

**PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI KERJA DAN FASILITAS KERJA
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN ERA PANDEMI COVID-
19 PADA LPD DESA ADAT UBUNG
DENPASAR UTARA**

Putu Intan Rini¹, I Nyoman Mustika², Sapta Rini Widyawati³
^{1,2,3}Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar
Email: ¹intannrini@gmail.com

ABSTRAK

Dalam melakukan suatu pekerjaan, seorang karyawan hendaknya memiliki produktivitas kerja yang tinggi. Pada dasarnya produktivitas kerja bukan semata mata ditujukan untuk mendapatkan hasil kerja sebanyak-banyaknya, melainkan kualitas kerja juga penting diperhatikan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi, motivasi, dan fasilitas kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada LPD Desa Adat Ubung. Penelitian ini dilaksanakan di LPD Desa Adat Ubung yang berlokasi di Jalan Cokroaminoto, Ubung, Denpasar Utara, Bali 80111. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan LPD Desa Adat Ubung yang berjumlah 32 orang. Sampel yang diambil berdasarkan teknik *non probability sampling* adalah teknik penarikan sampel yang tidak memberi peluang atau kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Jenis *probability sampling* yang digunakan dalam penelitian ini adalah *sampling insidental*. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini diantaranya, metode observasi, wawancara, dan kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan kompensasi, motivasi kerja, dan fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas kerja karyawan pada LPD Desa Adat Ubung Denpasar Utara .

Kata kunci: Kompensasi, Motivasi Kerja, dan Fasilitas Kerja, dan Produktivitas Karyawan

ABSTRACT

In doing a job, an employee should have high work productivity. Basically work productivity is not solely aimed at getting as much work as possible, but the quality of work is also important to note. This study aims to determine the effect of compensation, motivation, and work facilities on employee work productivity at the Ubung Traditional Village LPD. This research was conducted at the Ubung Traditional Village LPD located on Jalan Cokroaminoto, Ubung, North Denpasar, Bali 80111. The population in this study all employees of the Ubung Traditional Village LPD, totaling 32 people. Samples taken based on non-probability sampling techniques are sampling techniques that do not provide equal opportunities or opportunities for each element or member of the population to be selected as samples. The type of probability sampling used in this study is incidental sampling. Data collection methods used in this study include observation, interviews, and questionnaires. The results showed that compensation, work motivation, and work facilities had a positive and significant effect on employee work productivity at the Ubung Traditional Village LPD, North Denpasar.

Keywords: compensation, work motivation, and work facilities, and employee productivity

PENDAHULUAN

Kondisi atau keadaan Indonesia tidak lepas dari dunia globalisasi yang telah merambat atau melanda dunia akhir-akhir ini saat adanya wabah virus *Covid-19* yang memperburuk kegiatan masyarakat pandemi *covid-19* ini telah membawa efek domino yang cukup luas, termasuk sampai juga terjadi pada Lembaga Perkreditan Desa yang selanjutnya disebut LPD. Dihadapkan oleh sejumlah tantangan yang semakin kompleks. Pandemi *covid-19* ini telah membawa persoalan-persoalan yang berkembang di masyarakat bukan lagi murni bersifat adat, tetapi bersinggungan pula dengan hukum formal / nasional. LPD sebagai Lembaga yang diharapkan mampu menjadi garda terdepan menjaga ketahanan perekonomian masyarakat desa adat, ternyata dihadapkan dengan permasalahan kredit bermasalah bahkan hingga kredit macet. (Sujana, dkk. 2020). Virus ini terus menyebar ke berbagai belahan dunia termasuk Indonesia yang mengakibatkan banyak kerugian dan korban jiwa dari penderita pandemi tersebut.

Hal yang paling berdampak di Indonesia yaitu perekonomian yang tidak stabil yang diakibatkan segala kegiatan dibatasi dengan bepergian serta mengenakan masker adalah kewajiban, menjaga jarak, tidak boleh berkerumun dan sebagainya. Menurunnya pendapatan, prospek kerja dan aktifitas kerja karyawan yang dialami dari Lembaga Bank maupun non Bank, seperti halnya pada Lembaga Perkreditan desa ini merupakan salah satu wadah kekayaan desa yang dimana fungsinya untuk meningkatkan taraf kehidupan masyarakat desa. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan unsur yang strategis dalam menentukan kesehatan suatu organisasi.

Pengembangan SDM yang terencana dan berkelanjutan merupakan kebutuhan yang mutlak terutama untuk masa depan organisasi. Untuk mewujudkan hal itu diperlukan

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Menurut Arifudin (2020) bahwa organisasi yang baik, tumbuh dan berkembang akan menitikberatkan pada sumber daya manusia (human resources) guna menjalankan fungsinya dengan optimal, khususnya menghadapi dinamika perubahan lingkungan yang terjadi. (Tanjung, dkk. 2020). Sumber daya manusia adalah makhluk sosial yang menjadi kekayaan utama bagi setiap organisasi, sumber daya manusia inilah yang menjadi pelaku utama dalam mencapai tujuan organisasi. Manusia merupakan unsur terpenting, karena unsur lain yang dimiliki oleh suatu organisasi seperti uang, materi, mesin-mesin, modal kerja, waktu, dan kekayaan lainnya hanya dapat memberi manfaat bagi organisasi jika manusia di dalam organisasi itu merupakan daya pembangunan dan perusak bagi organisasi. (Dinantara, Dkk 2019).

Pentingnya kualitas SDM yang merupakan salah satu respon dalam menyikapi perubahan tersebut sangatlah penting yang berkualitas sangat penting artinya bagi suatu perusahaan. Bahkan ketersediaan SDM yang berkualitas diyakini sebagai kunci yang utama keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi. Oleh karena itu, untuk mewujudkan SDM yang berkualitas, perlunya peran serta yang optimal dari pihak perusahaan sendiri sebagai wadah pengembangan SDM itu sendiri (investasi SDM). (Sunarsi. 2018).

Suatu perusahaan tentunya mempunyai tujuan usahanya, semua tujuan tersebut oleh manajer perusahaan juga akan diupayakan dengan segenap sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan untuk merealisasikan tujuan perusahaan secara efektif dan efisien. Manajemen sumber daya manusia adalah pengakuan terhadap pentingnya satuan tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang vital bagi pencapaian tujuan organisasi dan pemanfaatan berbagai fungsi dan kegiatan personalia untuk menjamin bahwa mereka digunakan secara efektif dan bijak agar bermanfaat bagi individu,

organisasi dan masyarakat. (Ganie, dkk. 2017). Manajemen Sumber Daya Manusia adalah program bisnis yang dilakukan untuk memperoleh, mengembangkan dan menggunakan sumber daya manusia untuk mendukung tujuan bisnis untuk mencapai visi dan misi perusahaan. (Putra, 2022). Edison, dkk (2018) Manajemen sumber daya manusia adalah manajemen yang memfokuskan diri memaksimalkan kemampuan karyawan atau anggotanya melalui berbagai langkah strategis dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai/karyawan menuju pengoptimalan tujuan organisasi. (Khair, 2019). Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan Manajemen Sumber Daya Manusia yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melaksanakan tugas keorganisasian. (Husni, dkk. 2018).

Dalam melakukan suatu pekerjaan, seorang karyawan hendaknya memiliki produktivitas kerja yang tinggi. Pada dasarnya produktivitas kerja bukan semata mata ditujukan untuk mendapatkan hasil kerja sebanyak-banyaknya, melainkan kualitas kerja juga penting diperhatikan. (Laksmiari, 2019). Produktifitas kerja adalah kemampuan karyawan dalam memproduksi dibandingkan dengan input yang digunakan. Seorang karyawan dikatakan produktif jika mampu menghasilkan barang dan jasa sesuai dengan yang diharapkan dalam waktu yang singkat dan tepat. (Sinaga. 2020). Menurut (Arifudin, dkk. 2020) setiap organisasi menghadapi berbagai tantangan internal yang tidak kalah pentingnya dengan berbagai tantangan yang sifatnya eksternal. Oleh karena itu sebuah perusahaan yang berjalan sukses dan dapat mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan sebelumnya harus dapat mengakomodir faktor-faktor yang dapat mendorong produktivitas kerja karyawan. (Tanjung, dkk. 2020). Produktivitas kerja karyawan bagi suatu

perusahaan sangatlah penting sebagai alat pengukur keberhasilan dalam menjalankan usaha. Karena semakin tinggi produktivitas kerja karyawan dalam suatu perusahaan, berarti laba perusahaan akan meningkat. Upaya peningkatan produktivitas kerja karyawan bisa dilakukan dengan memberikan motivasi, kompensasi, pelatihan dan fasilitas yang dapat digunakan oleh karyawan saat bekerja. (Rumahlaiselan, dkk. 2018).

Berdasarkan beberapa pendapat para pakar tersebut maka dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja merupakan kemampuan untuk menghasilkan produk (barang atau jasa) yang berkualitas dan sesuai dengan standar yang ditetapkan dengan memanfaatkan sumber daya yang ada dengan efisien pengukur keberhasilan dalam menjalankan usaha. Karena semakin tinggi produktivitas kerja karyawan dalam suatu perusahaan, berarti laba perusahaan akan meningkat.

Lembaga Pengkreditan Desa (LPD) Adat Ubung berlokasi di jalan Cokroaminoto No.239 A, Ubung, Kecamatan Denpasar Utara. Dalam menjalankan kegiatan banyak menunjang pembangunan desa kegiatan yang dilakukan LPD dalam menjalankan fungsinya yaitu menghimpun dana dan menyalurkan dana, kegiatan LPD dalam hal ini menghimpun dana bentuknya itu tabungan dan deposito, menyalurkan dana tersebut dalam bentuk kredit adalah penyediaan uang atau tagihan berdasarkan kesepakatan pinjaman antara kedua belah pihak. Dibawah pimpinan I Putu Jendra, S.E dengan 35 orang karyawan bertunjangan berupa gaji pokok, tunjangan jabatan, tunjangan kesehatan, tunjangan keluarga, transport, THR, insentif dan anggaran pesangon.

Adapun visi LPD Desa Adat Ubung yakni “menjadi LPD yang sehat dan berdaya guna bagi masyarakat melalui Pelayanan prima”. Jika dicermati, visi LPD Desa Adat Ubung ini berpijak pada tiga kata kunci, yakni

sehat, berdaya guna dan pelayanan prima. Sehat dalam konteks ini, LPD Desa Adat Ubung diharapkan bisa memenuhi bahkan melampaui syarat-syarat pengelolaan sebuah lembaga keuangan yang baik, modern dan berkelanjutan. Berdaya guna mengandung pengertian, LPD Desa Adat Ubung berupaya secara maksimal bisa memberikan manfaat yang positif untuk pembangunan masyarakat Desa Adat Ubung baik di masa kini maupun di masa depan. Semua hal itu hanya bisa dicapai melalui suatu pelayanan prima yakni pelayanan kepada masyarakat yang mudah, murah, mengarah serta cepat dan tepat.

Visi ini menunjukkan LPD Desa Adat Ubung memang tidak semata-mata mencapai tujuan-tujuan ekonomi atau pun berorientasi bisnis. Tapi, sasaran utama yang ingin dicapai, yakni LPD Ubung benar-benar bisa memberi manfaat bagi krama dan Desa Adat Pecatu, terutama dalam aspek penguatan adat dan budaya Bali. Visi LPD Desa Adat Ubung itu diterjemahkan ke dalam tujuh misi utama. Adapun ketujuh misi LPD Desa Adat Ubung :

- 1) Meningkatkan dan mendorong pertumbuhan perekonomian dan pembangunan di Desa Adat Ubung serta sebagai sumber pendapatan desa
- 2) Meningkatkan kinerja LPD melalui pertumbuhan operasional, pelayanan prima, pemberdayaan organisasi dan sumber daya manusia;
- 3) Meningkatkan daya saing melalui inovasi produk dan peningkatan efisiensi untuk dapat menyediakan jasa pelayanan yang berkualitas dan harga yang kompetitif.
- 4) Memberdayakan ekonomi masyarakat desa, khususnya usaha mikro, kecil dan menengah agar menjadi tangguh dan mandiri, sekaligus meningkatkan pendapatan masyarakat desa;

- 5) Meningkatkan kepedulian LPD Desa Adat Ubung terhadap lingkungan desa terutama untuk kepentingan sosial, budaya dan agama;
- 6) Mewujudkan pemerataan kesempatan berusaha dan perluasan kesempatan kerja bagi kramadesa;
- 7) Ikut mengembangkan usaha-usaha desa melalui pemanfaatan dana yang terhimpun di LPD Desa Adat Ubung.

Pada era pandemi ini seluruh aktivitas dan produktifitas yang dilakukan serba terbatas yang membuat menurunnya segala produktivitas karyawan. Adanya pandemi yang berpengaruh nantinya pada loyalitas karyawan terhadap perusahaan, dengan demikian perusahaan harus menghimbau, menemukan inovasi dan memotivasi kerja karyawan agar lebih terstruktur dan produktif.

Dalam usaha meningkatkan semangat dan kegiatan kerja karyawan, perusahaan berusaha untuk memperhatikan kebutuhan-kebutuhan karyawan, seperti pemberian kompensasi yang tidak saja berupa upah atau gaji tetapi bisa juga berupa uang lembur, prestasi, bonus dan lain-lain agar karyawan dapat bekerja kesehatan, yang akhirnya mengurangi keluhan-keluhan karyawan, sehingga diharapkan terjadi peningkatan kerja karyawan. Selain perusahaan memenuhi kepuasan para karyawannya, di dalam bekerja para karyawan harus saling bekerja sama antara karyawan yang satu dengan yang lainnya.

Dari faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja di atas maka faktor yang diperkirakan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan di LPD Desa Adat Ubung yaitu kompensasi, motivasi, fasilitas kerja.

Temuan peneliti berdasarkan hasil wawancara dan observasi adapun permasalahan terhadap produktivitas kerja karyawan yang terjadi pada LPD

Desa Adat Ubung yaitu, kurangnya kemampuan dan ketrampilan yang dimiliki karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya, rendahnya pencapaian hasil pekerjaan tentunya akan memiliki dampak buruk pada produktivitas kerja sehingga mengakibatkan menurunnya pengembangan potensi kerja dan produktivitas kerja.

Tabel 1
Pencapaian Target Laba LPD
Lembaga Pengkreditan Desa Adat
Ubung

No.	Tahun	Laba (Rp)	Target (Rp)	Pencapaian Target (%)	Persentase (%)
1.	2019	87.205.000	100.000.000	50	43,60
2.	2020	69.764.000	100.000.000	50	34,87
3.	2021	54.846.000	100.000.000	50	27,42

Sumber : Laporan Laba LPD Desa Adat Ubung periode Tahun 2019 – Tahun 2021.

Tabel 1 menunjukkan hasil pencapaian target LPD Adat Ubung periode tahun 2019-2021. Dari tahun ketahun tersebut mengalami penurunan hal ini dapat dilihat dari tahun 2019 dengan target yang ditetapkan 50% perolehan pencapaian target hanya 43,60%, tahun 2020 mengalami penurunan memperoleh 34,87% dan tahun 2021 kembali memperoleh penurunan menjadi 27,42%. Hal ini menunjukkan bahwa kurangnya produktivitas karyawan dalam melaksanakan tugasnya dengan baik dari indikator produktivitas kerja karyawan yaitu, kurangnya kemampuan dan ketrampilan yang dimiliki karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya, rendahnya pencapaian hasil pekerjaan karyawan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan yaitu, kompensasi (Dinantara, dkk 2019). Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan kepada karyawan, yang dapat bersifat finansial maupun non finansial, pada periode yang tetap (Wijaya 2017:100). Selanjutnya menurut Rumahlaiselan, dkk. (2018) Sistem

kompensasi yang baik akan mampu memberikan kepuasan bagi karyawan dan memungkinkan perusahaan memperoleh, mempekerjakan, dan mempertahankan karyawan. Sudah sepantasnyalah jika pengorbanan yang dilakukan oleh karyawan pada perusahaan mendapatkan imbalan yang sepadan dari perusahaan dengan cara memberikan kompensasi yang dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. (Tanjung, dkk. 2020). Kompensasi adalah merupakan pencerminan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia. Bila organisasi tidak memperhatikan dengan baik tentang kompensasi bagi karyawannya, tidak mustahil organisasi itu lambat laun akan kehilangan sumber daya manusia yang berkualitas tinggi. (Dinantara, dkk 2019).

Jadi dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan kebijakan yang seharusnya didapatkan oleh karyawan balas jasa perusahaan kepada karyawan berupa reward finansial maupun non finansial demi meningkatkan dan mempertahankan Sumber Daya Manusia yang berkualitas tinggi untuk kesejahteraan karyawan.

Kompensasi mempengaruhi Produktivitas kerja karyawan sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Tanjung, dkk. (2020) menunjukkan Hubungan antara variabel kompensasi dengan produktifitas kerja karyawan positif dan sangat kuat. Secara simultan, ada pengaruh penilaian kinerja dan kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan artinya apabila adanya kompensasi tersebut mempengaruhi tingkat produktivitas kerja karyawan. Penelitian (Rumahlaiselan, dkk. 2018) Hasil penelitian menunjukkan pelatihan dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Artinya apabila adanya kompensasi tersebut mempengaruhi peningkatan produktivitas kerja karyawan. Penelitian (Dinantara, dkk 2019) Terdapat pengaruh positif dan signifikan

kompensasi terhadap produktivitas kerja, artinya apabila bahwa pentingnya kompensasi dalam meningkatkan produktivitas kerja akan lebih maju. Penelitian (Anggitaningsih, dkk. 2019) *Compensation positive and significant impact on employee productivity. The results show that compensation has a significant effect on job satisfaction. So that the hypothesis states that compensation affects employee job satisfaction in the Business Unit of PT. Brantas Abipraya Jakarta proved the truth or hypothesis 3 was accepted*, yang artinya apabila kompensasi meningkat terhadap produktivitas positif dan signifikan pada perusahaan tersebut.

Penelitian (Firdaus, dkk. 2022) *can be informed there is an effect of the compensation variable on the employee's work productivity variable so that the hypothesis is accepted. From these results have successfully proven related to the first hypothesis with the statement "alleged compensation variables affect employee work productivity"* yang artinya apabila kompensasi meningkat berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada perusahaan tersebut. Namun sebaliknya dengan penelitian yang dilakukan oleh Hunafa (2021) Berdasarkan analisis dan pembahasan, dapat dilihat bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Hasanah Bakery, artinya apabila pemberian kompensasi belum memberikan kompensasi yang seimbang sehingga produktivitas masih rendah.

Temuan peneliti berdasarkan hasil wawancara dan observasi adapun permasalahan dalam indikator kompensasi yang terjadi pada LPD Desa Adat Ubung yaitu, menurunnya pendapatan gaji dan insentif pada karyawan pada masa pandemi ini yang dimana segala kegiatan pekerjaan dilakukan secara normal dan sebagaimana mestinya, hal ini akan berdampak pada produktivitas kerja karyawan membuat citra perusahaan

menurun. Didalam menjalankan aktivitas sehari-hari LPD Desa Adat Ubung memberikan kompensasi yang berupa gaji dan insentif seperti tunjangan jabatan, tunjangan kesehatan, tunjangan keluarga, transportasi, THR, dan anggaran pesangon. Seperti dapat disajikan data kompensasi yang diberikan oleh LPD Desa Adat Ubung.

Tabel 2
Jumlah Gaji dan Insentif karyawan LPD Desa Adat Ubung

No.	Bulan	Kompensasi		Total
		Gaji	Insentif	
1.	Januari	Rp. 3.000.000	Rp. 500.000	Rp. 3.500.000
2.	Februari	Rp. 3.000.000	Rp. 500.000	Rp. 3.500.000
3.	Maret	Rp. 3.000.000	Rp. 500.000	Rp. 3.500.000
4.	April	Rp. 3.000.000	Rp. 500.000	Rp. 3.500.000
5.	Mei	Rp. 2.500.000	Rp. 300.000	Rp. 2.800.000
6.	Juni	Rp. 2.500.000	Rp. 300.000	Rp. 2.800.000
7.	Juli	Rp. 2.000.000	Rp. 200.000	Rp. 2.200.000
8.	Agustus	Rp. 2.000.000	Rp. 200.000	Rp. 2.200.000
9.	September	Rp. 2.000.000	Rp. 200.000	Rp. 2.200.000
10.	Oktober	Rp. 1.000.000	Rp. 200.000	Rp. 1.200.000
11.	November	Rp. 1.000.000	Rp. 200.000	Rp. 1.200.000
12.	Desember	Rp. 1.000.000	Rp. 200.000	Rp. 1.200.000

Sumber : Laporan gaji & insentif LPD Desa Adat Ubung periode 2021.

Tabel 2 tersebut menunjukkan laporan hasil gaji karyawan yang diperoleh periode pada tahun 2021 tersebut. Dilihat dari periode bulan ke lima sampai akhir bulan banyak memperoleh penurunan gaji dan insentif. Hal ini menunjukkan bahwa kurangnya kompensasi berupa gaji dan insentif karyawan pada LPD Desa Adat Ubung karena kurangnya perolehan gaji yang diterima sebagaimana mestinya dengan UMR Kota Denpasar tersebut.

Salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan yaitu, Motivasi (Husni, dkk. 2018). Motivasi kerja yang tinggi memiliki kemampuan dan kemauan untuk menghasilkan suatu hasil kerja yang memuaskan, sehingga dapat memberikan manfaat bagi perusahaan dalam upaya peningkatan produktivitas.

Oleh karena itu, meningkatkan produktivitas kerja karyawan merupakan prioritas perusahaan untuk membangun motivasi kerja yang kuat. (Laksmiari, 2019). Motivasi merupakan salah satu hal yang mempengaruhi perilaku manusia, motivasi disebut juga sebagai pendorong, keinginan, pendukung atau kebutuhan - kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat dan termotivasi untuk mengurangi serta memenuhi dorongan diri sendiri, sehingga dapat bertindak dan berbuat menurut cara-cara tertentu yang akan membawa ke arah yang optimal. (Andika, 2019).

Pimpinan harus dapat memberikan suatu motivasi dan kedisiplinan pada karyawannya, agar dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada perusahaan dan para karyawan pun sadar akan kewajibannya untuk melaksanakan tugas dengan sebaik – baiknya. motivasi merupakan unsur penggerak yang mendasari seseorang dalam melaksanakan pekerjaan. (Sunarsi, 2018). Dengan motivasi kerja yang tinggi, pegawai akan bekerja lebih giat didalam melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya dengan motivasi kerja yang rendah pegawai tidak mempunyai semangat kerja, mudah menyerah dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan. (Husni, dkk. 2018). Jadi dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan salah satu tolak ukur penggerak dan mengarahkan para karyawan agar mereka bisa bekerja sama dengan efektif dan efisien, bertanggung jawab, dalam upaya peningkatan sasaran dan tujuan perusahaan.

Motivasi kerja mempengaruhi Produktivitas kerja karyawan sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Sunarsi, (2018). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Motivasi dan Disiplin berpengaruh positif dan simultan terhadap Produktivitas kerja karyawan pada PT. Nadi Suwarna Bumi. Artinya apabila semakin meningkatnya

Motivasi maka Produktivitas Kerja karyawan akan mengalami kenaikan pula. Penelitian (Sinaga, (2020) Hasil penelitian ini menunjukkan positif artinya apabila bahwa tingginya motivasi yang diterima karyawan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan PT.Trikarya Cemerlang Medan. Penelitian (Andika, 2019) membuktikan bahwa secara simultan Motivasi Kerja dan Persaingan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja. Artinya apabila semakin meningkatnya Motivasi maka Produktivitas Kerja karyawan akan mengalami kenaikan pula.

Penelitian (Priatna, dkk. 2020) *The findings of this study are compensation and motivation both jointly and individually influencing work productivity workers. The dominant motivation influences work productivity rather than compensation, therefore the management of PT. Necis Indah Cemerlang Bandung is demanded to prioritize improvements in the motivation of workers with the opportunity to develop to gain progress and the opportunity to channel abilities,* yang artinya apabila pengaruh motivasi terhadap produktivitas dominan berpengaruh dan meningkatkan pada perusahaan. Penelitian (Setiawan, dkk. 2021) *In contrast to qualitative methodology, it is intended to undertake in-depth interviews of identified samples to research their perspective on the impact of motivation on employees' results. Because of the anonymity and scarcity of data in Lebanon, the scientist could not collect a sufficient number of samples and certain institutions declined details or addressed some queries,* yang artinya apabila pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja berpengaruh baik dan signifikan adanya motivasi membuat kegiatan perusahaan menjadi produktif. Namun berbeda dengan penelitian Rampisela, dkk. (2020) menunjukkan bahwa variabel Motivasi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap Produktivitas kerja.

Hal ini dikarenakan motivasi kerja tidak cukup berdampak pada meningkatnya produktivitas kerja, karena masih banyak karyawan yang bekerja sesuai jam kerja tanpa mempertimbangkan faktor produktivitas kerja.

Temuan peneliti berdasarkan hasil wawancara dan observasi adapun permasalahan dalam indikator motivasi kerja yang terjadi pada LPD Desa Adat Ubung yaitu, minimnya kebutuhan karyawan atas penghargaan yang diberikan kepada karyawan berupa kebutuhan akan status, kemuliaan, perhatian dan, reputasi dengan tujuan perusahaan sehingga menyebabkan rendahnya produktivitas kerja yang terjadi pada LPD Desa Adat Ubung.

Salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan yaitu, Fasilitas Kerja (Alfizar, 2019). Fasilitas kerja yang merupakan bagian dari lingkungan kerja. Untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan, perlu adanya fasilitas kerja yang baik. (Kurnia, dkk. 2019, October). Fasilitas adalah segala sesuatu atau sarana yang dapat mempermudah upaya dan memperlancar serta memudahkan kerja dalam rangka mencapai suatu tujuan. Dapat diartikan pula ialah sarana utama maupun sarana penunjang tempat usaha. (Sayoto, dkk. 2018). Fasilitas kerja tersebut sebagai alat atau sarana dan prasarana untuk membantu karyawan agar lebih mudah dalam menyelesaikan pekerjaannya dan karyawan akan bekerja lebih produktif. Dengan adanya fasilitas kerja karyawan akan merasa nyaman dalam bekerja dan menimbulkan semangat kerja untuk mendapatkan hasil yang diharapkan oleh perusahaan. (Ganie, dkk. 2017). Penggunaan fasilitas kerja yang efektif akan mampu mempermudah pelaksanaan pekerjaan karyawan. Sebaliknya fasilitas kerja yang tidak tersedia secara efektif akan menghambat produktivitas kerja karyawan. (Alfizar, 2019).

Jadi dapat disimpulkan bahwa pentingnya fasilitas kerja guna

mendukung produktivitas kerja karyawan ialah dapat memberikan tempat kerja yang menyenangkan berarti pula menimbulkan perasaan betah bekerja pada karyawan sehingga dengan cara demikian dapat dikurangi dan dihindari dari pemborosan waktu, biaya serta menurunnya kesehatan atas banyaknya kecelakaan kerja.

Fasilitas kerja mempengaruhi Produktivitas kerja karyawan sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Sayoto, dkk (2018) Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dan fasilitas kerja memiliki pengaruh yang signifikan berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas pegawai Divisi Produksi MNC TV. Artinya apabila Fasilitas kerja mampu mempengaruhi tinggi atau rendahnya produktivitas kerja karyawan. Penelitian Kurnia, dkk. (2019) Hasil penelitian ini memperlihatkan bahwa secara simultan motivasi, fasilitas berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Badan Usaha Milik Negara di Kota Medan. Artinya apabila ini bermakna bahwa makin baik variabel Fasilitas kerja maka akan semakin baik produktivitas kerja karyawan. Penelitian Ganie, dkk (2017) Fasilitas kerja sebagian memiliki berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan, artinya apabila pemenuhan fasilitas kerja dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Penelitian (Rahmana, dkk. 2020) *The provision of incentives, work facilities and work discipline have a joint effect on work productivity*, yang artinya apabila penelitian fasilitas kerja terhadap produktivitas tersebut berpengaruh signifikan beriringan pada perusahaan terpenuhinya fasilitas yang ada dalam perusahaan tentunya meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Penelitian (Suyuthie, dkk. 2019) *From the results of the hypothesis test conducted which serves to determine the effect of Work Facilities on Employee Work Productivity at Royal Denai using SPSS 16.00. Simple linear regression*

test values were obtained between work facilities and employee work productivity, the F value is 7.167 with a significance level, yang artinya apabila penelitian fasilitas terhadap produktivitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap perusahaan tersebut dalam memenuhi dan meningkatkan kinerja karyawan. Namun berbeda dengan hasil penelitian oleh Alfizar, (2019), Hasil penelitian ini ditemukan bahwa secara parsial fasilitas kerja berpengaruh secara negatif tetapi tidak signifikan terhadap produktivitas kerja Artinya fasilitas yang di sediakan di dalam kantor tidak sesuai dengan kebutuhan karyawan, karena banyak karyawan yang mengeluh tentang fasilitas yang kurang memadai. Sehingga karyawan tidak dapat mengoptimalkan produktivitas kerja.

Temuan peneliti berdasarkan hasil wawancara dan observasi adapun permasalahan terhadap fasilitas kerja yang terjadi pada LPD Desa Adat Ubung yaitu, perlengkapan kantor yang kurang memadai dan mencukupi jumlah karyawan yaitu meja kerja, kursi kerja karyawan, lemari, alat elektronik (Komputer, printer, mesin penghitung uang dan lainnya) sudah kurang layak pakai seiring berjalannya waktu. Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, maka pokok permasalahan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a) Apakah kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada LPD Desa Adat Ubung?
- b) Apakah motivasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan LPD pada Desa Adat Ubung?
- c) Apakah fasilitas kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada LPD Desa Adat Ubung?

TINJAUAN PUSTAKA

Teori Keadilan (*Equity Theory*)

Teori keadilan (*equity theory*) teori ini dikembangkan oleh Adams seorang Psikolog kerja dan perilaku pada tahun 1963. Adapun pendahulu teori ini adalah Zelenzik yang dikutip dari Locke. *Equity theory* yaitu suatu yang dirasakan adil atau tidak adil. Dalam teori ini produktivitas kerja seseorang tergantung apakah ia merasakan keadilan atau tidak atas situasi yang seseorang tersebut rasakan. Perasaan keadilan atau ketidakadilan atas situasi diperoleh dengan membandingkan dirinya dengan orang lain yang sekelas, sekantor maupun tempat lain. Adapun komponen dari teori ini adalah *input, outcome, comparison person, equity in equity*. Wexley Yukl mengemukakan bahwa, input adalah semua nilai yang diterima pegawai yang dapat menunjang pelaksanaan kerja. Misalnya pendidikan, pengalaman, keahlian, usaha dan lain-lain. *Outcome* adalah semua nilai yang diperoleh dan dirasakan pegawai.

Kompensasi

Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan kepada karyawan, yang dapat bersifat finansial maupun non finansial, pada periode yang tetap (Wijaya 2017:100) Sistem kompensasi yang baik akan mampu memberikan kepuasan bagi karyawan dan memungkinkan perusahaan memperoleh, mempekerjakan, dan mempertahankan karyawan. Menurut Afandi (2018) mengemukakan bahwa indikator-indikator kompensasi diantaranya Upah dan Gaji, Insentif, Tunjangan, dan Fasilitas

Motivasi Kerja

Motivasi merupakan salah satu hal yang mempengaruhi perilaku manusia, motivasi disebut juga sebagai pendorong, keinginan, pendukung atau kebutuhan - kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat dan termotivasi untuk mengurangi serta memenuhi dorongan diri sendiri,

sehingga dapat bertindak dan berbuat menurut cara-cara tertentu yang akan membawa ke arah yang optimal. (Andika, 2019). Indikator Motivasi Kerja Hafidzi dkk (2019 : 53) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi adalah suatu yang pokok yang menjadikan dorongan bagi seseorang untuk bekerja, adapun beberapa Indikator motivasi kerja yaitu:

- a) Kebutuhan Fisik
- b) Kebutuhan rasa aman
- c) Kebutuhan sosial
- d) Kebutuhan akan penghargaan
- e) Kebutuhan dorongan mencapai tujuan

Fasilitas Kerja

Fasilitas kerja yang merupakan bagian dari lingkungan kerja. Untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan, perlu adanya fasilitas kerja yang baik. (Kurnia, dkk. 2019, October). Produktivitas akan maksimal apabila karyawan yang diberikan beban tugas dilaksanakan dengan sungguh-sungguh, tentunya hal ini ditunjang oleh disiplin kerja yang baik, artinya semua aturan yang ada dijalankan/diikuti dengan benar dan fasilitas kerja dilengkapi sesuai dengan kebutuhan kerja. Fasilitas adalah segala sesuatu atau sarana yang dapat mempermudah upaya dan memperlancar serta memudahkan kerja dalam rangka mencapai suatu tujuan. Dapat diartikan pula ialah sarana utama maupun sarana penunjang tempat usaha. (Sayoto, dkk. 2018). Menurut Sofyan (2001: 22) jenis-jenis fasilitas kerja terdiri dari :

- a) Mesin dan peralatannya
- b) Prasarana,
- c) Perlengkapan kantor
- d) Peralatan inventaris,
- e) Tanah
- f) Bangunan
- g) Alat transportasi

Produktivitas Kerja

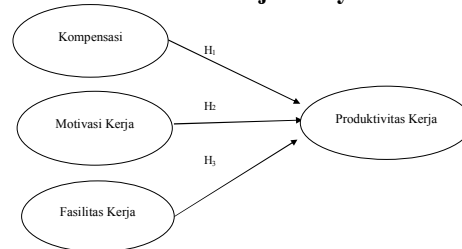
Produktivitas Kerja adalah suatu tolak ukur pencapaian hasil usaha dengan membandingkan nilai hasil yang dicapai dan nilai semua bahan dan upaya yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut. Untuk dapat mengukur produktivitas kerja seorang karyawan dapat menggunakan indikator sebagai berikut (Rachmawati, dkk. 2022) :

- a) Kemampuan
- b) Meningkatkan hasil yang dicapai
- c) Semangat kerja
- d) Pengembangan diri
- e) Mutu
- f) Efisiensi

KERANGKA BERPIKIR DAN HIPOTESIS

Adapun konsep dalam penelitian ini yang membahas tentang Kompensasi, Motivasi Kerja, Fasilitas Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan maka dapat digambarkan suatu konsep penelitian dimana akan diketahui kecenderungan antara Kompensasi, Motivasi Kerja, Fasilitas kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan yang dapat digambarkan seperti gambar dibawah berikut ini :

Gambar 1
Kerangka Penelitian Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan



Sumber : Kerangka Berpikir Peneliti (2022)

Hipotesis

H₁ : Kompensasi berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan

H₂ : Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan
 H₃ : Fasilitas kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di LPD Desa Adat Ubung yang berlokasi di Jalan Cokroaminoto, Ubung, Denpasar Utara, Bali 80111. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan LPD Desa Adat Ubung yang berjumlah 32 orang. Sampel yang diambil berdasarkan teknik *non probability sampling* adalah teknik penarikan sampel yang tidak memberi peluang atau kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Jenis *probability sampling* yang digunakan dalam penelitian ini adalah *sampling insidental*. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini diantaranya, metode observasi, wawancara, dan kuesioner.

Dalam rangka untuk menjawab rumusan masalah dan menguji hipotesis dalam penelitian ini, maka digunakan metode analisis dengan menggunakan pendekatan statistik. Adapun langkah-langkah dalam analisis dapat disampaikan sebagai berikut:

- 1) Uji Instrumen Penelitian
 - a) Uji Validitas
 - b) Uji Reliabilitas
- 2) Uji Asumsi Klasik
 - a) Uji Normalitas
 - b) Uji Multikolinearitas
 - c) Uji Heterokedastisitas
- 3) Analisis Deskriptif
- 4) Analisis Inferensial
 - a) Analisis Regresi Linear Berganda
 - b) Analisis Korelasi Berganda
 - c) Analisis Determinasi
 - d) Pengujian Hipotesis (Uji t)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas

Uji instrumen penelitian yang mengukur variabel Kompensasi, Motivasi kerja, Fasilitas kerja dan Produktivitas kerja karyawan pada LPD

Desa Adat Ubung Denpasar Utara dengan jumlah responden sebanyak 32 sesuai dengan yang ditampilkan pada Tabel ini berarti bahwa alat pengambil data berupa kuesioner hasilnya adalah valid.

Tabel 3
Uji Validitas instrumen Kompensasi, Motivasi kerja, Lingkungan kerja dan Produktivitas kerja karyawan

Pernyataan	Koefisien korelasi	Signifikasi	r Tabel	Kesimpulan
Kompensasi (X₁)				
X _{1,1}	0,851	0,000	0,3	Valid
X _{1,2}	0,869	0,000	0,3	Valid
X _{1,3}	0,817	0,000	0,3	Valid
X _{1,4}	0,864	0,000	0,3	Valid
Motivasi kerja (X₂)				
X _{2,1}	0,821	0,000	0,3	Valid
X _{2,2}	0,800	0,000	0,3	Valid
X _{2,3}	0,781	0,000	0,3	Valid
X _{2,4}	0,814	0,000	0,3	Valid
X _{2,5}	0,880	0,000	0,3	Valid
Fasilitas kerja (X₃)				
X _{3,1}	0,793	0,000	0,3	Valid
X _{3,2}	0,745	0,000	0,3	Valid
X _{3,3}	0,789	0,000	0,3	Valid
X _{3,4}	0,731	0,000	0,3	Valid
X _{3,5}	0,779	0,000	0,3	Valid
X _{3,6}	0,816	0,000	0,3	Valid
Produktivitas kerja karyawan (Y)				
Y ₁	0,750	0,000	0,3	Valid
Y ₂	0,755	0,000	0,3	Valid
Y ₃	0,832	0,000	0,3	Valid
Y ₄	0,860	0,000	0,3	Valid
Y ₅	0,820	0,000	0,3	Valid
Y ₆	0,875	0,000	0,3	Valid

0,3

Sumber : Data diolah dari lampiran 4 (2022)

Tabel 3 di atas, dapat di ketahui bahwa hasil uji validitas variabel Kompensasi, Motivasi kerja, Fasilitas kerja, dan Produktivitas kerja karyawan menunjukkan bahwa seluruh butir pernyataan adalah valid, karena terlihat dari nilai hitung > r Tabel. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data telah memenuhi persyaratan dan layak untuk digunakan sebagai alat ukur.

Hasil Uji Reliabilitas

Uji ini digunakan untuk mengetahui sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya atau dapat dihandalkan.

Tabel 4
Rekapitulasi Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha 0,60	keterangan
Kompensasi (X ₁)	0,860	Reliabel
Motivasi kerja,(X ₂)	0,877	Reliabel
Fasilitas kerja (X ₃)	0,865	Reliabel
Produktivitas kerja Karyawan (Y)	0,898	Reliabel

Sumber: Lampiran : 4

Berdasarkan pada Tabel 4 dapat di ketahui bahwa variabel Kompensasi, Motivasi kerja, Fasilitas kerja, dan Produktivitas kerja karyawan masing-masing memiliki *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,60. Jadi kesimpulannya bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel dan penelitian bisa dilanjutkan.

Hasil uji asumsi klasik
Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas data bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel terikat dengan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak.

Tabel 5
Hasil uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		32
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,22572743
Most Extreme Differences	Absolute	,106
	Positive	,078
	Negative	-,106
Test Statistic		,106
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Lampiran : 6

Tabel 5 di atas dapat di lihat bahwa *asympt. Sig (2-tailed)* residual adalah 0,200 lebih besar dari 0,05 dengan demikian dapat dikatakan variabel tersebut adalah berdistribusi normal.

Hasil Uji Multikolinearitas

Pedoman bahwa suatu model regresi yang bebas multikolinearitas yaitu dengan melihat koefisien VIF (*varian influence factor*) jika VIF lebih kecil dari 10 maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas.

Tabel 6
Hasil Uji Multikolinearitas

Coefisien efficeeentents ^a							
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coeff	t	Sig.	Collinearity Statistics		
					B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	-2,358						
X1	,626	,144	,399	4,346	,000	,368	2,716
X2	,342	,153	,246	2,243	,033	,259	3,861
X3	,509	,119	,401	4,288	,000	,355	2,813

a. Dependent Variable: Y

Sumber : lampiran : 6

Tabel 6 di atas terlihat bahwa semua variabel bebas mempunyai koefisien VIF lebih kecil dari 10 dan *tolerance* lebih besar dari 0,1. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua variabel bebas dalam penelitian adalah bebas dari gejala multikolinearitas.

Uji Heteroskedasitas

Uji heterokedastisitas dilakukan untuk mengetahui bahwa pada model regresi terjadi ketidaksamaan varian.

Tabel 7
Hasil Uji Glejser
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	,512	,690			,742	,464
X1	,050	,086	,175		,582	,566
X2	-,105	,091	-,414		-,257	
X3	,085	,071	,367		1,200	,240

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber : Lampiran 6 (data primer diolah 2022)

Tabel 7 di atas dapat di lihat bahwa Signifikansi untuk masing-masing variabel bebas yaitu Kompensasi (X_1), Motivasi kerja (X_2) dan Fasilitas kerja (X_3) adalah lebih besar dari 0,05 dengan demikian tidak ada satupun variabel bebas yang berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (nilai *absolute* ei), maka tidak ada gejala heterokedastisitas.

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda dengan menggunakan program komputer *SPSS version 25 for window*. Model regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas Kompensasi (X_1), Motivasi kerja, (X_2) Fasilitas kerja (X_3) dan variabel terikat yaitu Produktivitas kerja karyawan (Y) pada LPD Desa Adat Ubung Denpasar Utara . Hasil analisis regresi linear berganda dapat di lihat pada Tabel 8 sebagai berikut:

Tabel 8
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

		C				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	sig
1	(Constant)	-2,358	1,155		-2,042	,051
	X1	,626	,144	,399	4,346	,000
	X2	,342	,153	,246	2,243	,033
	X3	,509	,119	,401	4,288	,000

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Lampiran 7 (data primer diolah 2022)

Tabel 8 diperoleh persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = -2,358 + 0,626 X_1 + 0,342 X_2 + 0,509 X_3$$

a) $a = -2,358$ artinya apabila Kompensasi (X_1), Motivasi kerja (X_2) dan Fasilitas kerja (X_3)

masing-masing dianggap konstan pada angka 0 (nol) maka Produktivitas kerja karyawan sebesar -2,358

- b) $b_1 = 0,626$ artinya apabila Kompensasi (X_1) meningkat sedangkan Motivasi kerja (X_2) dan Fasilitas kerja (X_3) tidak berubah, maka akan diikuti meningkatnya Produktivitas kerja karyawan (Y)
- c) $b_2 = 0,342$ artinya apabila Motivasi kerja (X_2) meningkat sedangkan Kompensasi (X_1) dan Fasilitas kerja (X_3) tidak berubah maka akan diikuti dengan meningkatnya Produktivitas kerja karyawan (Y).
- d) $b_3 = 0,509$ artinya apabila Fasilitas kerja (X_3) meningkat sedangkan Kompensasi (X_1) dan Motivasi kerja (X_2) tidak berubah, maka akan diikuti dengan meningkatnya Produktivitas kerja karyawan (Y).

Dari hasil persamaan tersebut di atas, maka dapat dijelaskan bahwa pengaruh variabel Kompensasi (X_1) Motivasi kerja (X_2), dan Fasilitas kerja (X_3) terhadap variabel terikat yaitu Produktivitas kerja karyawan (Y), adalah positif. Artinya apabila variabel Kompensasi, Motivasi kerja dan Fasilitas kerja meningkat maka Produktivitas kerja karyawan akan ikut juga meningkat. Demikian pula sebaliknya apabila variabel Kompensasi, Motivasi kerja dan Fasilitas kerja menurun maka Produktivitas kerja karyawan akan ikut juga menurun

Analisis Korelasi berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui kuat lemahnya hubungan antara variable bebas dengan terikat..

Tabel 9
Hasil analisis korelasi berganda

M				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the
1	,956 ^a	,913	,904	1,28972

a. Predictors: (Constant), X2, X1
b. Dependent Variable: Y

Sumber : Lampiran 7 (data primer diolah 2022)

Tabel 9 dapat diketahui nilai korelasi (R) sebesar 0,956 besarnya nilai R 0,956 ini berada diantara 0,800 – 1,000 yang berarti ada hubungan yang sangat kuat antara Kompensasi (X₁) Motivasi kerja (X₂) dan Fasilitas kerja (X₃) terhadap Produktivitas kerja karyawan (Y) pada LPD Desa Adat Ubung Denpasar Utara.

Hasil Analisis determinasi (R²)

Analisis determinasi (R²) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Pada penelitian ini yang dipergunakan adalah nilai dari *Adjusted R²* digunakan pada saat mengevaluasi mana model regresi terbaik. Nilai *adjusted R²* dapat naik atau turun apabila satu variabel independen ditambahkan kedalam model. Hasil menunjukkan nilai *Adjusted R.square* = 0,904 atau 90,4 %, artinya Kompensasi (X₁) Motivasi kerja (X₂) dan Fasilitas kerja (X₃) mampu menjelaskan terhadap Produktivitas kerja karyawan (Y) pada LPD Desa Adat Ubung Denpasar Utara adalah sebesar 90,4 %. dan sisanya 9,6% dijelaskan variabel yang lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Hasil Uji t (t-test)

Uji t ini digunakan untuk menguji pengaruh antara Kompensasi (X₁) Motivasi kerja (X₂) dan Fasilitas kerja (X₃) terhadap Produktivitas kerja karyawan (Y) secara parsial adalah signifikan atau hanya diperoleh secara kebetulan.

Tabel 10
Hasil Uji t (t-test)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Const)	4,007	1,093		3,666	,001
	X1	,446	,145	,361	3,068	,003
	X2	,409	,106	,371	3,873	,000
	X3	,243	,109	,244	2,232	,030

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Lampiran 7
(data primer diolah 2022)

Tabel 10 tersebut di atas dapat disimpulkan sebagai berikut :

- a) Penarikan Kesimpulan untuk variabel Kompensasi (X₁)
Berdasarkan hasil untuk variabel Kompensasi (X₁) dengan Signifikansi t- variabel Kompensasi (X₁) 0,003 < 0,05 hal ini ada pengaruh signifikan antara Kompensasi (X₁) terhadap Produktivitas kerja karyawan (Y) pada LPD Desa Adat Ubung Denpasar Utara.
- b) Penarikan Kesimpulan untuk variabel Motivasi kerja (X₂)
Berdasarkan pada hasil dengan Signifikansi untuk variabel Motivasi kerja(X₂) 0,000 < 0,05 hal ini berarti berarti ada pengaruh yang signifikan antara Motivasi kerja (X₂) terhadap Produktivitas kerja karyawan (Y) pada LPD Desa Adat Ubung Denpasar Utara,
- c) Penarikan Kesimpulan untuk variabel Fasilitas kerja(X₃)
Berdasarkan hasil dengan Signifikansi untuk variabel Fasilitas kerja (X₃) 0,030 < 0,05 hal ini berarti ada pengaruh yang signifikan antara Fasilitas kerja (X₃) terhadap Produktivitas kerja karyawan (Y) pada LPD Desa Adat Ubung Denpasar Utara,

Pembahasan hasil penelitian.

1) Pengaruh Kompensasi terhadap Produktivitas kerja karyawan

Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan kepada karyawan, yang dapat bersifat finansial maupun non finansial, pada periode yang tetap (Wijaya 2017:100). Selanjutnya menurut Rumahlaiselan, dkk. (2018) Sistem kompensasi yang baik akan mampu memberikan kepuasan bagi karyawan dan memungkinkan perusahaan memperoleh, mempekerjakan, dan mempertahankan karyawan. Hasil analisis uji untuk variabel Kompensasi (X₁) menunjukkan arah

yang positif sebesar 0,626 dan dengan Signifikansi t- untuk variabel Kompensasi (X_1) $0,000 < 0,05$ hal ini berarti H_0 ditolak, artinya ada pengaruh positif dan signifikan antara Kompensasi (X_1) terhadap Produktivitas kerja karyawan (Y) pada LPD Desa Adat Ubung Denpasar Utara, hal ini berarti apabila Kompensasi meningkat maka Produktivitas kerja karyawan akan meningkat

Kompensasi mempengaruhi Produktivitas kerja karyawan sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Tanjung, dkk. (2020) menunjukkan Hubungan antara variabel kompensasi dengan produktivitas kerja karyawan positif dan sangat kuat. Secara simultan, ada pengaruh penilaian kinerja dan kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan artinya apabila adanya kompensasi tersebut mempengaruhi tingkat produktivitas kerja karyawan. Penelitian (Rumahlaiselan, dkk. 2018) Hasil penelitian menunjukkan pelatihan dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Artinya apabila adanya kompensasi tersebut mempengaruhi peningkatan produktivitas kerja karyawan.

2) Pengaruh Motivasi kerja terhadap Produktivitas kerja karyawan.

Motivasi kerja yang tinggi memiliki kemampuan dan kemauan untuk menghasilkan suatu hasil kerja yang memuaskan, sehingga dapat memberikan manfaat bagi perusahaan dalam upaya peningkatan produktivitas. Oleh karena itu, meningkatkan produktivitas kerja karyawan merupakan prioritas perusahaan untuk membangun motivasi kerja yang kuat. (Laksmiari, 2019). Motivasi merupakan salah satu hal yang mempengaruhi perilaku manusia, motivasi disebut juga sebagai pendorong, keinginan, pendukung atau kebutuhan -

kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat dan termotivasi untuk mengurangi serta memenuhi dorongan diri sendiri, sehingga dapat bertindak dan berbuat menurut cara-cara tertentu yang akan membawa ke arah yang optimal. (Andika, 2019). Hasil analisis uji t untuk variabel Motivasi kerja (X_2) menunjukkan arah yang positif sebesar 0,342 dan dengan Signifikansi t- untuk variabel Motivasi kerja (X_2) $0,033 < 0,05$ hal ini berarti H_0 ditolak, berarti ada pengaruh yang positif dan signifikan antara Motivasi kerja (X_2) terhadap Produktivitas kerja karyawan (Y) pada LPD Desa Adat Ubung Denpasar Utara, artinya apabila Fasilitas kerjaditingkatkan maka Produktivitas kerja karyawan akan meningkat Motivasi mempengaruhi Produktivitas kerja karyawan sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Sunarsi, (2018). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Motivasi dan Disiplin berpengaruh positif dan simultan terhadap Produktivitas kerja karyawan pada PT. Nadi Suwarna Bumi. Artinya apabila semakin meningkatnya Motivasi maka Produktivitas Kerja karyawan akan mengalami kenaikan pula. Penelitian (Sinaga, (2020) Hasil penelitian ini menunjukkan positif artinya apabila bahwa tingginya motivasi yang diterima karyawan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan PT.Trikarya Cemerlang Medan.

3) Pengaruh Fasilitas kerjaterhadap Produktivitas kerja karyawan.

Fasilitas kerja yang merupakan bagian dari lingkungan kerja. Untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan, perlu adanya fasilitas kerja yang baik. (Kurnia, dkk. 2019, October). Fasilitas adalah segala sesuatu atau sarana yang dapat mempermudah upaya dan memperlancar serta memudahkan kerja dalam rangka mencapai suatu

tujuan. Dapat diartikan pula ialah sarana utama maupun sarana penunjang tempat usaha. (Sayoto, dkk,2018). Hasil analisis uji t untuk variabel Fasilitas kerja (X_3) menunjukkan arah yang positif sebesar 0,509 dan dengan Signifikansi t- untuk variabel Fasilitas kerja (X_3) $0,000 < 0,05$ hal ini berarti H_0 diterima, berarti ada pengaruh yang positif dan signifikan antara Fasilitas kerja (X_3) terhadap Produktivitas kerja karyawan (Y) pada LPD Desa Adat Ubung Denpasar Utara, artinya apabila Fasilitas kerja meningkat maka Produktivitas kerja karyawan akan meningkat Fasilitas kerja yang merupakan bagian dari lingkungan kerja. Untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan, perlu adanya fasilitas kerja yang baik. (Kurnia, dkk. 2019). Fasilitas adalah segala sesuatu atau sarana yang dapat mempermudah upaya dan memperlancar serta memudahkan kerja dalam rangka mencapai suatu tujuan. Dapat diartikan pula ialah sarana utama maupun sarana penunjang tempat usaha. (Sayoto, dkk, 2018).

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan hasil pembahasan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas kerja karyawan pada LPD Desa Adat Ubung Denpasar Utara . Dari hasil ini dapat dimaknai bahwa apabila Kompensasi Karyawan meningkat maka akan diikuti dengan meningkatnya Produktivitas kerja karyawan pada LPD Desa Adat Ubung Denpasar Utara .
- 2) Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas kerja karyawan pada LPD Desa Adat Ubung Denpasar

Utara. Dari hasil ini dapat dimaknai bahwa apabila Motivasi kerja meningkat maka akan diikuti dengan meningkatnya Produktivitas kerja karyawan pada LPD Desa Adat Ubung Denpasar Utara ..

- 3) Fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas kerja karyawan pada LPD Desa Adat Ubung Denpasar Utara . Dari hasil ini dapat dimaknai bahwa apabila Fasilitas kerja Karyawan meningkat maka akan diikuti dengan meningkatnya Produktivitas kerja karyawan pada LPD Desa Adat Ubung Denpasar Utara .

Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan yang dapat disampaikan dari penelitian ini didasarkan pada waktu pelaksanaan penelitian yang relatif singkat. Keterbatasan ini tentunya berdampak rendahnya pengungkapan secara menyeluruh pada hubungan variabel-variabel yang diteliti, mengingat permasalahan yang dihadapi Karyawan pada yang relatif kompleks dan dinamis dari waktu ke waktu. Selain itu, banyak faktor yang menentukan Produktivitas kerja karyawan dalam suatu perusahaan, seperti: Kompetensi, *Self Efficacy* (percaya diri), Gaya kepemimpinan, Lingkungan kerja Budaya organisasi dan lain sebagainya. Hal ini mengingat, upaya untuk membentuk sikap dan perilaku Karyawan pada suatu cukup krusial, terutama pemenuhan tuntutan stake holder/konsumen pada layanan prima yang diberikan Lembaga /organisasi.

Saran

Berdasarkan pembahasan pada bab sebelumnya, maka penulis ingin menyampaikan saran-saran yang sekiranya berguna bagi LPD Desa Adat Ubung Denpasar Utara adalah sebagai berikut:

- 1) Saran bagi LPD Desa Adat Ubung Denpasar Utara .
 - a) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap

Produktivitas kerja karyawan pada LPD Desa Adat Ubung Denpasar Utara. selanjutnya Hasil Pada deskripsi variabel Kompensasi yaitu pada pernyataan Karyawan menerima insentif yang sifatnya tidak tetap atau diberikan sewaktu waktu memperoleh nilai rata-rata skor yang terendah, maka peneliti menyarankan kepada manajemen LPD Desa Adat Ubung Denpasar Utara untuk meningkatkan pemberian insentif bagi segenap karyawan yang menunjukkan prestasi kerja mereka hal ini dilakkan bertujuan untuk menjamin keseimbangan antara hak dan kewajiban pekerja, serta antara kewenangan dan kewajiban pengusaha, memberikan insentif secara langsung.

- b) Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas kerja karyawan pada LPD Desa Adat Ubung Denpasar Utara, selanjutnya Hasil Pada deskripsi variabel Motivasi kerja yaitu pada pernyataan Karyawan selama bekerja memperoleh Kebutuhan rasa aman, diataranya adalah rasa aman fisik, stailitas, ketergantungan, memperoleh nilai rata-rata skor yang terendah, maka peneliti menyarankan kepada manajemen LPD Desa Adat Ubung Denpasar Utara untuk meningkatkan kebutuhan rasa aman bagi karyawan yang bekerja baik secara fisik yang berupa asuransi ketenagakerjaan (BPJS) ketenaga kerjaan maupun Kesehatan, asuransi jiwa, sehingga dengan pemenuhan kebutuhan tersebut karyawan merasa tenang nyaman untuk bekerja dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja. Meningkatkan produktivitas kerja.
- c) Fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas kerja karyawan pada LPD Desa Adat Ubung Denpasar

Utara, selanjutnya hasil Pada deskripsi variabel Karyawan selama bekerja memperoleh Prasarana, yaitu fasilitas pendukung yang digunakan untuk memperlancar aktivitas perusahaan dan Karyawan selama bekerja memperoleh Perlengkapan kantor, yaitu fasilitas yang mendukung aktivitas kegiatan yang ada di perkantoran, seperti perabot kantor (meja, kursi, lemari, dan lainnya memperoleh nilai rata-rata skor yang terendah maka peneliti menyarankan kepada manajemen LPD Desa Adat Ubung Denpasar Utara untuk memberikan prasarana dan perlengkapan kantor bagi karyawan yang bekerja. Dengan pemenuhan kebutuhan prasarana dan perlengkapan kator bagi karyawan akhirnya karyawan akan lebih agresif untuk bekerja dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

- 2) Saran bagi penelitian selanjutnya disarankan apabila ingin meneliti tentang Produktivitas kerja karyawan agar meneliti variabel yang lainnya seperti variabel kompetensi, iklim organisasi, Gaya kepemimpinan, mengingat hasil analisis determinasi masih ada variable lain yang dapat mempengaruhi Produktivitas kerja karyawan pada LPD Desa Adat Ubung Denpasar Utara.

DAFTAR PUSTAKA

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47-62.
- Akila, A. (2021). Pengaruh Fasilitas Lingkungan Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada CV. Usaha Mandiri” Mimi”

- Palembang. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 18(3), 290-307.
- Alfizar, M. Y. (2019). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Sistem Informasi Manajemen Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Medan Gaharu.
- Andika, R. (2019). Pengaruh motivasi kerja dan persaingan kerja terhadap produktivitas kerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada pegawai universitas pembangunan panca budi medan. *Jumant*, 11(1), 189-206.
- Anggitaningsih, R., & Handriyono, H. (2019). Effect Of Environmental Work Leadership Style Compensation On Employee Productivity Intervening As Employee Satisfaction In Business Unit Pt. Brantas Bipraya In Jakarta.
- Arifudin, O., Tanjung, R., Hendar, H., & Hanafiah, H. (2020). Analisis Pengaruh Penilaian Kinerja Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Pada PDAM Kabupaten Karawang. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 71-80.
- Carmelita, A. (2018). *Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompensasi Pada Karyawan Tetap dan Tidak Tetap (Studi pada Karyawan Pabrik Gula Kebon Agung Malang)* (Doctoral dissertation, Universitas Brawijaya).
- DEPI, D. (2022). *Tinjauan Hukum Islam Tentang Sistem Bagi Hasil Pengelolaan Lahan Dalam Pembuatan Batu Bata (Studi Di Desa Sumber Agung Kecamatan Ngambur Kabupaten Pesisir Barat)* (Doctoral dissertation, UIN RADEN INTAN LAMPUNG).
- Dinantara, M. D. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Alfabet Berkat Citrabuana. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(1), 99-107.
- Firdaus, S., & AF, R. U. (2022). The Effect of Compensation, Work Discipline, and Work Motivation On The Work Productivity of Employees of PT Pos Indonesia (Persero) Madiun. *Asia Pacific Journal of Business Economics and Technology*, 2(02), 33-41.
- Ganie, D., & Abidin, Z. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja dan Fasilitas Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Bukit Makmur Mandiri Utama Job Site Binsua (Binungan Suaran). *CAM: Change Agent For Management Journal*, 1(1).
- Hunafa, A. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi dan Motivasi Intrinsik Terhadap Produktivitas Kerja di Hasanah Bakery Gombang.
- Husni, S. M. Faisal.(2018). Pengaruh lingkungan kerja, kompensasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja serta dampaknya terhadap loyalitas kerja pegawai rutan di provinsi Aceh (studi kasus pada rutan klas iib Banda Aceh dan rutan klas ii b jantho). *Jurnal Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unsyiah*, 2(1), 88-98.
- Khair, H. (2019). Pengaruh Kepemimpinan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 69-88.
- Kurnia, E., Daulay, R., & Nugraha, F. (2019, October). Dampak Faktor Motivasi dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Badan Usaha Milik Negara di Kota Medan. In *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan* (Vol. 1, No. 1, pp. 365-372).

- Laksmiari, N. P. P. (2019). Pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada perusahaan teh bunga teratai di Desa Patemon Kecamatan Serrit. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 11(1), 54-63.
- Musnadi, S., & Abd Majid, M. S. (2018). Pengaruh motivasi kerja, Lingkungan kerja, Dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dan dampaknya pada kinerja Bank Aceh Syariah Di Kota Banda Aceh. *Jurnal Magister Manajemen*, 2(1), 115-122.
- Nasution, E. (2014). Motivasi kerja dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai fakultas dakwah IAIN Ar-Raniry. *Jurnal Al-Bayan: Media Kajian Dan Pengembangan Ilmu Dakwah*, 20(1).
- Niko, H. (2019). Analisis Faktor Motivasi, Fasiitas, Pelayanan dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Syahbandar dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Tanjung Balai Karimun (Kep. Riau). *Skripsi*.
- Priatna, D. K., Indriyani, D., & Roswinna, W. (2020). Effect of Work Compensation and Motivation towards Productivity of Workers (A Survey in Pt. Necis Indah Cemerlang Bandung). *Dinasti International Journal of Management Science*, 1(4), 563-577.
- Putra, R. D., Sasongko, T., & Nugroho, A. P. (2022). Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kinerja Karyawan (Studi Pada CV. Delta Raya Kab. Malang).
- Rachmawati, Y., Pratiwi, A., & Wulandari, S. E. (2022, July). Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan. In *Prosiding Seminar Nasional Sosial, Humaniora, dan Teknologi* (pp. 511-516).
- Rahmana, A. S., Haryoko, U. B., & Kurniawan, A. F. (2020). The effect of giving incentives, work facilities and work discipline on sales productivity at PT. Gramedia Asri Media business unit to business wholesale Jakarta. *HUMANIS (Humanities, Management and Science Proceedings)*, 1(1).
- Rampisela, V. A., & Lumintang, G. G. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Upah Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Dayana Cipta. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 8(1).
- Rumahlaiselan, A., & Wenas, R. S. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Sumber Alfaria Trijaya, Tbk Cabang Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 6(4).
- Sayoto, B., & Winarto, H. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Mncvtv Bagian Produksi. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Krisnadwipayana*, 6(2), 1-14.
- Setiawan, R., Cavaliere, L. P. L., Chowdhury, A. R., Koti, K., Mittal, P., Subramaniam, T. S., ... & Singh, S. (2021). The impact of motivation on employees productivity in the retail sector: the mediating effect of compensation benefits. *Turkish Online Journal of Qualitative Inquiry*, 12(6), 8159-8190.
- Silvia, M. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mars Indonesia Luwu Timur. *Pengaruh Kompensasi dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Mars Indonesia Luwu Timur*.
- Sinaga, S. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap

- Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Trikarya Cemerlang Medan. *Jurnal Ilmiah METADATA*, 2(2), 159-169.
- Sujana, I. N., & Wesna, P. A. S. (2020). Peningkatan Kesadaran Hukum Masyarakat Desa Adat Kukuh Karangasem Terhadap Dampak Covid-19 Dalam Penyelesaian Kredit Bermasalah Pada Praktek Lembaga Perkreditan Desa. *Community Service Journal (CSJ)*, 3(1), 42-49.
- Sunarsi, D. (2018). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Nadi Suwarna Bumi. *Jurnal Semarak*, 1(1), 66-82.
- Suyuthie, H., & Lestari, T. (2020, October). *The Effect Of Employee Facilities on Employee Productivity In Royal Denai Hotel Bukit Tinggi*. In *The 2nd International Conference on Culinary, Fashion, Beauty and Tourism (ICCFBT) 2019*.
- Syamsiah, S. (2017). *Hubungan Antara Harga Diri dengan Motivasi Kerja pada Perawat Rumah Sakit X di Yogyakarta* (Doctoral dissertation, Universitas Mercu Buana Yogyakarta).
- Widnyana, I. W., & Widyawati, S. R. (2022). Tanggung Jawab Sosial Dan Kompensasi Direksi Dalam Memoderasi Tata Kelola Perusahaan Dengan Nilai Perusahaan Di Indonesia. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 8(2), 302-310.
- Widnyana, I. W., & Widyawati, S. R. (2020). Mampukah Reputasi Direksi Berperan Memoderasi Hubungan Arsitektur Keuangan Dengan Nilai Perusahaan?. *Jurnal Riset Akuntansi (JUARA)*, 10(2).
- Widnyana, I. W., & Widyawati, S. R. (2022). Role of forensic accounting in the diamond model relationship to detect the financial statement fraud. *International Journal of Research in Business and Social Science (2147-4478)*, 11(6), 402-409.
- Widyawati, S. R., Ribek, P. K., Purnawati, N. L. G. P., Jodi, I. W. G. A. S., Vipraprastha, T., & Prayoga, I. M. S. (2021). Human Resources System And Internal Business Process Perspective On Administrative Expert: Studi Of Small And Medium Enterprises In Bali Indonesia. *Academy of Entrepreneurship Journal*, 27, 1-7.
- Widyawati, S. R., & Suniantara, I. N. Y. (2022). Strategi Peningkatan Penjualan Melalui Pelayanan Prima Dan pemanfaatan Sosial Media Di Ubud Warung Gianyar Pada Era Pandemi Covid-19.
- Mustika, I. N., & Widyawati, S. R. (2020). The Influence of Employee Engagement, Self Esteem, Self-Efficacy On Employee Performance In Small Business. *International Journal of Contemporary Research and Review*, 11(04), 21771-21775.
- Widyawati, S. R. (2019). Ebook-Manajemen Sumber Daya Manusia. *KARTI*, 1-1.
- Landang, R. D., Widnyana, I. W., & Sukadana, I. W. (2021). Pengaruh Literasi keuangan, Perilaku Keuangan dan

Pendapatan terhadap
Keputusan Berinvestasi
Mahasiswa Fakultas Ekonomi
Universitas Mahasaraswati
Denpasar. *EMAS*, 2(2).