

## *The Influence of Leadership Style, Job Design, and Work Environment on Employee Performance at Dedayuh Villa Seminyak*

### **Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Desain Pekerjaan, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Karyawan pada Dedayuh Villa Seminyak**

**I Putu Julian Satya Pratama<sup>1</sup>, Gusti Ngurah Joko Adinegara<sup>2\*</sup>, Ni Luh Putu Suarmi Sri Patni<sup>3</sup>**

<sup>1,2,3</sup>Program Studi Manajemen, Universitas Dhyana Pura, Bali, Indonesia

(\*) Corresponding Author: [jokoadingara@undhirabali.ac.id](mailto:jokoadingara@undhirabali.ac.id)

#### **Article info**

##### **Keywords:**

*Employee Performance, Job Design, Leadership Style, Work Environment*

##### **Abstract**

*An employee's performance is the level of success they achieve. pursuing an action to achieve a goal. In improving employee performance, many factors influence it, according to a survey. Employee performance at Dedayuh Villa Seminyak is influenced by leadership, job design and work environment. This research aims to determine the influence of leadership style, job design and work environment partially and simultaneously on employee performance. This research was conducted at Dedayuh Villa Seminyak. The population used Dedayuh Villa Seminyak employees, and the sample was 30 respondents. The data analysis technique uses Multiple Linear Regression Analysis. From the research results it can be seen that the leadership style variable has a significant positive effect on employee performance, where the t count is 2.251, B1 is 0.251 with a sig value of 0.042. Job Design has a significant positive effect on employee performance, where the calculated t value is 2.370, B2 is 0.354 with a sig value of 0.026. Workload has a significant positive effect on employee performance, where the calculated t value is 2.149, B3 is 0.326 with a sig value of 0.041, simultaneously work discipline, communication and workload have a significant effect on employee performance. Suggestions that can be given by researchers are that Dedayuh Villa Seminyak is expected to increase employees' ability to complete work, always provide job designs to subordinates, always supervise employees at work, increase the number of fans and air conditioning.*

##### **Kata kunci:**

Desain Pekerjaan, Gaya Kepemimpinan, Kinerja Karya, Lingkungan Kerja

##### **Abstrak**

Kinerja karyawan merupakan tingkat keberhasilan mereka meraih. mengejar suatu tindakan untuk mencapai tujuan. Dalam meningkatkan kinerja karyawan banyak faktor mempengaruhinya, menurut survey Kinerja karyawan yang ada pada Dedayuh Villa Seminyak di pengaruh oleh aya kepemimpinan, desain pekerjaan dan lingkungan kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, desain pekerjaan dan lingkungan kerja secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan di Dedayuh Villa Seminyak. Populasi menggunakan karyawan Dedayuh Villa Seminyak, dan sampel sebanyak 30 responden. Teknik analisis data menggunakan

Analisis Regresi Linier Berganda. Dari hasil penelitian dapat dilihat bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana  $t$  hitung yaitu 2,251,  $B1$  yaitu 0,251 dengan nilai sig yaitu 0,042. Desain Pekerjaan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana nilai  $t$  hitung yaitu 2,370,  $B2$  yaitu 0,354 dengan nilai sig yaitu 0,026. Beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana nilai  $t$  hitung yaitu 2,149,  $B3$  yaitu 0,326 dengan nilai sig yaitu 0,041, secara simultan disiplin kerja, komunikasi dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Saran yang dapat diberikan peneliti adalah Dedayuh Villa Seminyak, diharapkan meningkatkan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan, selalu memberikan Desain Pekerjaan kepada bawahan, selalu mengawasi karyawan dalam bekerja, menambah jumlah kipas angin dan AC.

## PENDAHULUAN

Kinerja karyawan merupakan tingkat keberhasilan mereka meraih dan mengejar suatu tindakan untuk mencapai tujuan. Tujuan dan misi organisasi berasal dari perencanaan yang matang. Menurut Moehariono (2014) Kinerja yaitu gambaran sejauh mana suatu rencana kebijakan telah mencapai tujuan sasaran, organisasi, misi dan visi dalam kaitannya dengan rencana strategis organisasi. Manajemen hotel harus menyadari bahwa kinerja karyawan mempunyai dampak yang signifikan terhadap pengembangan metode evaluasi kinerja karyawan. Penting untuk manajer hotel untuk membuat sistem bagi karyawan untuk menyelesaikan tugas seefektif mungkin. Sebab, kesuksesan bisnis ini sangat bergantung pada kinerja karyawannya. Selain itu, kepuasan dan kenyamanan tamu tergantung pada seberapa baik karyawan melakukan pekerjaan mereka. Komitmen perusahaan terhadap masalah sumber daya manusia, khususnya kinerja karyawan, harus ditingkatkan.

Cara pemimpin berperilaku dapat mempunyai dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawannya. Menurut Rivai (2014), gaya kepemimpinan mengacu pada ciri-ciri khusus yang dimiliki dan dimanfaatkan oleh pemimpin untuk memotivasi bawahannya menuju pencapaian tujuan organisasi. Dengan kata lain, gaya kepemimpinan mencakup perilaku dan strategi yang diterapkan dan dianggap efektif oleh para pemimpin. Seorang pemimpin harus memiliki kemampuan untuk menyusun tugas dan memberikan dukungan kepada karyawannya. Menurut Robbins dan Coulter (2016), Proses desain pekerjaan melibatkan penetapan alokasi tugas yang jelas dan komprehensif. Pembagian kerja yang efektif ini meningkatkan kepuasan karyawan, yang pada akhirnya mengarah pada peningkatan kinerja. Ketika desain pekerjaan dilaksanakan secara efektif, karyawan menerima berbagai pengetahuan serta pemahaman yang lebih tentang peran dan tanggung jawab mereka. Sebaliknya, desain pekerjaan yang buruk dapat berdampak buruk pada kinerja karyawan sehingga mengakibatkan penurunan produktivitas.

Tabel 1. *Review from the Guest*

NO	GUEST	COMMENT
1	Mrs. Aprilia Riana (2022)	nice villa. yg bagus bgt sebenarnya. kamarnya sangat bagus kolamnya bagus...tp sayang saya kemarin disana kedapetan apes ada ular di kolam renangnya. tp stafnya tidak mau membantu sama sekali mengusir ularnya dgn ketusnya menjawab bukan jam kerjanya dia, jd kami menangkap sendiri ular tersebut agar bisa

---

berenang...tolong kedepannya ditingkatkan lagi pelayanannya dan tanggung jawabnya apalagi dalam keadaan urgent seperti itu

---

- 2 Mr. Cristhoper (2022) *Nice apartments with private pools and beautiful rooms. The location is a little bit outside from the main restaurants and bars. The staff has been friendly but they didn't care about missing breakfast bread and mushrooms. The healthy and cleaning is definitely not well. A lot of old bin equipment like bear holders on the ground in the pool or the total cleaning of pool. The kitchen was dirty and there were a lot of old food from other people before of us. Be careful for breakfast. They will charge you 25% + the regular breakfast costs 100k each person.*
- 

Sumber: Google Maps 2023

Penelitian dilakukan di salah satu tempat yaitu De Dayuh Villa Seminyak, diketahui bahwa dari data yang diperoleh peneliti selama observasi, jumlah karyawan De Dayuh Villa Seminyak, adalah 30 orang. Namun, dalam beberapa tahun terakhir, kinerja staff De Dayuh Villa Seminyak, cenderung menurun. Hal ini terlihat dari cara staf memperlakukan tamu. Skor kinerja karyawan bisa terlihat pada beberapa review dari tamu baik secara tertulis melalui travel agent. Tanggapan dan saran yang diberikan oleh tamu terhadap Villa Dedayuh Seminyak, Beberapa tamu merasa sangat puas dengan pelayanan karyawan, namun beberapa tamu juga mengungkapkan ketidakpuasan mereka. Hal ini menunjukkan perlunya peningkatan kinerja karyawan di Villa Dedayuh Seminyak. Hasil wawancara awal dengan karyawan mengindikasikan adanya gaya kepemimpinan otoriter di Villa Dedayuh Seminyak, Pemimpin memiliki kewenangan mutlak, sedangkan partisipasi karyawan dalam pengambilan keputusan serta saran terbatas. Komunikasi yang dilakukan bersifat satu arah, yaitu pimpinan langsung ke karyawan. Ditambah dengan kurang adanya pengawasan terhadap perilaku dan sikap karyawannya menyebabkan terjadinya berbagai pelanggaran aturan perusahaan. Beberapa karyawan mengeluhkan sikap pemimpin yang terlihat lebih memprioritaskan kepentingan pribadi, yang pada akhirnya mempengaruhi kinerja karyawan secara tidak langsung.

Baiknya seorang pemimpi adalah mereka yang dalam keadaan apapun dapat menyesuaikan diri dengan baik diberbagai kondisi serta situasi perusahaan. Selain itu, seorang pemimpin juga harus mampu merancang desain pekerjaan yang optimal untuk meningkatkan kinerja karyawan. Dalam hal pembagian tugas, manajer Villa Dedayuh Seminyak, memberi perintah kepada karyawan dan merencanakan desain pekerjaan untuk melaksanakan tugas serta membuat keputusan terkait pekerjaan. Berikut adalah data mengenai deskripsi pekerjaan di masing-masing departemen. Desain kerja Dedayuh Villa Seminyak, cukup merangkap, misalnya departemen housekeeping mengambil bagian pembersihan kamar sebagai tugas utama, dan pada saat yang sama bertanggung jawab untuk menangani laundry Villa dan Tamu. Dalam hal ini, tamu sering mengeluh bahwa saat housekeeping sedang membersihkan kamar, tamu di bar kolam renang meminta handuk kolam renang, dan housekeeping harus menunda pembersihan kamar untuk sementara. Hal ini membuat proses pembersihan kamar kurang optimal. Demikian pula FB Service bertanggung jawab dalam penyajian makanan dan minuman tamu, dan juga harus bertanggung jawab untuk membuat minuman di bar.

Dapat dijelaskan bahwa desain pekerjaan tidak efektif menyebabkan implementasinya tidak standar, seperti prosedur kerja (SOP) tidak dijalankan secara

optimal, Keberlanjutan SOP menjadi terganggu contohnya housekeeping yang bertugas pada section room harus beralih antara membersihkan kamar dan menangani laundry, menciptakan potensi kesalahan atau kelalaian dalam pelaksanaan tugas. variasi pekerjaan yang tinggi menyebabkan inefisiensi, memberikan terlalu banyak pekerjaan pada satu pekerjaan menyebabkan kinerja yang buruk, kurangnya karyawan tidak bekerja untuk pekerjaannya sendiri Kesempatan untuk membuat keputusan tanpa umpan balik kepemimpinan atas pekerjaan karyawan membuat karyawan tidak memiliki insentif untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja. Bukan hanya pemimpin yang mendesain pekerjaan, tetapi lingkungan tempat karyawan bekerja mempengaruhi kinerja karyawan.

Suhu udara, kebisingan, pencahayaan, kualitas udara, dan keselamatan kerja juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan (Robbins dan Judge (2014)). Secara geografis, lingkungan kerja di Dedayuh Villa Seminyak dinilai menguntungkan. Namun, kawasan sekitarnya mengalami kemacetan parah karena kedekatannya dengan jalan utama dan kawasan umum populer seperti pantai, pusat perbelanjaan, dan klub malam. Hal ini sering kali menyebabkan kemacetan lalu lintas yang parah dan kebisingan kendaraan yang mengganggu, sehingga dapat menghambat kemampuan karyawan untuk berkonsentrasi pada tugas mereka. Misalnya, staf *Front Office* pernah menghadapi situasi di mana mereka menerima panggilan pemesanan kamar, namun karena musik keras dari restoran terdekat dan suara kendaraan, mereka salah menafsirkan informasi tamu, sehingga mengakibatkan alokasi kamar yang salah. Akibatnya, beberapa tamu mengungkapkan ketidakpuasannya selama proses *check-in*. Selain itu, karyawan membutuhkan penerangan dan keamanan yang memadai di tempat kerja.

Terjadinya fenomena tersebut menyebabkan karyawan Dedayuh Villa Seminyak merasa tidak nyaman dalam menjalankan pekerjaannya, dan menimbulkan suatu permasalahan dan tidak bisa diatasi. Volume pekerjaan yang diberikan juga sangat menyulitkan staf. Selain itu, kurangnya pengawasan manajemen menyebabkan kegagalan pelayanan, tamu masih mengeluh dari waktu ke waktu. Menurunnya produktivitas karyawan pada Dedayuh Villa Seminyak menyebabkan menurunnya reputasi perusahaan yang mengakibatkan tujuan perusahaan tidak tercapai secara efektif. Untuk mencapai hal tersebut, kinerja pegawai perlu ditingkatkan. Uraian di atas menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, desain pekerjaan, dan faktor lingkungan semuanya mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu peneliti menambah judul menjadi "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Desain Pekerjaan Dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada De Dayuh Villa Seminyak".

## METODE

Penelitian dilaksanakan di Dedayuh Villa Seminyak. Data - data dikumpulkan melalui interview, observasi dan kuesioner. Menurut Sugiyono (2017), populasi adalah wilayah yang digeneralisasikan yang terdapat objek dan subjek dengan jumlah serta dengan berbagai ciri tertentu, yang peneliti terapkan untuk mempelajari dan kemudian menarik kesimpulan. Seluruh karyawan Dedayuh Villa Seminyak, yang berjumlah 30 orang merupakan populasi dari penelitian ini. Hasil kuesioner diolah dengan SPSS versi 26 sesuai dengan jenis tes yang digunakan. Penelitian menggunakan analisis Regresi untuk menjawab dari rumusan dan tujuan masalah yang ada.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil

#### 1. Analisis deskriptif

Tabel 2. Analisis Statistik Deskriptif

Variabel	Mean	Kategori
Kinerja Karyawan (Y)	3,84	Baik
Gaya Kepemimpinan (X1)	3,84	Baik
Desain Pekerjaan (X2)	3,88	Baik
Lingkungan Kerja (X3)	3,90	Baik

Dapat dilihat pada tabel diatas diperoleh rata rata keempat variabel memiliki skor mean yang ada di sekitar 3,41 - 4,20 dapat dikatakan bahwa responden punya penilaian terhadap semua variabel yang berkategori Baik.

#### 2. Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 3. Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Kode Indikator	Pearson Correlatin	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Kinerja karyawan	Y1.1	0,824	0,780
	Y1.2	0,831	0,792
	Y1.3	0,672	0,836
	Y1.4	0,788	0,791
	Y1.5	0,787	0,793
Gaya kepemimpinan	X1.1	0,677	0,793
	X1.2	0,851	0,733
	X1.3	0,623	0,819
	X1.4	0,771	0,763
	X1.5	0,831	0,740
Desain pekerjaan	X2.1	0,889	0,848
	X2.2	0,886	0,848
	X2.3	0,862	0,859
	X2.4	0,785	0,880
	X2.5	0,743	0,888
Lingkungan kerja	X3.1	0,919	0,904
	X3.2	0,884	0,913
	X3.3	0,902	0,908
	X3.4	0,824	0,929
	X3.5	0,894	0,910

Dari pengujian validitas serta reliabilitas, memperlihatkan koefisien korelasi variabel setiap indikator yakni melebihi 0,30 dan *Alpha Cronbach* melebihi 0,60 artinya instrumen penelitian bersifat Valid dan reliabel, dengan demikian layak untuk dilanjutkan.

### 3. Uji Asumsi Klasik

Tabel 4. Hasil uji asumsi klasik

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Variabel	Tolerance	VIF	Sig.
N	30	X1	0,863	1,159	0,917
Asymp. Sig. (2-tailed)	<b>0.200</b>	X2	0,277	3,613	0,972
		X3	0,258	3,881	0,876

Bersadarkan hasil pengujian Uji normalitas memperlihatkan nilai sig. sebanyak 0.200 yang artinya data tersebar secara normal. Dan memperlihatkan bahwasanya VIF untuk variabel ketiga variabel memperoleh  $tolerance > 0,10$  dengan  $VIF < 10$ . Pengujian heteroskedastisitas dengan uji *Glejssel* memperlihatkan nilai sig. tiap variabel  $\geq 0.05$  dengan kesimpulan tidak adanya gejala heteroskedastisitas. Jadi pada ketiga variabel tak mengandung gejala multikolinearitas dan Heteroskedastisitas.

### 4. Hasil Analisis dan Pembahasan

Tabel 5. Hasil Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1), Desain pekerjaan (X2) dan Lingkungan kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

V. Terikat	V. Bebas	r. Parsial	B	Beta	t.hitung	Sig
	Gaya kepemimpinan	0,386	0,215	0,216	2,137	0,042
Kinerja karyawan	Desain pekerjaan	0,419	0,370	0,420	2,354	0,026
	Lingkungan kerja	0,388	0,308	0,397	2,149	0,041

R = 0,878

R Square = 0,771

Adjustes R Square = 0,744

t.tabel = 2,055

Konstanta = 1,886

Persamaan Regresi,  $Y = 1,886 + 0,215X1 + 0,370X2 + 0,308X3$

F.Hitung = 29,167

sig F = 0,000

f.tabel = 2,98

#### Analisis Korelasi Parsial

Ditabel 5 memperlihatkan Gaya kepemimpinan bernilai 0,386, Desain Pekerjaan bernilai 0,419 dan lingkungan bernilai 0,388 yang membuktikan adanya korelasi yang kuat dan positif serta parsial diantara ketiga variabel dengan Kinerja karyawan di Dedayuh Villa Seminyak.

#### Analisis Korelasi Berganda

Dilakukan analisis ini untuk secara bersamaan atau bersama-sama menentukan kekuatannya hubungan ketiga variabel terhadap Kinerja Karyawan. Memperoleh hasil R = 0,878, yang bearti jika ketiga variabel meningkat, maka meningkatnya Kinerja Karyawan.

#### Analisis Determinasi

Nilai dari koefisien determinasi adalah 0,744 atau 74,4%. Hal tersebut menunjukkan

secara simultan ketiga variabel memberi kontribusi yaitu 74,4% pada naik-turunnya Kinerja Karyawan dan 25,6% merupakan faktor lain.

### **Analisis Regresi Linier Berganda**

$Y = 1,886 + 0,215X_1 + 0,370X_2 + 0,308X_3$  Variabel gaya kepemimpinan memperoleh nilai koefisien regresi yaitu 0,215, desain pekerjaan yaitu 0,370 dan lingkungan kerja yaitu 0,308. Dikarenakan tingkat sig koefisien regresi untuk semua variabel dibawah 5% (0,05) artinya pengaruh yang terjadi diantara Ketiga variabel terhadap kinerja karyawan ialah signifikan.

### **Uji T dan Uji F**

Berdasarkan t-test terhadap variabel independent (Variabel X1, X2, X3) kepada variabel dependen (Variabel Y) berpengaruh secara signifikan serta positif dan berdasarkan analisis uji F terhadap variabel independent (Variabel X1, X2, X3) kepada variabel dependen (Variabel Y) yang bernilai  $\leq 0,05$  dan nilai F hitungnya adalah  $29,167 \geq F$  tabelnya adalah 2,98.

### **Pembahasan**

#### **Pengaruh dari Gaya kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan**

Pengujian variabel X1 pada Kinerja Karyawan berpengaruh secara positif dilakukan dengan pengujian t, yaitu dengan mengomparasikan ( $2,137 > 2,055$ ),  $\beta_1$  sebesar 0,215, ( $0,042 < 0,05$ ). Temuan ini berarti saat makin baiknya implementasi Gaya Kepemimpinan maka Kinerja Karyawan di Dedayuh Villa Seminyak semakin tinggi, begitu pun berlaku sebaliknya.

#### **Pengaruh dari Desain Pekerjaan terhadap Kinerja Karyawan**

Pengujian variabel X2 pada Kinerja Karyawan berpengaruh secara positif dilakukan dengan pengujian t, yaitu dengan mengomparasikan ( $2,354 > 2,055$ ),  $\beta_2$  yaitu 0,370, sig ( $0,026 < 0,05$ ). Temuan ini berarti saat makin baiknya implementasi Desain Pekerjaan maka Kinerja Karyawan di Dedayuh Villa Seminyak semakin tinggi, begitu pun berlaku sebaliknya.

#### **Pengaruh dari Lingkungan terhadap Kinerja Karyawan**

Pengujian variabel X3 pada Kinerja Karyawan berpengaruh secara positif dilakukan dengan pengujian t, yaitu dengan mengomparasikan ( $2,149 > 2,055$ ),  $\beta_3$  sebesar 0,308 dan nilai sig ( $0,041 < 0,05$ ). Temuan ini berarti saat makin baiknya kepuasan maka Kinerja Karyawan karyawan di Dedayuh Villa Seminyak semakin tinggi, begitu pun berlaku sebaliknya.

#### **Pengaruh dari Gaya Kepemimpinan, Desain Pekerjaan, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Pengujian empiris terbukti ( $F$  hitung  $29,167 > F$  tabel 2,98), nilai sig diperoleh (0,000). Memang benar jika dikatakan bahwa terdapat pengaruh secara simultan serta signifikan diantara ketiga variabel independen terhadap kinerja karyawan di Dedayuh Villa Seminyak. Dengan hasil bahwa semakin baiknya gaya pemimpin dalam memimpin dalam bekerja, bagusnya desain dalam pekerjaan serta dilengkapi dengan lingkungan kerja yang nyaman membuat tinggi kinerja karyawan di Dedayuh Villa Seminyak, begitu

sebaliknya semakin buruknya gaya kepemimpinan dalam kerja, desain pekerjaan yang berantakan dan lingkungan kerja yang buruk dan tidak memadai mmaka akan membuat rendahnya kinerja karyawan di Dedayuh Villa Seminyak.

## SIMPULAN

Didasarkan penganalisisan data pada pembahasan dalam disimpulkan bahwa Terdapat pengaruh positif serta signifikan antara semua variabel dengan kinerja karyawan di Dedayuh Villa Seminyak. Terbukti dengan  $\beta_1$  yaitu 0,251, Pengujian t ( $2,137 > 2,055$ ), sig yaitu  $0,042 < 0,050$ . Artinya ketika gaya kepemimpinina yang ada diterapkan dengan sebaik mungkin maka kinerja karyawan semakin tinggi.  $\beta_2$  yaitu 0,354, Pengujian t ( $2,370 > 2,055$ ) dengan nilai sig yaitu  $0,026 < 0,050$ . Artinya ketika desain pekerjaan yang diterapkan dengan baik maka kinerja karyawan semakin tinggi.  $\beta_3$  0,326, Pengujian t ( $2,149 > 2,055$ ), sig yaitu  $0,041 < 0,050$ . Di mana, ketika lingkungan yang diterapkan meningkat maka kinerja karyawan semakin tinggi. Dibuktikan dengan  $f_{hitung} = 29,167 > f_{tabel} = 2,98,2$ .  $Y = 1,886 + 0,215X_1 + 0,370X_2 + 0,308X_3$ . Dengan tingkat sig ( $0,000 < 0,050$ ). Dengan hasil bahwa semakin baiknya gaya pemimpin dalam memimpin dalam berkerja, bagusnya desain dalam pekerjaan serta dilengkapi dengan lingkungan kerja yang nyaman membuat tinggi kinerja karyawan di Dedayuh Villa Seminyak, begitu sebaliknya semakin buruknya gaya kepemimpinan dalam kerja, desain pekerjaan yang berantakan dan lingkungan kerja yang buruk dan tidak memadai mmaka akan membuat rendahnya kinerja karyawan di Dedayuh Villa Seminyak.

## DAFTAR PUSTAKA

- Maps. 2023. Ulasan Tamu. Google Maps <https://www.google.com/maps/place/VillaDedayuh+Seminyak>. Diakses 23 Maret 2023.
- Moehariono. (2014). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi Edisi Revisi*. Jakarta : PT RajaGrafindo Persada.
- Rivai, V. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan. Edisi ke 6*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2016). *Manajemen. Jilid 1 Edisi 13*. Jakarta : Erlangga.
- Robbins, S. P., & Judge, T. (2014). *Organizational Behavior*. Jakarta : Salemba Empat.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : CV. Alfabeta.