kepemimpinan, motivasi finansial, dan disiplin kerja telah banyak dikaji sebagai faktor yang memengaruhi kinerja karyawan. Namun demikian, hasil penelitian sebelumnya masih menunjukkan adanya perbedaan temuan mengenai besarnya pengaruh masing-masing variabel pada berbagai sektor industri. Selain itu, penelitian yang menguji ketiga variabel tersebut secara simultan pada sektor destinasi wisata terpadu di Bali masih relatif terbatas. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk mengisi kesenjangan empiris dengan menganalisis pengaruh kepemimpinan, motivasi finansial, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Secret Garden Village Bali.

METODE

Penelitian ini menggunakan desain kuantitatif kausalitas. Lokasi penelitian bertempat di Secret Garden Village Bali, Kabupaten Tabanan. Populasi dalam penelitian ini mencakup seluruh karyawan aktif perusahaan. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode sampel jenuh (sensus), di mana seluruh anggota populasi dijadikan responden sehingga diperoleh ukuran sampel akhir sebanyak 56 orang karyawan.

Pengumpulan data primer dilakukan melalui penyebaran kuesioner terstruktur menggunakan skala Likert 1–5. Instrumen penelitian mengukur empat variabel: Kepemimpinan X1 dengan 4 item, Motivasi Finansial X2 dengan 4 item, Disiplin Kerja X3 dengan 5 item, dan Kinerja Karyawan Y dengan 5 item. Uji validitas instrumen menggunakan korelasi *Pearson Product Moment*, sedangkan uji reliabilitas menggunakan koefisien *Cronbach's Alpha*. Sebelum dilakukan analisis regresi, model diuji

kelayakannya melalui serangkaian uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas (*Kolmogorov-Smirnov*), uji multikolinieritas (*Variance Inflation Factor/VIF*), dan uji heteroskedastisitas (*Glejser*). Metode analisis data akhir menggunakan analisis regresi linear berganda, uji t parsial, uji F simultan, dan koefisien determinasi berbasis program SPSS 19 (Ghozali 2020).

HASIL

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Hasil uji instrumen menunjukkan seluruh butir pernyataan variabel memiliki nilai koefisien korelasi $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,263) sehingga dinyatakan valid. Uji reliabilitas menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* untuk Kepemimpinan (0,789), Motivasi Finansial (0,819), Disiplin Kerja (0,850) dan Kinerja Karyawan (0,783) seluruhnya berada di atas ambang batas 0,60, sehingga instrumen dinyatakan andal.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas: Nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* pada uji Kolmogorov-Smirnov sebesar 0,200 ($p > 0,05$), menunjukkan residual berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas: Nilai VIF variabel X1 (1,872), X2 (1,288), dan X3 (1,531) seluruhnya < 10 , serta nilai *Tolerance* $> 0,10$, sehingga bebas multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas: Uji statistik Glejser menunjukkan nilai signifikansi variabel bebas $> 0,05$, mengonfirmasi tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda dan Uji Hipotesis

Analisis regresi digunakan untuk mengukur arah dan besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen:

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda dan Uji t (Parsial)

Model	Koefisien Regresi (B)	Std. Error	t-hitung	Signifikansi (p)	Keterangan
Constant	2,302	3,710	2,315	0,002	Signifikan
Kepemimpinan X1	0,239	0,137	3,068	0,003	Positif & Signifikan
Motivasi Finansial X2	0,165	0,166	3,995	0,001	Positif & Signifikan
Disiplin Kerja	0,157	0,143	3,095	0,009	Positif & Signifikan

Berdasarkan Tabel 1, diperoleh persamaan garis regresi linear berganda sebagai berikut:

Uji F Simultan: Berdasarkan hasil uji ANOVA, diperoleh nilai $F_{hitung} = 4,801$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Sesuai kriteria pengujian $F_{hitung} > F_{tabel}$ 2,78, maka H_0 ditolak. Artinya, kepemimpinan, motivasi finansial, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Koefisien Determinasi (R^2): Nilai *R Square* yang diperoleh adalah sebesar 0,616. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 61,6% variasi kinerja karyawan dipengaruhi oleh kepemimpinan, motivasi finansial, dan disiplin kerja, sedangkan sisanya sebesar 38,4% dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian

DISKUSI

Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Pengujian parsial membuktikan variabel kepemimpinan memiliki kontribusi positif kuat terhadap peningkatan kinerja individu ($t = 3,068$; $p = 0,003$). Hasil ini mengindikasikan bahwa semakin optimal kapabilitas manajerial pimpinan dalam mendistribusikan tugas dan mengayomi aspirasi karyawan, maka kinerja operasional staf Secret Garden Village akan meningkat signifikan. Dalam konteks

operasional Secret Garden Village Bali, temuan ini sangat krusial mengingat gaya kepemimpinan yang diterapkan di lapangan saat ini cenderung bersifat otokratis. Pola kepemimpinan satu arah ini menciptakan jarak komunikasi yang lebar antara jajaran manajemen dan staf pelaksana lapangan. Kondisi tersebut menyebabkan beberapa kendala struktural, seperti rendahnya keterlibatan karyawan dalam forum pengambilan keputusan operasional sehari-hari, distribusi beban kerja yang dinilai kurang merata antar-divisi, serta lambatnya penyelesaian hambatan teknis akibat birokrasi komunikasi yang kaku. Ketika pimpinan mampu melunakkan pendekatan otokratis tersebut menjadi lebih partisipatif dan terbuka, motivasi intrinsik karyawan akan terstimulasi secara positif. Komunikasi dua arah yang efektif memungkinkan pimpinan untuk mendengarkan keluhan langsung staf lapangan mengenai dinamika penanganan wisatawan domestik maupun mancanegara. Temuan ini sejalan dengan teori Robbins dan Judge (2022) serta riset empiris Ada, (2024) Sari dan Putra (2024) yang menyatakan bahwa efektivitas kepemimpinan bertindak sebagai katalisator utama produktivitas internal organisasi.

Pengaruh Motivasi Finansial terhadap Kinerja Karyawan

Variabel motivasi finansial terbukti menjadi prediktor paling dominan dalam memengaruhi performa kerja karyawan ($t = 3,995$; $p = 0,001$). Pengkondisian finansial yang sehat termasuk ketepatan waktu penggajian serta transparansi pembagian insentif *service charge* secara langsung menstimulasi dedikasi kerja karyawan Secret Garden Village Bali. Fakta empiris di lapangan menunjukkan bahwa aspek finansial saat ini menjadi episentrum sensitivitas karyawan. Beberapa kendala nyata yang ditemukan meliputi sistem pembagian insentif *service charge* yang dianggap kurang adil karena murni didasarkan pada jenjang jabatan struktural tanpa mempertimbangkan beban kerja riil di lapangan. Selain itu, adanya fenomena keterlambatan pembayaran upah bulanan pada periode tertentu serta ketidaksesuaian alokasi uang transportasi dengan jarak tempuh karyawan menuju wilayah Kabupaten Tabanan memperparah tekanan ekonomi staf. Ketidakpastian finansial ini berbanding lurus dengan munculnya sikap acuh tak acuh saat melayani wisatawan, yang akhirnya memicu ulasan negatif di Google Reviews mengenai ketidakkonsistenan kualitas pelayanan. Ketika manajemen memberikan perhatian khusus pada perbaikan struktur kompensasi ini, produktivitas kerja karyawan akan meningkat secara eksponensial. Pemenuhan hak finansial secara tepat waktu dan transparan mampu menghapus kecemasan ekonomi karyawan, sehingga mereka dapat memfokuskan energi sepenuhnya pada standarisasi pelayanan wisatawan. Keterkaitan ini memvalidasi teori kompensasi Dessler (2020) dan selaras dengan temuan Ada, (2024) dan Ramadhan (2023) yang menegaskan pemenuhan hak finansial secara adil berkorelasi linear dengan lonjakan capaian output kerja.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin kerja terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan ($t = 3,095$; $p = 0,009$). Pengurangan tingkat pelanggaran minor seperti keterlambatan hadir atau kelalaian jam kerja akan berdampak langsung pada efisiensi pelayanan operasional destinasi wisata. Meskipun data absensi internal karyawan sepanjang tahun 2024 menunjukkan angka persentase ketidakhadiran yang relatif rendah (rata-rata absensi hanya 2,58%), permasalahan disiplin yang terjadi di Secret Garden Village Bali lebih bersifat pelanggaran perilaku harian (*daily conduct violations*). Bentuk pelanggaran nyata yang sering ditemukan oleh pengawas lapangan meliputi kebiasaan datang terlambat pada jam masuk operasional, tindakan pulang mendahului jadwal resmi saat pengawasan longgar, serta tingginya intensitas penggunaan telepon genggam pribadi untuk kepentingan non-pekerjaan saat jam layanan berlangsung. Pelanggaran-pelanggaran minor ini berdampak sistemik terhadap operasional destinasi wisata, seperti kekosongan staf di loket tiket, penumpukan antrian pengunjung, hingga terbengkalainya kebersihan fasilitas umum yang kerap dikeluhkan oleh wisatawan di media sosial. Penegakan disiplin kerja yang konsisten melalui implementasi sanksi yang tegas dan sistem pengawasan melekat (*direct supervision*) akan meminimalisasi kelalaian operasional tersebut. Ketika karyawan memiliki kesadaran regulatif yang tinggi, efisiensi waktu kerja akan tercipta, yang

berdampak langsung pada optimalnya koordinasi tim dalam menyambut kunjungan wisatawan. Penemuan ini mendukung premis keperilaku Sutrisno (2021) serta kajian Ada, (2024) dan Hidayat (2022) yang memosisikan tingkat kepatuhan regulatif sebagai instrumen fundamental penjamin stabilitas mutu pelayanan bisnis hospitality.

KESIMPULAN

Kepemimpinan terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Secret Garden Village Bali di Kabupaten Tabanan secara parsial. Nilai statistika menunjukkan bahwa transformasi dari pola kepemimpinan otokratis yang kaku menjadi pola interaksi yang lebih partisipatif dan terbuka mampu mengikis jarak komunikasi struktural, mendistribusikan beban kerja secara adil, serta mendongkrak komitmen operasional staf pelaksana di lapangan.

Motivasi Finansial terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial, sekaligus bertindak sebagai prediktor yang paling dominan dalam memengaruhi performa kerja di perusahaan. Pengkondisian hak keuangan yang sehat—melalui ketepatan waktu pembayaran gaji berkala, penyalarsan uang transportasi, serta transparansi distribusi insentif service charge berbasis kontribusi—berdampak linear pada hilangnya kecemasan ekonomi karyawan sehingga memicu fokus penuh staf dalam menjaga mutu layanan hospitality.

Disiplin Kerja terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial. Meskipun tingkat kehadiran formal karyawan tergolong sangat tinggi, penyelesaian terhadap pelanggaran perilaku harian (daily conduct) seperti keterlambatan jam masuk, pulang mendahului jadwal, dan penggunaan gawai untuk kepentingan personal di jam kerja terbukti krusial untuk mencegah kelalaian sistemik operasional serta menjaga stabilitas mutu pelayanan destinasi wisata.

Secara simultan, kombinasi variabel kepemimpinan, motivasi finansial, dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan dalam membentuk capaian kinerja karyawan Secret Garden Village Bali dengan kontribusi pengaruh sebesar 61,6%. Hal ini menegaskan bahwa optimalisasi kinerja staf garda depan tidak dapat dicapai secara parsial, melainkan harus diwujudkan melalui sinkronisasi kebijakan tata kelola sumber daya manusia yang terpadu.

SARAN

Bagi Manajemen Perusahaan

Diharapkan manajemen Secret Garden Village Bali meninjau kembali formula pembagian insentif service charge agar lebih proporsional, serta memperbaiki ketepatan waktu pembayaran hak upah guna menjaga stabilitas motivasi finansial staf. Pimpinan juga disarankan mengubah pendekatan otokratis menjadi lebih partisipatif guna menyerap aspirasi lini bawah.

Bagi Penelitian Selanjutnya

Diharapkan peneliti masa depan dapat memperluas cakupan variabel eksogen dengan mengeksplorasi faktor non-finansial seperti komitmen organisasi, budaya kerja, atau stres kerja yang berpotensi memengaruhi kinerja individu.

KETERBATASAN

Penelitian ini memiliki keterbatasan ruang lingkup objek pengamatan yang hanya memfokuskan analisis pada satu perusahaan destinasi wisata (*single company case study*). Selain itu, penelitian ini menggunakan desain potong-lintang (*cross-sectional study*) yang hanya memotret fenomena perilaku SDM pada satu rentang waktu tertentu, serta mengandalkan instrumen kuesioner mandiri yang memiliki risiko bias subjektivitas responden tinggi.

DAFTAR PUSTAKA

- Ada, K. B. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi, Finansial dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Akemi Bali Craft di Klungkung. *Jurnal Kolaboratif Sains*, 7(7), 2443–2450.
- Armstrong, Michael, dan Stephen Taylor. 2023. *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice*. Edisi Ke-16. London: Kogan Page.
- Dessler, Gary. 2020. *Human Resource Management*. Edisi Ke-16. New York: Pearson.
- Ghozali, Imam. 2020. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hasibuan, Malayu S.P. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hidayat, R. 2022. "Analisis Disiplin Kerja dan Sanksi Organisasi terhadap Produktivitas Kerja Staf Operasional Hotel." *Jurnal Manajemen Perhotelan* 8 (2): 112–125.
- Kasmir. 2022. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Northouse, Peter G. 2022. *Leadership: Theory and Practice*. Edisi Ke-9. Thousand Oaks: SAGE Publications.
- Pratama, I. M., dan I. B. K. Utama. 2023. "Kualitas Pelayanan Destinasi Wisata dan Dampaknya terhadap Kepuasan Serta Loyalitas Wisatawan di Bali." *Jurnal Analisis Pariwisata* 23 (1): 45–58.
- Pratama, I. W. A., I. M. S. Utama, dan I. G. A. M. Dewi. 2021. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otokratis Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja." *Jurnal Manajemen Bisnis* 18 (2): 145–160.
- Putri, N. K. A., dan I. K. Ardana. 2023. "Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan." *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana* 12 (4): 320–335.
- Ramadhan, A. F. 2023. "Pengaruh Motivasi Finansial dan Non-Finansial terhadap Kinerja Karyawan Sektor Industri Kreatif." *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis* 7 (3): 204–218.
- Robbins, Stephen P., dan Timothy A. Judge. 2022. *Organizational Behavior*. Edisi Ke-18. New York: Pearson.
- Sari, N. L. P., dan I. W. Putra. 2024. "Peran Kepemimpinan Transformasional dalam Meningkatkan Efektivitas Kerja Karyawan di Sektor Hospitality." *Jurnal Ilmu Manajemen dan Akuntansi* 12 (1): 14–29.
- Suryani, E., dan A. Rahmawati. 2022. "Analisis Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas dan Kinerja Karyawan di Industri Jasa." *Jurnal Administrasi Bisnis* 10 (1): 55–68.
- Sutrisno, Edy. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Tjiptono, Fandy. 2020. *Pemasaran Jasa: Prinsip, Penerapan, dan Penelitian*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Wahyudi, I. G. 2022. "Strategi Pengelolaan Sumber Daya Manusia Pariwisata Bali Pasca Pandemi." *Jurnal Kajian Pariwisata Indonesia* 15 (2): 89–101.
- Wahyuni, S., dan E. Supriyanto. 2022. "Pengaruh Motivasi Finansial Terhadap Output Kinerja Individu Karyawan Sektor Swasta." *Jurnal Ekonomi dan Manajemen* 14 (3): 210–225.