

PENGARUH MOTIVASI KERJA, KEMAMPUAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BLUE KARMA SEMINYAK BADUNG

I Gusti Made Cahya Dharma Kusuma^{1*} | I Wayan Widnyana² | I Wayan Sukadana³

^{1,2,3}Universitas Mahasaraswati Denpasar

*korespondensi: gusdekk2002@gmail.com

Abstract: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja, kemampuan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Blue Karma Seminyak. Ketiga variabel ini dianggap sebagai faktor kunci yang menentukan tingkat produktivitas individu dalam organisasi. Metode kuantitatif digunakan dengan melibatkan sampel 50 karyawan yang dipilih secara acak. Data dikumpulkan melalui kuesioner survei terstruktur dan dianalisis menggunakan teknik statistik regresi linear berganda. Hasil penelitian membuktikan bahwa motivasi kerja, kemampuan kerja, dan disiplin kerja secara statistik memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan pada setiap faktor tersebut akan berdampak langsung pada peningkatan output kerja. Tingginya motivasi mendorong semangat dan komitmen karyawan, kemampuan kerja yang memadai memungkinkan penyelesaian tugas secara efektif, sementara disiplin kerja yang kuat menjamin konsistensi dan kualitas hasil. Berdasarkan temuan ini, penelitian merekomendasikan agar manajemen perusahaan secara berkelanjutan meningkatkan ketiga aspek tersebut melalui program pengembangan keterampilan, sistem penghargaan yang efektif, dan penguatan peraturan internal. Implementasi rekomendasi ini diharapkan dapat menciptakan lingkungan kerja yang optimal untuk meningkatkan produktivitas dan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Kata kunci : motivasi kerja, kemampuan kerja, disiplin kerja, kinerja karyawan

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia ialah aspek utama untuk menentukan mundur majunya suatu organisasi. Di setiap organisasi akan mengharapkan serta berupaya guna mendapati SDM yang bisa membantunya dalam meraih suatu target. Organisasi ialah himpunan sosial mempunyai suatu target untuk di raih (Saigian, 2020). Wibawa serta Saputra (2018) menjabarkan bila manusia ialah aset berharga serta berperan utama disebuah perusahaan, sebab manusialah yang bisa mendorong suatu perusahaan meraih kesuksesanya. SDM berperan disuatu perusahaan yang wajib mempunyai kinerja terbaik. Perusahaan mempunyai sumber daya berupa mesin, modal serta metode yang tidak akan berguna bila tidak didukung dari SDM yang kompeten dibidangnya tersebut (Kencana, 2018).

Perusahaan ialah sebuah organisasi besar yang dijalani serta dikelola setiap individu yang memiliki modal besar, serta bermaksud untuk meraih target sesuai

apa yang di inginkannya. Sehingga setiap perusahaan serta pekerja yang ada didalamnya di inginkan bisa berkolaborasi dalam meraih target yang sudah ditentukan. SDM diasumsikan sebagai aspek pokok disuatu perusahaan dalam meraih targetnya. Target perusahaan akan mudah diraih bila mempunyai SDM yang berkualitas serta profesional, maka bisa mengembangkan kualitas serta citra perusahaan. Kesuksesan sebuah perusahaan bisa diamati secara jelas dari apakah perusahaan tersebut bisa mengendalikan SDM-nya untuk meraih target yang sudah ditentukanya atau tidak.

Untuk memotivasi setiap pekerjanya, perusahaan akan menyelenggarakan pelatihan selama 2 minggu, baik bertujuan untuk melatihkan setiap pekerjanya untuk menjadi yang baik atau membagikan motivasi kerja secara optimal. Pimpinan yang membagikan motivasi akan membuat setiap pekerjanya sanggup menangani permasalahan yang ada. Kisaran umur pekerja di Blue Karma Seminyak Badung ialah 27 tahun, usia ini terbilang masih muda untuk mereka yang merasakan kesulitan kerja dibawah tekanan, maka untuk membimbing setiap pekerjanya, pimpinan akan menjaga suasana supaya tetap nyaman.

Ditemukan permasalahan di Blue Karma Seminyak Badung bila tidak optimalnya motivasi kerja yang dibagikan pada pekerjanya, hal ini berimbas pada banyaknya komplain dari tamu yang mengakibatkan turun naiknya jumlah wisatawan ke tempat tersebut. Setiap pekerja yang meraih target untuk pemasaran kamarnya akan mendapati bonus tambahan. Perusahaan membagikan tunjangan serta bonus lain dalam membuat setiap pekerjanya makmur serta sejahtera. Gaji yang selalu dibayarkan tidak pernah telat, atau di akhir bulan. Cara kerja di tempat ini memakai sistem kekeluargaan, maka kaitanya dengan atasan serta bawahanya terbilang baik. Terdapat sebagian data komplain tamu sejak 3 tahun terakhir di Tabel 1 berikut.

Tabel 1
Data Komplain Tamu di Blue Karma Seminyak
Tahun 2020-2022

Bulan	Tahun		
	2020	2021	2022
Januari	13 Orang	9 Orang	13 Orang
Febuari	9 Orang	9 Orang	13 Orang
Maret	8 Orang	14 Orang	11 Orang
April	8 Orang	12 Orang	12 Orang
Mei	7 Orang	10 Orang	10 Orang
Juni	13 Orang	11 Orang	12 Orang
Juli	10 Orang	9 Orang	9 Orang
Agustus	9 Orang	10 Orang	10 Orang

September	8 Orang	9 Orang	11 Orang
Oktober	10 Orang	10 Orang	13 Orang
November	14 Orang	13 Orang	12 Orang
Desember	5 Orang	10 Orang	10 Orang
Jumlah	114 Orang	126 Orang	136 Orang

Sumber: HRD Blue Karma Seminyak, 2024

Melalui Tabel 1 bisa diamati data tersebut yang selalu meningkat dari 2020 mendapati 136 komplain. Dari wawancara bersama satu pekerjanya, dimana sejak 3 tahun terakhir sangat sering mendapati komplain dari pengunjungnya, maka bonus serta insentif tidak seluruhnya pekerja bisa dapati, hal ini memberikan fakta bila kurang optimalnya kepuasan kerja yang dirasakan setiap pekerjanya. Sehingga, Blue Karma Seminyak melaksanakan sebuah upaya guna mengembangkan kinerja setiap pekerjanya.

Dari asumsi Donni (2018: 269) kinerja ialah suatu hasil kerja yang diraih setiap pekerja dari pelaksanaan suatu tugas serta kewajiban yang sudah dibebankan padanya. Bisa diraihnya kinerja yang positif bila perusahaan bisa mengamati sebagian aspek yang mendampaki kinerja tersebut. Dari studi yang dilaksanakan Nanda (2018), Sekartini (2018) serta Yani dkk (2024) kinerja didampaki dari 3 aspek pokok, meliputi disiplin kerja, kepuasan serta motivasi. Dari asumsi Herawan (2024) serta Mangkunegara, (2017:67) menjabarkan motivasi menjadi suatu dorongan yang membagikan energi positif dalam mendukung setiap perilaku seseorang. Studi yang dilaksanakan Gilang & Festingtyas (2020) menghasilkan bila motivasi kerja berkontribusi optimal untuk kinerja, dimaknai bila motivasi bisa meningkatkan kebahagiaan hidup setiap pekerjanya. Namun tidak selaras dari studi yang dilaksanakan Irawan, et al., (2020) menghasilkan bila motivasi tidak berkontribusi optimal bagi kinerja setiap pegawai. Sebuah aspek yang mendampaki kinerja ialah kemampuan kerja. Dari asumsi Husnan (2019:178) menjabarkan bila kemampuan ialah kecakapan serta kesanggupan guna melaksanakan sebuah hal untuk dituntaskan. Dari studi yang dilaksanakan Prasetyo (2015) serta Sekartini (2018) menghasilkan bila ketrampilan kerja berkontribusi signifikan pada kinerja pegawai.

Berikutnya dari asumsi Sutrisno (2018:89) disiplin ialah suatu sikap tiap individu yang menaati setiap kebijakan yang berlaku. Dalam konteks organisasi, diterapkannya disiplin kerja untuk memastikan terjaganya lingkup pekerjaan yang kondusif, lancarnya penyelenggaraan tugas untuk bisa meraih hasil yang maksimal, lalu untuk setiap pekerjanya akan mendapati situasi kerja yang kondusif yang bisa mendukung semangat kerjanya. Dari pengkajian yang dilaksanakan Liyadnan Primadi (2018), Astutik (2018), serta Paramban (2018) menghasilkan bila disiplin kerja berkontribusi optimal untuk kinerja. Tetapi tidak selaras dari pengkajian yang dilaksanakan Choiriyah (2021) yang menghasilkan bila disiplin kerja tidak

berkontribusi untuk kinerja pegawai. Dimaknai bila menurun atau meningkatnya disiplin kerja tidak akan memberi efek untuk kinerja. Blue Karma Seminyak menerapkan disiplin kerja yang tinggi bagi setiap pekerjanya, ini dilaksanakan demi membuat pengunjung tertarik untuk menginap di hotel tersebut. Kebijakan yang diterapkannya tergolong baku, maka setiap pekerjanya akan memprioritaskan kedisiplinan sesuai kebijakan yang berlaku. Sistem tersebut perlu ditaati setiap pekerjanya sebelum melaksanakan kerja, yaitu secara mengikuti aktivitas pelatihan yang diselenggarakan perdua minggu

Tujuan pengkajian ini guna menganalisa pengaruh motivasi kerja, kemampuan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Blue Karma Seminyak, Badung. Lalu mengamati besaran kontribusi setiap faktor tersebut pada kinerja karyawan, di mana motivasi kerja diharapkan dapat meningkatkan hasil kerja, kemampuan kerja diharapkan mendorong kompetensi dan keterampilan, serta disiplin kerja diharapkan berkontribusi positif pada produktivitas. Dengan pemahaman ini, perusahaan bisa merancang strategi yang efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan.

LITERATUR

Goal Setting Theory

Menurut Locke (1978) dalam Ramadhan (2022), teori ini menjabarkan sebuah target yang jelas serta menantang untuk mengembangkan kinerja individu. Pemahaman individu terhadap tujuan yang ditetapkan organisasi akan memengaruhi perilaku kerjanya. Teori ini juga menyebutkan bahwa individu perlu memiliki keterampilan, niat, dan menerima umpan balik guna meraih target kerja yang optimal.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan, menurut Herawan (2024), ialah sebuah hasil kerja yang sudah dituntaskan setiap karyawan sesuai target serta visi suatu organisasi. Indikatornya mencakup kualitas kerja (ketelitian, kerapian, kecepatan), produktivitas (jumlah aktivitas sesuai target), dan tanggung jawab terhadap organisasi serta pekerjaannya (Indrasari, 2017).

Motivasi Kerja

Motivasi kerja, menurut Malayu (2005) dalam Tobeoto dkk. (2022), ialah dorongan yang menambah semangat kerja dalam meraih target organisasi. Indikatornya mencakup kebutuhan fisik (gaji, bonus), rasa aman (jaminan sosial, asuransi), sosial (interaksi), penghargaan (pengakuan prestasi), dan aktualisasi diri (pekerjaan menarik) (Fawaid & Maufur, 2017).

Kemampuan Kerja

Dari asumsi Herawan (2024) dalam Robbins (2011), kemampuan kerja ialah kapasitas individu untuk melaksanakan tugas berdasarkan ketrampilan intelektual dan fisik. Indikatornya mencakup : pelatihan (*training*), pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skills*), pengalaman (*experience*), serta kesanggupan kerja (Raharjo, Paramita & Warsa, 2016).

Disiplin Kerja

Dari asumsi Sinambela (2016), disiplin ialah suatu sikap tiap individu yang menaati setiap kebijakan yang berlaku. Dalam konteks organisasi, diterapkannya disiplin kerja untuk memastikan terjaganya lingkup pekerjaan yang kondusif, lancarnya penyelenggaraan tugas untuk bisa meraih hasil yang maksimal, lalu untuk setiap pekerjaannya akan mendapati situasi kerja yang kondusif yang bisa mendukung semangat kerjanya (Rivai, 2016).

Hipotesis Penelitian

Dampak motivasi kerja Pada kinerja karyawan

Motivasi ialah sebuah dukungan untuk memberikan arahan serta bimbingan setiap manusia supaya bekerja dengan giat serta semangat dalam meraih target yang maksimal (Rondonuwu dkk., 2016). Motivasi akan mendukung setiap pekerja dalam menyelenggarakan tugasnya, lalu untuk meraih produktivitas yang maksimal akan memerlukan sebuah pendekatan yang bisa memotivasikan pekerjaannya tersebut. Dari pengkajian yang dilaksanakan Rasminingsih et al. (2023), Nanda (2016) serta Sekartini (2016) menghasilkan bila motivasi berkontribusi signifikan pada produktivitas pegawai. Melalui penjabaran tersebut, di usulkan hipotesisnya berupa:

H1: Motivasi kerja berdampak signifikan positif pada Produktivitas Karyawan.

Dampak kemampuan kerja Pada kinerja karyawan

Setiap karyawan akan memerlukan sebuah ketrampilan, wawasan serta keahlian untuk meraih sebuah hasil yang maksimal dibidang yang mereka tekuni, sehingga kemampuan setiap SDM diasumsikan sebagai hal utama yang bisa memajukan sebuah organisasi untuk bisa menggapai setiap target yang sudah ditentukan. Setiap SDM perlu di tingkatkan kinerja serta potensinya, sebab hal ini akan berkaitan dengan setiap kinerjanya yang sesuai asumsi sebagian ahli berupa: kinerja bisa maksimal bila diselenggarakan sebuah pelatihan untuk mengembangkan potensi serta ketrampilan setiap SDM-nya. Dari studi yang dilaksanakan Prasetyo (2015) serta Sekartini (2016) menghasilkan bila ketrampilan berkontribusi signifikan pada kinerja pegawai. Melalui penjabaran tersebut, di usulkan hipotesisnya berupa:

H2: Kemampuan kerja berdampak signifikan positif pada Kinerja Karyawan.

Dampak disiplin kerja Pada kinerja karyawan

Disiplin ialah suatu sikap tiap individu yang menaati setiap kebijakan yang berlaku. Dalam konteks organisasi, diterapkannya disiplin kerja untuk memastikan terjaganya lingkup pekerjaan yang kondusif, lancarnya penyelenggaraan tugas untuk bisa meraih hasil yang maksimal, lalu untuk setiap pekerjaannya akan mendapati situasi kerja yang kondusif yang bisa mendukung semangat kerjanya. Dari studi yang dilaksanakan Supartha & Agusta (2017) serta Sanjaya (2015) menghasilkan bila disiplin berkontribusi positif pada kinerja pegawai. Melalui penjabaran tersebut, di usulkan hipotesisnya berupa:

H3: Disiplin kerja berdampak signifikan positif pada kinerja karyawan.

METODELOGI PENELITIAN

Pengkajian ini diselenggarakan di Blue Karma Seminyak jalan Seminyak Bali. Lalu yang menjadi objeknya ialah setiap variabel yang ditentukan sesuai judul pengkajian ini. Pengkajian ini berpopulasi semua pekerja Blue Karma Seminyak Badung berjumlah 50 orang. Untuk menetapkan sampelnya dipakai cara sensus atau sampel jenuh yang mendapati sejumlah 50 orang. Untuk menghimpun datanya melalui wawancara serta observasi. Untuk menganalisa datanya dipakai regresi linier berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Pada pengkajian ini setiap item pernyataan variabel bernilai korelasi diatas 0,3 serta sig dibawah 0,05 yang diasumsikan bila setiap indikatornya valid.

2. Uji Reabilitas

Pada pengkajian ini setiap item pernyataan variabel bernilai *Cronbach Alpha* diatas 0,7 diasumsikan bila kuesioner yang dipakai terbilang reliabel.

Hasil Uji Asumsi Klasik

1. Hasil Uji Normalitas

Melalui pengujian normalitas *Kolmogorov Smirnov Test* menghasilkan *Asymp. Sig. (2-tailed)* bernilai 0,200 > 0,05 diasumsikan setiap variabelnya terdistribusi normal, bisa diamati dari hasil sig diatas 0,05 dibuat simpulanya bila data tersebar normal.

2. Hasil Uji Multikolinearitas

Tabel 2

Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	

Motivasi Kerja	0,230	4,347	Terbebas Multikolinearitas
Kemampuan Kerja	0,163	6,124	Terbebas Multikolinearitas
Disiplin Kerja	0,165	6,047	Terbebas Multikolinearitas

Sumber: Data diolah, 2024

Melalui Tabel 2 menghasilkan *tolerance* setiap variabel bebasnya bernilai > 0,10 serta $VIF \leq 10$, dibuat simpulan setiap modelnya terbebas multikolinearitas.

1. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Tabel 3
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig.	Keterangan
Motivasi Kerja	0,337	Terbebas Heteroskedastisitas
Kemampuan Kerja	0,074	Terbebas Heteroskedastisitas
Disiplin Kerja	0,101	Terbebas Heteroskedastisitas

Sumber: Data diolah, 2024

Melalui Tabel 3 menghasilkan bila setiap variabel bebasnya bernilai sig: 0,337; 0,074 serta 0,101 mencirikan hasil diatas > 0,05 diasumsikan terbebas heteroskedastisitas.

Hasil Persamaan Regresi Linear Berganda

Tabel 4
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-1,441	1,025		-1,406	0,166
Motivasi Kerja	0,205	0,087	0,230	2,358	0,023
Kemampuan Kerja	0,198	0,088	0,261	2,256	0,029
Disiplin Kerja	0,575	0,133	0,497	4,319	0,000

Sumber: Data diolah, 2024

Melalui Tabel 4 dibentuk persamaanya berupa: $Y = -1,441 + 0,205X_1 + 0,198X_2 + 0,575X_3$, sehingga bisa dijabarkan dari persamaan tersebut berupa:

Nilai $\alpha = -1,441$ menghasilkan bila setiap variabel bebasnya bernilai konstan, sehingga kinerja karyawan bernilai -1,441.

Nilai $b_1 = 0,205$ menghasilkan bila X_1 meningkat, lalu X_2 serta X_3 konstan, sehingga dialami kenaikan kinerja karyawan sejumlah 0,205. Diasumsikan bila X_1 berdampak positif pada Y .

Nilai $b_2 = 0,198$ menghasilkan bila X_2 meningkat, lalu X_1 serta X_3 konstan sehingga dialami kenaikan kinerja karyawan sejumlah 0,198. Diasumsikan bila X_2 berdampak positif pada Y .

Nilai $b_3 = 0,575$ menghasilkan bila X_3 meningkat, lalu X_1 serta X_2 konstan, sehingga dialami kenaikan kinerja karyawan sejumlah 0,575. Diasumsikan bila X_3 berdampak positif pada Y

Hasil Uji Determinasi

Analisa ini bisa diamati di tabel yang menghasilkan *adjusted R²* bernilai 0,893 atau 89,3%. Diasumsikan variabel bebasnya bisa menjabarkan variasi variabel terikat sejumlah 89,3% lalu selisihnya 10,7% dijabarkan variabel diluar pengkajian ini.

Uji t

Uji ini berguna menampilkan kemampuan dari setiap variabel bebas dengan parsial untuk bisa menjabarkan variabel terikat. Uji ini memakai taraf sig 0,05 atau 5% yang dimaknai H_0 ditolak serta H_1 diterima.

- Hasil dari X_1 pada Y menghasilkan t_{hitung} sejumlah 2,358 juga sig sejumlah 0,023 dibawah $\alpha = 0,05$, diasumsikan bila X_1 berdampak signifikan positif pada Y .
- Hasil dari X_2 pada Y menghasilkan t_{hitung} sejumlah 2,256 juga sig sejumlah 0,029 dibawah $\alpha = 0,05$, diasumsikan bila X_3 berdampak signifikan positif pada Y .
- Hasil dari X_3 pada Y menghasilkan t_{hitung} sejumlah 4,319 juga sig sejumlah 0,000 dibawah $\alpha = 0,05$, diasumsikan bila X_3 berdampak signifikan positif pada Y

Pembahasan Hasil Penelitian

Dampak Motivasi Kerja Pada Kinerja Karyawan

Pengkajian ini menghasilkan bila motivasi kerja berdampak signifikan positif pada kinerja karyawan di Blue Karma Seminyak, yang menghasilkan t_{hitung} sejumlah 2,358 juga sig sejumlah 0,023 dibawah $\alpha = 0,05$. Motivasi kerja yang tinggi, baik berasal dari faktor internal seperti kepuasan kerja maupun eksternal seperti penghargaan dan lingkungan kerja, meningkatkan produktivitas, kreativitas, dan loyalitas pegawai. Hasilnya selaras dari studi yang dilaksanakan Rasminingsih et al. (2023), Sekartini (2016) serta Nanda (2016), yang menghasilkan bila motivasi berkontribusi signifikan pada kinerja pegawai.

Dampak Kemampuan Kerja Pada Kinerja Karyawan

Pengkajian ini menghasilkan bila kemampuan kerja berdampak signifikan positif pada kinerja karyawan, menghasilkan t_{hitung} sejumlah 2,256 juga sig sejumlah 0,029 dibawah $\alpha = 0,05$. Kemampuan kerja, termasuk pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman, sangat penting dalam mendukung kualitas dan keberhasilan karyawan dalam perusahaan. hasilnya selaras dari studi yang dilaksanakan Prasetyo (2015) serta Sekartini (2016), yang menghasilkan bila ketrampilan kerja berkontribusi positif pada kinerja pegawai.

Dampak Disiplin Kerja Pada Kinerja Karyawan

Pengkajian ini menghasilkan bila Disiplin kerja berdampak signifikan positif pada kinerja karyawan, menghasilkan thitung sejumlah 4,319 juga sig sejumlah 0,000 dibawah $\alpha = 0,05$. Kedisiplinan karyawan, misalnya patuh pada aturan kerja dan norma organisasi, berkontribusi pada kelancaran operasional perusahaan dan pencapaian tujuan. Hasilnya selaras dari studi yang dilaksanakan Sanjaya (2015) serta Supartah & Agusta (2017), yang menghasilkan bila kedisiplinan kerja tergolong sebuah aspek yang berkontribusi untuk mengembangkan kinerja pegawai.

SIMPULAN DAN LIMITASI

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian di Blue Karma Seminyak, disimpulkan bahwa motivasi kerja, kemampuan kerja, dan disiplin kerja secara individual memiliki dampak signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa tingginya motivasi, kemampuan, dan disiplin pada setiap pegawai akan mendorong peningkatan kinerja mereka secara maksimal. Sebaliknya, jika ketiga faktor tersebut rendah, maka kinerja karyawan juga akan cenderung menurun. Dengan demikian, ketiga variabel tersebut merupakan faktor kunci yang menentukan tingkat kinerja karyawan di perusahaan tersebut.

Limitasi

Keterbatasan dari penelitian ini adalah cross-sectional dan longitudinal penelitian sehingga saran untuk penelitian kedepannya adalah dengan melaksanakan pengkajian lebih lanjut.

DAFTAR PUSTAKA

- Ambarani. (2017). *Pengaruh motivasi kerja, kemampuan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan*. Skripsi, Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Ashari, S. M. (2016). *Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) Unit Pelayanan Transmisi Sulselrabar* (Undergraduate thesis). Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar.
- Atmaja, I. M. A. B., Mustika, N., & Widyawati, S. R. (2023). PENGARUH DISIPLIN KERJA MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PRADNYA BHAKTI INDONESIA DENPASAR. *EMAS*, 4(7), 1733-1747.
- Dewi, N. M. Y., Saraswati, N. P. A. S., & Widyawati, S. R. (2023). Pengaruh Kompensasi, Budaya Organisasi, Dan Kemamapuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Pns) Di Institut Seni Indonesia (Isi) Denpasar. *EMAS*, 4(12), 2945-2967.
- Donni. (2016). *Manajemen SDM dalam organisasi publik dan bisnis*. Bandung: Alfabeta.

- Hasibuan, M. S. P. (2005). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi revisi, cetakan ke-7). Jakarta: Bumi Aksara.
- Heriyanto. (2016). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Maksipreneur*, 6(1), 67–76.
- Indrasari, M. (2017). *Kepuasan kerja dan kinerja karyawan*. Yogyakarta: Indomedia Pustaka.
- Landra, N., Budiya, I. G. P. E., & Widyawati, S. R. (2022). The Effect of Satisfaction Mediation on the Motivation Relationship Citizenship Behavior Work and Organizational. *APMBA (Asia Pacific Management and Business Application)*, 11(2), 251-262.
- Mangkunegara. (2015). *Sumber daya manusia perusahaan* (Cetakan ke-12). Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Marwansyah. (2016). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi ke-2, cetakan ke-4). Bandung: Alfabeta.
- Maslow, A. H. (2017). *Motivation and personality* (Diterjemahkan oleh Fawaid & Maufur). Yogyakarta: Cantrik Pustaka.
- Melya, I. G. A. P. A., Mustika, I. N., & Widyawati, S. R. (2023). Pengaruh Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja Dan Job in Security Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada Pt Monitor Sari Teknik Denpasar. *EMAS*, 4(10), 2397-2415.
- Muharto. (2016). *Metode penelitian sistem informasi*. Yogyakarta: Deepublish.
- Nanda. (2014). *Analisis pengaruh motivasi kerja, pengendalian internal, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan* (Skripsi). Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Prasetyo. (2015). Pengaruh kemampuan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (Studi pada karyawan PT. Tembakau Djajasakti Sari Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 20(1), 1–9.
- Purwanti, R. U. (2016). *Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan di Kota Makassar* (Undergraduate thesis). Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar.
- Rasminingsih, N. K. N., Permadi, I. K. O., Diputra, I. K. S., & Wardana, I. M. A. (2023). The effect of compensation and work motivation on driver performance mediated by organizational commitment. *International Journal of Application on Economics and Business*, 1(3), 1548-1556.
- Rivai, V. (2005). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bina Cipta Aksara.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2008). *Perilaku organisasi* (Buku 1, Edisi ke-12). Jakarta: Salemba Empat.
- Sanjaya, M. (2015). *Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Ros in Yogyakarta* (Undergraduate thesis). Universitas Negeri Yogyakarta.

- Saputra, I., & Wibawa, N. (2018). Pengaruh kepuasan kerja, keadilan organisasional, dan pemberdayaan karyawan terhadap komitmen organisasional karyawan. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 7(6), 3201–3229.
- Sedarmayanti. (2007). *Manajemen sumber daya manusia, reformasi birokrasi, dan manajemen pegawai negeri sipil*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sekartini, N. L. (2016). Pengaruh kemampuan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan administrasi Universitas Warmadewa. *Jurnal Ekonomi & Bisnis Jagaditha*, 3(2), 64–75.
- Siagian, S. (2020). Pengaruh komunikasi, disiplin kerja, dan insentif terhadap kinerja karyawan pada PT Citra Mandiri Distribusindo. *Jurnal Apresiasi Ekonomi*, 8(2), 338–346.
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia: Membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2018). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Tanjung, H. (2017). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 15(1).
- Tunggadewi, I. G. A. C., Mustika, N., & Widyawati, S. R. (2023). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawa Pada UD. Sadhu Jaya Di Gianyar. *EMAS*, 4(9), 2310-2321.
- Wardani, R. (2017). Pengaruh kemampuan kerja dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening (Studi Kasus Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Kendal). *Jurnal Ekonomi dan Perbankan Syariah*, 8(2), 119–129.
- Widyawati, S. R., Prayoga, I. M. S., Vipraprastha, T., Jodi, I. W. G. A. S., Purnawati, N. L. G. P., & Ribek, P. K. (2023). Role of Learning and Growth Perspective in The Mediating Relation of Human Resource Function with Employee Champion: Evidence from The Small Medium Industries. *International Journal of Social Science and Business*, 7(2), 448-453.
- Widyawati, S. R., Rismawan, P. A. E., & Apsari, N. M. N. (2024). Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi Dan Dukungan Organisasional terhadap kepuasan Karyawan PT Nestle Kotadenpasar. *EMAS*, 5(8), 36-46.
- Widyawati, S. R., Rismawan, P. A. E., & Oktariana, I. W. R. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi, Komunikasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Pt. Taman Burung Citra Bali Internasional. *VALUES*, 5(2), 418-427.



- Widyawati, S. R., Rismawan, P. A. E., & Putri, K. W. D. (2024). Pengaruh Job Insecurity, Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan di PT. Anugerah Kartika Agro Denpasar. *EMAS*, 5(5), 71-83.
- Wulandari, V. (2017). *Pengaruh kepemimpinan dan prestasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Taspen Bandung* (Doctoral dissertation). Universitas Pasundan Bandung.