

# Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Etos Kerja berdasarkan Konsep Nawa Natya Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Dishub Lalu Lintas Prov. Bali)

Ni Putu Pebriyanthi Ari Putri <sup>(1)</sup>

Putu Yudy Wijaya <sup>(2)</sup>

Ida I Dw Ayu Yayati W <sup>(3)</sup>

<sup>1)(2)(3)</sup>Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Bisnis, dan Pariwisata, Universitas Hindu Indonesia  
e-mail: [pebriyanthimiputu@gmail.com](mailto:pebriyanthimiputu@gmail.com)

## ABSTRACT

*One imperative component in a company's work framework is its execution. The quality of an organization's staff can be utilized to degree its adequacy. The most center of this investigate is how to make strides representative execution, authority and work ethic in line with the Nawa Cita guideline which states that each representative has an commitment to allow all their capacities to work so that the company remains beneficial and accomplishes its objectives. long term objectives. The sort of information utilized is essential information. This trial involved fifty respondents. The complete populace is considered when selecting a test. To analyze the information, different relapse examination was carried out. Amid information preparing, the SPSS Windows application was utilized. The investigate comes about appear that work ethic based on the concept of nawa cita encompasses a great and noteworthy impact on laborer execution and work ethic and leadership fashion have a great relationship. A work ethic based on the thought of nawa cita features a great and critical impact on representative execution.*

**Keywords:** *Leadership Style; Work Ethic Based on the Concept of Nawa Natya Teachings; Employee Performance*

## ABSTRAK

Kinerja merupakan salah satu unsur utama yang menjadi kunci dalam menjalankan operasional perusahaan dengan efektif. Efektivitas suatu organisasi dapat diukur melalui kualitas dari para stafnya. Fokus utama dari studi ini ialah tentang cara meningkatkan kinerja, kepemimpinan, dan sikap kerja karyawan sesuai dengan prinsip Nawa Cita yang menegaskan bahwa setiap karyawan memiliki tanggung jawab untuk memberikan usaha maksimal dalam pekerjaannya agar perusahaan dapat tetap menguntungkan dan mencapai tujuan yang sudah ditetapkan. Mengubah kata-kata dan memparafrasakan teks tersebut menjadi: rencana jangka panjang. Jenis informasi yang digunakan adalah informasi asli. Penelitian ini melibatkan 50 peserta. Semua orang dalam populasi diambil dalam pertimbangan saat memilih sampel. Semua individu dalam populasi diperhitungkan ketika memilih sampel. Analisis regresi berganda dipakai dalam analisis terhadap data. Dalam pengelolaan data, aplikasi Windows SPSS digunakan. Riset menunjukkan bahwa semangat kerja berdasarkan prinsip tujuan hidup memiliki dampak positif yang signifikan kinerja karyawan, dan semangat kerja serta gaya kepemimpinan memiliki korelasi yang positif. Semangat kerja yang berlandaskan pada cita-cita yang luhur memiliki dampak yang positif dan layak untuk diperhatikan terhadap kinerja para karyawan.

**Kata kunci:** *Gaya Kepemimpinan; Etos Kerja Berdasarkan Konsep Nawa Natya; Kinerja Karyawan*

---

## Pendahuluan

Rahmah U *et al* (2020), disebutkan bahwa lembaga mempunyai peranan penting pada era globalisasi ini dan dapat berperan dalam kesuksesan suatu forum jika lembaga tersebut mampu secara bijaksana mengelola sumber daya manusianya. Manajemen energi manusia (HRM) adalah proses perencanaan, alokasi, dan pelestarian energi manusia agar karyawan dapat memberikan hasil kerja terbaik. Selain itu, dia menciptakan panduan dan kebijakan untuk mendukung praktik manajemen seni. Tujuan pokok dari sumber energi manusia secara umum adalah tercapainya tujuan yang ada. Hal ini dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk kinerja karyawan; oleh karena itu, pencapaian tujuan tergantung pada kontribusi yang diberikan oleh karyawan.

Gaya kepemimpinan bukanlah satu-satunya aspek memengaruhi kinerja pegawai. Arti dari gaya kepemimpinan adalah tindakan pemimpin yang digunakan untuk memengaruhi perilaku orang lain sesuai dengan keinginan. Sebaliknya, jika kepemimpinan tidak sesuai dengan pedoman industri dan karakteristik karyawan, ini dapat mengurangi semangat karyawan. Teks ini diambil dari studi terbaru (Happy *et al.*, 2019) Afandi dan Bahri (2020) mengemukakan bahwa melaporkan adalah sebuah proses komunikasi yang berkelanjutan yang dilakukan melalui kerjasama antara bawahan dan atasan langsungnya. Mereka juga menegaskan bahwa gaya kepemimpinan seseorang dapat diartikan sebagai pendekatan atau metode dalam melaksanakan kepemimpinan, serta kebiasaan yang mereka ikuti ketika mencoba membentuk pendapat orang lain. Menyarankan untuk menetapkan tujuan organisasi, memberi inspirasi kepada para pengikut untuk mengejar tujuan, dan menggunakan pendekatan yang membangkitkan semangat untuk meningkatkan dinamika kelompok adalah contoh dari kepemimpinan yang efektif. (Happy Y) Menurut Angkatan Laut (AL) Amerika Serikat (2019), penggunaan meter saat berlayar di laut sangat penting untuk navigasi yang aman. Gaya kepemimpinan kurang baik akan menyebabkan kurangnya dedikasi dan fokus dalam pekerjaan (Maudy Rosalina, 2020). Sehingga sampai dengan gaya kepemimpinan yang dapat meminimalkan penurunan produktivitas karyawan dapat terjalin hubungan yang baik.

Industri atau organisasi manapun yang ingin berkembang harus mendorong karyawan mereka untuk bekerja dengan lebih baik. Orang yang memiliki semangat kerja yang kuat adalah seseorang yang mendekati tugasnya dengan pemahaman mendalam dan keinginan yang kuat, didorong oleh sejumlah nilai budaya yang diyakini. Istilah "etos kerja" berasal dari bahasa Yunani "ethos" yang memiliki arti perilaku, sikap, karakter, dan keyakinan terhadap sesuatu. Individu maupun kelompok mengambil pendekatan berpikir ini. Kehidupan seseorang dipengaruhi oleh berbagai tindakan, pengaruh budaya, dan keyakinan yang diyakininya. Pandangan dunia seorang pekerja haruslah didasarkan pada tujuan kerja yang sejalan dengan keyakinan pribadinya dan juga

---

kerangka hukum yang sesuai. Seringkali karyawan dan pemimpin dalam dunia kerja mengabaikan pentingnya nilai-nilai spiritualitas. Hal ini bisa memengaruhi motivasi dan semangat kerja seseorang (Sinamo, 2011: 26). Ajaran agama Hindu mengandung makna penting dalam ajaran nawa natya yang berkaitan erat dengan nilai-nilai kerja.

Dishub adalah badan pelaksana pemerintah daerah bidang transportasi dengan pimpinan Kepala Dinas dengan tanggung jawab ke Bupati melewati Sekretaris Daerah. Sejalan regulasi UU 22 Tahun 2009, Dinas Perhubungan memiliki divisi khusus yang bertanggung jawab atas perencanaan lalu lintas secara merata di berbagai jalur. Departemen Perhubungan memainkan peran yang sangat penting dalam pengembangan infrastruktur transportasi untuk meningkatkan kualitasnya, sejalan dengan tujuan dan misi Dinas Angkutan Provinsi Bali, khususnya "Mewujudkan penyelenggaraan layanan transportasi yang terintegrasi, aman, fleksibel, dan efisien".

Pesannya ajaran Natya tercermin dalam tiga tujuan utama RPJMD Bali 2018-2023, yang disebut "Nangun Sat Kerthi" yang mengacu pada keindahan alam, masyarakat Bali, dan kebudayaan Bali. Untuk mewujudkan impian hidup yang sejahtera dan bahagia bagi penduduk Bali, sangat penting untuk menjaga keharmonisan dan kesucian sumber energi alam di pulau ini. Sebagaimana yang tercantum dalam RPJMD Perencanaan Umum Provinsi Bali tahun 2018-2023, misi ke-18 Dinas Perhubungan Provinsi Bali adalah untuk mendorong pembangunan infrastruktur terintegrasi di darat, laut, dan udara serta konektivitas antar wilayah guna mendukung pertumbuhan ekonomi dan meningkatkan akses serta kualitas layanan publik di Bali.

Jika transportasi dapat dijalankan dengan baik dan terdapat koneksi yang baik antara pengguna jasa transportasi, maka tujuan yang disebutkan dalam Renstra dapat tercapai. Dipimpin oleh lembaga pemerintah yang disebut Dinas Perhubungan Provinsi Bali, hal ini diatur oleh organisasi pemerintah. Karena jaringan infrastruktur dan layanan memiliki tanggung jawab dan tugas spesifik, mereka harus mematuhi standar yang telah ditetapkan. Tantangannya adalah menemukan informasi riset awal yang dapat disampaikan kepada Dinas Perhubungan Bidang Lalu Lintas Provinsi Bali, sehingga dapat mengukur penurunan kinerja berdasarkan pencapaian kinerja pada tahun 2017. Tahun 2021-2022 tidak terpengaruh karena tidak terdampak oleh dishub. Salah satu contoh yang dapat disebutkan adalah bagaimana kinerja staf Dinas Perhubungan di daerah lalu lintas yang belum sesuai dengan infrastruktur yang ada. "Tabel 1 menunjukkan hasil dari penelitian yang dilakukan tingkat kedatangan di Dinas Perhubungan dan Lalu Lintas Provinsi Bali pada tahun 2022:

**Tabel 1 Indikator Kinerja Pegawai Bidang Lalu Lintas Provinsi Bali pada Dinas Perhubungan:**

No	Indikator Kinerja	Target
1.	Kuantitas infrastruktur angkutan umum yang berkualitas.	10
2.	Kualitas pelayanan pada segmen jalan tertentu.	C
3.	Standar pelayanan yang diberikan di persimpangan jalan	C
4.	proporsi penerapan manajemen keselamatan di pelabuhan pengumpan regional	100%
5.	proporsi manajemen keselamatan pelabuhan pengumpan regional yang dioperasikan	60%
6.	mengoperasikan pelabuhan pengumpan regional	12 Jam
7.	proporsi kendaraan di jalan raya yang aman	90%
8.	Pengakuan atas kemajuan infrastruktur transportasi umum	100%
9.	persentase kemajuan Provinsi Bali dalam menerapkan sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintah	100%

Sumber : Data primer (2024)

Tabel 1 menggambarkan indikator kinerja pegawai di departemen perhubungan provinsi Bali dalam bidang lalu lintas pada tahun 2021. Kebijakan PD harus segera melakukan tindak lanjut dengan mengevaluasi dokumen perencanaan wilayah dan dokumen turunannya. Dengan memperhitungkan perubahan dalam regulasi dan peraturan Daerah Nomor Dua, telah diatur dan ditetapkan titik masuk RPJMD Bali untuk periode 2018-2023, serta implementasi aturan yang berlaku dan penyesuaian kebijakan yang diperlukan. Proses ini sedang dijalani sesuai dengan kondisi saat ini, dan penilaian dari organisasi-organisasi regional terhadap dokumen perencanaan strategis mereka juga mengalami perbaikan yang positif. Mengelola bawahan dengan baik dan meningkatkan kinerja karyawan memerlukan gaya kepemimpinan yang efektif dan kemampuan dalam pengambilan keputusan yang tepat. Sikap yang menunjukkan arti sebagai bagian dari karakter seseorang atau sekelompok orang dalam melakukan pekerjaan dikenal sebagai etos kerja (Mustain, dkk. 2020).

Menurut (Parta *et al*, 2021), mereka menyimpulkan jika prinsip-prinsip pelayanan universal dapat juga mengintegrasikan konsep nawa natya ke dalam kehidupan modern. Melayani adalah sebuah bentuk ibadah kepada kekuasaan yang dilakukan melalui jiwa individu (Atma) yang ada dalam setiap individu. Nawa Natya merupakan konsep yang menjadi dasar bagi pemenuhan tugas-tugas dalam pertunjukan tari, yang dijelaskan secara rinci dalam teks Siwagama melalui penerapan sikap-sikap Nawa Natya. Hal ini merupakan landasan bagi pelaksanaan Nawa Natya. Oleh karena itu, karena adanya budaya kerja perusahaan, konsep nawa natya berpengaruh positif maupun signifikan terhadap kinerja para staf.

H1: Etos kerja dan gaya kepemimpinan yang didasarkan pada prinsip-prinsip ajaran mampu secara signifikan meningkatkan kinerja pegawai secara positif.

---

Setelah dilakukan pergantian Kepala Bidang Perhubungan pada tahun 2023, diberlakukan peraturan baru yang berbeda dengan gaya kepemimpinan yang sebelumnya. Judul dari penelitian sebelumnya oleh Sukmawati dkk adalah "Dampak Gaya Kepemimpinan dan Karakter Pribadi Terhadap Produktivitas Karyawan Yayasan Al Muhajirin Dotamana Latif". Pada tahun 2020, hasil penelitian memperlihatkan gaya kepemimpinan berdampak besar maupun menguntungkan terhadap kinerja para pekerja. Dari Syahputra dan rekan-rekannya, Hasil penelitian tahun 2020 tentang dampak motivasi, kedisiplinan, dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Pelayanan Tarukim Labura memperlihatkan gaya kepemimpinan berpengaruh yang positif maupun signifikan terhadap kinerja para pekerja.

H2: Pada Dinas Perhubungan Bidang Lalu Lintas Provinsi Bali, kinerja pegawai diduga dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh gaya kepemimpinan.

Sinamo (2011:26) menggambarkan seseorang dengan etos kerja yang tinggi adalah orang yang optimis, teliti, dan disiplin dalam bekerja. Suatu bangsa atau komunitas tidak akan berhasil jika anggotanya tidak mendapat pengakuan. Selain itu, karakter merupakan landasan dalam setiap upaya untuk meningkatkan kualitas angkatan kerja atau dalam hal ini sumber daya manusia dan meningkatkan kinerja pada tingkat individu, kelompok, dan komunitas. Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya, etos kerja berpengaruh baik maupun besar terhadap kinerja karyawan (Herman P.D., *et al.*, 2020). kesimpulan penelitian dari (Larosa et al., 2022) Penelitian (Parta *et al.*, 2021) mengemukakan jika ketika prinsip pelayanan universal dijunjung tinggi, maka konsep nawa natya dapat diterapkan dalam kehidupan modern. Melayani sesama merupakan salah satu cara untuk mengungkapkan rasa hormat kepada Tuhan karena setiap orang mempunyai jiwa atau atma tersendiri di dalam dirinya.

H3: Diduga pandangan hidup Kerja Konsep Ajaran Nawa Natya Berpengaruh Positif Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Perhubungan Bidang lalu Lintas Provinsi Bali.

### **Metode Penelitian**

Tujuan penelitian ialah menyelidiki keterkaitan diantara dua atau lebih variabel, karena metode kuantitatif asosiatif akan digunakan untuk menemukan dasar masalah. Studi ini dilakukan oleh Kantor Lalu Lintas Angkutan Provinsi Bali, yang terletak di Jalan Cok Agung Tresna, Dengin Puri Klod, Denpasar Timur, Bali 80234. Penelitian ini berpusat pada ikonsep ajaran, narasi, dan gaya kepemimpinan serta persepsi karyawan terhadap lingkungan kerja mereka. Dalam penelitian ini, contohnya adalah jumlah staf Dinas Perhubungan Bali, skor keseluruhan direktur, penilaian berita, dan jenis data berupa angka. Contoh ukuran kendaraan bermotor terdiri dari tiga puluh staf.

Seluruh populasi dipakai menjadi sampel penelitian. Ada metode untuk menganalisis data, yaitu koefisien determinasi untuk regresi linier berganda.

### Hasil Penelitian dan Pembahasan

**Tabel 3. Uji Analisis Regresi**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	18,055	9,407		1,919	,061
Gaya Kepemimpinan	,217	,155		,189	1,406
Etos Kerja Konsep Nawa Natya	,443	,145		,410	3,048

Sumber : Data diolah (2024)

Persamaan iregresi ilinier iberganda idapat iditurunkan idari ihasil idi iatas.

$$Y_i = 18.055 + 0,217X_1 + 0,443X_2$$

Angka tetap 18,055 menggambarkan tingkat kinerja karyawan sebesar 18,055 unit ketika etos kerja dan gaya kepemimpinan sesuai dengan prinsip-prinsip yang diberlakukan. Koefisien regresi variabel gaya kepemimpinan ialah 0,217. Kepemimpinan yang efisien mampu memberikan dampak positif terhadap hasil kerja para karyawan. Koefisien regresi variabel motivasi kerja adalah 0,443 berdasarkan prinsip nawa natya. Dengan demikian, terdapat kesimpulan bahwa koefisien regresi untuk gaya kepemimpinan yaitu 0,271 dan untuk etos kerja berdasarkan konsep nawa natya adalah 0,443. Etos kerja berdasarkan prinsip nawa natya memiliki dampak yang paling signifikan terhadap kinerja karyawan menurut kedua koefisien regresi yang mencapai 0,443.

**Tabel 4. Hasil Analisis Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,620 <sup>a</sup>	,576	,141	2,694

Sumber : Data diolah (2024)

Hasil analisis determinasi ditunjukkan pada Tabel 4.13. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dan gaya kepemimpinan yang dilandasi konsep nawa natya memberikan pengaruh sebesar 50,1% terhadap kinerja pegawai Bidang Lalu Lintas Dinas Perhubungan Provinsi Bali, dengan karakteristik yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini yaitu sebesar 49,9%.

### Uji t Statistik

#### Gaya Kepemimpinan dan Etos Kerja Berdasarkan Konsep Nawa Natya terhadap Kinerja Karyawan

Pengujian hipotesis pertama secara bersamaan menghasilkan hasil berikut:  $f_{hitung} = 5,023 > f_{tabel} = 3,20$  dengan sig.  $0,011 < 0,05$ . Ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai di Dinas

Perhubungan, Provinsi Bali, Bidang, Lintas, dipengaruhi oleh Etos Kerja, yang dilandaskan pada Konsep Nawa dan Natya, gaya kepemimpinan, dan penerimaan H0 dan H1.

### **Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan**

Pengujian parsial hipotesis keempat memperlihatkan H0 ditolak dan H1 diterima jika nilai hitung = 1,406 lebih besar daripada nilai tabel = 1,300, dan tingkat signifikansi  $0,166 > 0,05$  dengan gaya kepemimpinan yang baik dan kecil memiliki pengaruh yang kecil terhadap kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Provinsi Bali Bidang Lalu Lintas.

### **Etos Kerja Berdasarkan Konsep Nawa Natya terhadap Kinerja Karyawan**

Pada ambang signifikansi 0,004 yang lebih tinggi,  $\alpha = 0,05$ , pengujian iparsial terhadap hipotesis keempat menghasilkan penerimaan H0, dan penerimaan Hi ketika hitungan = 3,048 lebih besar dari tabel = 1,300. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa etos kerja yang dilandaskan pada konsep Nawa Natya memiliki dampak kecil dan positif terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Bali Bidang Lalu Lintas.

**Tabel 5. Hasil Uji Signifikan F tabel**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	72,905	2	36,452	5,023	,011 <sup>b</sup>
Residual	341,095	47	7,257		
Total	414,000	49			

Sumber : Data diolah (2024)

H0 ditolak dan Hi diterima mengingat hasil yang menunjukkan  $F_{hitung} = 5,023 > F_{tabel} = 3,20$  dengan sig. 0,011  $< 0,05$ . Hal ini menunjukkan betapa etos kerja berbasis Konsep Nawa Natya (X2) dan gaya kepemimpinan (X1) berpengaruh besar terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Bidang Lalu Lintas Provinsi Bali.

### **Simpulan**

Penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa dalam konteks ajaran nawa natya etos kerja berpengaruh positif maupun signifikan terhadap kinerja pegawai, namun gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang baik namun kecil. Kesimpulan penelitian juga menunjukkan adanya pengaruh positif maupun signifikan etos kerja dan gaya kepemimpinan berbasis pemikiran nawa natya terhadap pegawai Dinas Lalu Lintas Transportasi Provinsi Bali. Oleh karena itu, para akademisi dapat menyarankan agar organisasi lebih berkonsentrasi pada tujuan organisasi agar tidak hanya memenuhi tujuan yang telah ditentukan, namun juga mencapainya semaksimal mungkin. Ada kalanya seorang pemimpin hanya akan berkonsentrasi pada salah satu tujuan tersebut, namun seorang pemimpin juga mempunyai kewajiban terhadap bawahannya. Oleh karena itu, para pemimpin harus dapat mengenal anggota stafnya, mempermudah mereka dalam bertanggung

---

jawab, dan selalu mengingatkan anggota staf akan komitmen kerja mereka, misalnya dengan mengumumkan sesuatu setiap hari Senin. Hal ini akan memungkinkan anggota staf untuk melakukan yang terbaik dari kemampuan mereka. Peneliti berikutnya diharapkan memasukkan variabel penelitian—seperti motivasi kerja—yang dapat berdampak pada kinerja karyawan. Mereka juga dapat menggunakan lokasi baru sebagai objek penelitian dan harus diikutsertakan dalam prosesnya.

### Daftar Pustaka

- Alysia, S., & Nawawi, M. T. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Penerapan SOP terhadap Kinerja Karyawan pada PT Victoria Care Indonesia Tbk. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 5(1), 212–219. <https://doi.org/10.24912/jmk.v5i1.22569>
- Afandi, A., & Bahri, S. (2020). *MANEGGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. 3(2). <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i2.5044>
- Andri Wibowo, W., Bagus Alit Ksama P, I., Ajie Windu Kertayoga, I. P., Haryati, R., & Luh Sri Kasih, N. (2023). Pengaruh Etos Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dapur Cokelat Galaxy (Pt. Abisetnya Alka Aryaguna). *Jurnal Administrasi Perkantoran Dan Kesekretariatan*, 1(2), 55–64. <https://doi.org/10.59820/apk.v1i2.58>
- Dinas Perhubungan Provinsi Bali. (2021). *Lkjp Dinas Perhubungan Provinsi Bali Tahun 2021*. 1–54.
- Endah Winarti, & Harnoto. (2020). *KERJA DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI MEDIASI ( Studi Empirik Pada Guru SMK Negeri 4 Kendal ) Jurnal Ekonomi Manajemen dan Akuntansi Latar Belakang Masalah Sumber daya manusia , adalah aset paling berharga dan paling penting yang dimiliki oleh suatu or.* 49, 18.
- Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Plagoo Holiday Hotel Nusa Dua, P., Widiarsa, J., Wayan Eka Sudarmawan, I., & Andi Wardana, M. (2023). The Influence of Leadership Style and Work Motivation on Employee Performance at Plagoo Holiday Hotel Nusa Dua. *Jurnal Pariwisata Dan Bisnis*, 02(2), 540–552. <https://doi.org/10.22334/paris.v2i2.332>
- Hamsal, H. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Universitas Islam Riau. *INVEST : Jurnal Inovasi Bisnis Dan Akuntansi*, 2(1), 15–29. <https://doi.org/10.55583/invest.v2i1.120>
- Herman Philips Dolonseda, D., dan Watung, S.R. Said Perintah. (2022). Jilid 1 No. 2, LPPM STIA, September 2020 [ppj.e-journal.id/stia-saidperintah.us](http://ppj.e-journal.id/stia-saidperintah.us). URL untuk e-journal, "stia-saidperintah.id"
- Humaira, F., Agung, S., & Kuraesin, E. (2020). Pengaruh Integritas Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Manager : Jurnal Ilmu Manajemen*, 2(3), 329. <https://doi.org/10.32832/manager.v2i3.3706>
- Inna Nisawati Mardiani, & Yon Darwis Sepdiana. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *MASTER: Jurnal Manajemen Strategik Kewirausahaan*, 1(1), 1–10. <https://doi.org/10.37366/master.v1i1.23>
- Larosa, Y. M., Waruwu, M. H., & Laia, O. (2022). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Etos Kerja Pegawai. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi*, 1(1), 124–130. <https://doi.org/10.56248/jamane.v1i1.22>
- Mahayasa, I. G. A., Wulandari, N. L. A. A., & Sumandi, N. K. (2022). Peran Etika Kerja Hindu Dalam Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Pada Era Revolusi Industri 5.0. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 11(03), 382-391.

- 
- Mogot, H. Y., Kojo, C., & Lengkong, V. P. K. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Etos Kerja, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN Cabang Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(1), 881–890.
- Nur Alam, A. R., Nurmal, N., & Nurlia, N. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Dua Putra Mario Pratama. *Jurnal Ilmiah Metansi (Manajemen Dan Akuntansi)*, 6(1), 49–55. <https://doi.org/10.57093/metansi.v6i1.182>
- Ose, Y. D., Dekratia, Y. A., & Samosir, M. (2023). Pengaruh Komunikasi, Pengembangan Karir, Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Ksp Kopdit Hiro Heling. *PROJEMEN*, 10(3).
- Parta, I. B. M. W., Suarka, I. N., Cika, I. W., & Suastika, M. (2021). Implementation of Nawa Natya and Servant Leadership in Relevance Modern Leadership. *Journal of Humanities and Social Sciences Studies*, 3(8), 40–46. <https://doi.org/10.32996/jhsss.2021.3.8.5>
- Prabowo, O. H. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Inkubis: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 1(2), 110–126. <https://doi.org/10.36418/ink.v1i2.19>
- Puja, I. M. S., & Mahayasa, I. G. A. (2021). Relevansi Kepemimpinan Hindu Dalam Organisasi di Era Milenium. *Widya Manajemen*, 3(2), 186-203.
- Rosalina, M., & Wati, L. N. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekobis : Ekonomi Bisnis & Manajemen*, 10(1), 18–32. <https://doi.org/10.37932/j.e.v10i1.26>
- Sukmawati, E., & Langgeng Ratnasari, S. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Pelatihan, Etos Kerja, Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan. *DIMENSI*, 9(3), 461–479.
- Suryadi, S., & Karyono, K. (2022). Pengaruh kepuasan kerja, disiplin kerja dan etos kerja terhadap kinerja Karyawan PT. Keihin Indonesia. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 85–95. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.563>