

**PENGARUH DISIPLIN KERJA MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PRADNYA
BHAKTI INDONESIA DENPASAR**

I Made Agus Budhiyanta Atmaja¹, Nyoman Mustika², Sapta Rini Widyawati³
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar
Email: budhiyanta86@gmail.com

ABSTRAK

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan disiplin kerja motivasi kerja dan lingkungan kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pradnya Bhakti Indonesia Denpasar; Lokasi penelitian adalah tempat melakukan penelitian guna memperoleh data penelitian. Penelitian ini dilaksanakan di PT. Pradnya Bhakti Indonesia. Dalam penelitian ini yang menjadi objek penelitian adalah Karyawan PT. Pradnya Bhakti Indonesia Denpasar. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Pradnya Bhakti Indonesia Denpasar. Dalam penelitian ini sampel ditentukan dengan metode *sampling* dimana hanya karyawan yang dijadikan sampel sehingga jumlah sampel penelitian adalah sebanyak 37 (tiga puluh tujuh) orang karyawan. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah observasi, wawancara, studi dokumentasi, kuesioner dan studi pustaka. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda.

Kata kunci: disiplin, motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan.

I PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Kita dihadapkan pada berbagai perubahan baik dalam bidang teknologi, budaya, maupun ekonomi hal ini disebut dengan Era *Disruption* yang membuat kita harus siap beradaptasi dengan keadaan yang ada. Kondisi tersebut juga berpengaruh pada Usaha Kecil Menengah (UKM) yang termasuk dalam pondasi penting perekonomian Indonesia, salah satunya pada bidang usaha ritel yang merupakan bidang paling diminati pengusaha dalam memulai bisnisnya karena itulah usaha ritel selalu mengalami perkembangan dalam masyarakat, baik dalam bentuk

modern maupun tradisional. Maka dari itu, para pengusaha harus menyiapkan berbagai strategi dalam mempertahankan bisnisnya mulai dari memberikan pelayanan yang baik, menyediakan barang yang berkualitas, memberikan harga yang sesuai, dan lain sebagainya. Penelitian ini menggunakan studi kasus pada Toko Pelangi Jaya dalam membahas mengenai strategi toko ritel mempertahankan usahanya pada era *disruption* dengan manage para pegawainya melalui nilai – nilai *corporate culture* yang ada (Rahma, 2021).

Sumber daya manusia dalam suatu organisasi merupakan faktor yang sangat penting dalam menjalankan

kegiatan didalam organisasi tersebut. Perusahaan apapun bentuk dan jenisnya dituntut untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia sehingga terjadi peningkatan kinerja pegawai. Menurut Rahayu (2020) sumber daya manusia yang berkualitas adalah sumber daya manusia yang paling tidak memiliki empat karakteristik yaitu (1) memiliki *competence (knowledge, skill, abilities, experience)* yang memadai, (2) *commitment* pada organisasi (3) selalu bertindak "*cost effectiveness*" dalam setiap tindakannya (4) *congruence at goals*, yaitu bertindak selaras antara tujuan pribadi dengan tujuan organisasi. SDM pelaksana variabel yang harus diperhatikan adalah individu saja. Saat ini banyak organisasi memahami bahwa SDM adalah masalah utama organisasi karena melalui SDM lah berbagai aset di dalam organisasi dapat bekerja / dijalankan atau dieksekusi. Terlebih lagi, SDM dapat membuat produktivitas dan kecukupan organisasi. SDM yang layak membutuhkan administrator atau pelopor untuk melacak pendekatan yang paling ideal untuk melibatkan individu dalam asosiasi mereka dengan tujuan agar tujuan yang ideal dapat dicapai (Syafrudin dkk,2021).

Peranan sumber daya manusia sangat penting dalam suatu organisasi, mengingat dengan sumber daya manusia yang dimiliki diharapkan mampu dalam mengelola, mengatur, mengurus dan menggunakan SDM sehingga berfungsi secara efisien, efektif dan produktif merupakan hal yang paling penting untuk mencapai tujuan perusahaan.. Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu (Sudjatmoko dan Rusilowati,2022).

Sumber daya manusia merupakan aset penting dan berperan

sebagai faktor penggerak utama dalam pelaksanaan seluruh kegiatan atau aktivitas sehingga harus dikelola dengan baik melalui Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Menurut Susan (2019) MSDM adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian dari pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemberhentian karyawan, dengan maksud terwujudnya tujuan perusahaan individu, karyawan, dan masyarakat. Hadyati dkk (2020) berpandangan bahwa Manajemen SDM adalah sebuah ilmu tentang mengatur manusia, maka akan terlihat sebuah keteraturan dan ketertiban, di mana setiap orang saling terhubung, dan ini adalah sebuah keindahan di dalam organisasi. Adapun manajemen sumber daya manusia menurut Sudjatmoko & Rusilowati (2022) adalah "Kebijakan dan praktik menentukan aspek "manusia" atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen termaksud merekrut, menyaring, melatih.

Kinerja didefinisikan sebagai apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Kinerja pegawai adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi. Menurut Daspar (2020) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Hustia (2020) kinerja adalah pelaksanaan tanggung jawab karyawan dengan pencapaian hasil kerja sesuai dengan kualitas dan kuantitas yang ada didalam perusahaan. Menurut Sudjatmoko & Rusilowati (2022) yang mengemukakan "Kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan atau karyawan atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan

perannya dalam organisasi”. Dari beberapa pendapat para ahli diatas disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dapat mempengaruhi kerja karyawan dalam menyelesaikan tanggung jawab yang diberikan maka dengan itu kinerja dapat di ukur. Indikator Kinerja Menurut Mangkunegara (2017:75) antara lain sebagai berikut: Kualitas, Kuantitas, Pelaksanaan, Tanggung Jawab.

PT Pradnya Bakti Indonesia Denpasar merupakan sebuah perusahaan swasta yang bergerak dibidang retail perlengkapan alat tulis sekolah dan kantor, yang berlokasi di Jl. Siulan, Br. Mertasari, Perum Sekarsari 4 Block B No.8 Penatih Daging Puri Denpasar. PT Pradnya Bakti Indonesia Denpasar memiliki 37 orang karyawan, dan saat ini sudah memiliki 8 cabang yang tersebar di 3 kabupaten yaitu: Denpasar, Gianyar, dan Bangli. PT Pradnya Bakti Indonesia Denpasar buka setiap hari dari jam

06.30 am-22.00 pm. Berbagai macam kegiatan dilakukan, seperti meningkatkan kualitas pelayanan, meningkatkan kenyamanan suasana dalam berbelanja, atau melakukan potongan harga.

Berdasarkan pengamatan dan observasi awal yang peneliti lakukan pada PT. Pradnya Bhakti Indonesia Denpasar dimana terdapat fenomena yang terkait dengan kinerja karyawan yang belum maksimal yang dimana pada tahun 2020 terjadinya fluktuatif pada angka penjualan setiap bulannya. Bahkan penjualan pada tahun 2020 yang menembus target penjualan pada bulan Juli saja. Tentunya hal ini dikarenakan kurangnya kualitas dan kuantitas kinerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Dan berikut

merupakan data laporan keuangan PT. Pradnya Bhakti Indonesia Denpasar pada tahun 2020.

Tabel 1
Target Penjualan Dan Realisasi penjualan
PT. Pradnya Bhakti Indonesia
Denpasar Tahun 2020

Bulan	Target Penjualan(Rp)	Realisasi Penjualan(Rp)	Persentase(%)
Januari	Rp. 3.500.000.000,-	Rp. 3.001.271.929,-	85,75%
Februari	Rp. 3.500.000.000,-	Rp. 2.217.688.023,-	63,36%
Maret	Rp. 3.500.000.000,-	Rp. 2.088.122.731,-	59,66%
April	Rp. 3.500.000.000,-	Rp. 2.196.480.938,-	62,75%
Mei	Rp. 3.500.000.000,-	Rp. 2.017.070.348,-	57,63%
Juni	Rp. 3.500.000.000,-	Rp. 1.711.897.598,-	48,91%
Juli	Rp. 3.500.000.000,-	Rp. 4.265.912.909,-	121,88%
Agustus	Rp. 3.500.000.000,-	Rp. 3.171.909.012,-	90,62%
September	Rp. 3.500.000.000,-	Rp. 2.111.247.639,-	60,32%
Oktober	Rp. 3.500.000.000,-	Rp. 2.230.420.813,-	63,72%
November	Rp. 3.500.000.000,-	Rp. 2.201.773.249,-	62,90%
Desember	Rp. 3.500.000.000,-	Rp. 2.997.403.117,-	85,64%
Total	Rp. 42.000.000.000,-	Rp. 30.211.198.306,-	71,93%

Sumber Data Keuangan: PT. Pradnya Bhakti Indonesia Tahun 2020

Dari tabel 1 pada laporan keuangan PT. Pradnya Bhakti Indonesia Denpasar, menunjukkan tiap bulannya belum konsisten untuk mencapai target dan juga penjualannya masih dikatakan naik turun. Pada tahun 2020 PT. Pradnya Bhakti Indonesia Denpasar memiliki target penjualan di setiap bulannya sebesar Rp.3.500.000.000, pada tahun 2020 hanya 1 bulan saja yang mencapai target pada bulan juli dengan pencapaian 121,88%. pada bulan lainnya tidak tembus target. dan penjualan terendah pada tahun 2020 ada pada di bulan juni sebesar Rp.1.711.897.598 dengan presentase 48,91%. dari jumlah total target penjualan tahun 2020 sebesar Rp.42.000.000.000 dengan pencapaian target hanya Rp. 30.211.198.306 dengan presentase akhir 71,93% dengan kekurangan sebesar Rp.11.788.801.710 dengan presentase kurang 28,07%. Jadi pencapaian realisasi target penjualan PT. Pradnya Bhakti Indonesia Denpasar berdasarkan data penjualan pada Bagian

keuangan PT. Pradnya Bhakti Indonesia Denpasar dapat dikatakan belum optimal dan cenderung naik turun.

Salah satu yang dapat mempengaruhi kinerja antara lain adalah disiplin kerja. Disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya Syafrina (2017). Menurut Sanjaya (2020) Disiplin kerja merupakan alat yang digunakan oleh para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan sehingga mereka bersedia untuk mengubah perilaku serta upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kemauan seseorang untuk mematuhi dengan semua peraturan perusahaan dan norma norma sosial yang berlaku. Menurut Antika dkk (2021), disiplin merupakan sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Dari pendapat ahli diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu keadaan tertib dimana seseorang atau sekelompok yang tergabung dalam organisasi tersebut berkehendak mematuhi dan menjalankan peraturan yang ada, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis.

Penelitian mengenai disiplin kerja terhadap kinerja karyawan yang dilakukan oleh Iptian dkk (2020), Syafrina (2017), Antika (2021), Dewi & Trihudiyatmanto (2020) dengan hasil disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya hal ini menunjukkan semakin baik disiplin kerja maka kinerja juga akan meningkat. Namun, berbeda hasil dengan penelitian Sanjaya (2020) dengan hasil menunjukkan bahwa

disiplin kerja terhadap kinerja karyawan tidak berpengaruh signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kualitas disiplin kerja menyebabkan sedikit penurunan kinerja.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang dilakukan oleh peneliti diperoleh permasalahan mengenai disiplin kerja pada PT. Pradnya Bhakti Indonesia Denpasar. Dalam hal ini permasalahan yang terjadi pada PT Pradnya Bakti Denpasar adalah beberapa karyawan yang mengeluh karena kurang taatnya aturan waktu jam pulang, yang ada pada peraturan perusahaan. Jam pulang kerja di PT. Pradnya Bhakti Indonesia yaitu pada pukul 17.00 WITA, tetapi yang terjadi di lapangan jarang sekali karyawan bisa pulang tepat waktu karena sering terjadi pekerjaan tambahan di luar agenda kerja pada hari itu. hal ini berdampak kepada kinerja karyawan karena merasa kelelahan apabila permasalahan ini terus menerus terjadi.

Selain Disiplin kerja yang dapat mempengaruhi kinerja antara lain adalah Motivasi kerja. Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi seringkali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seorang Sudjatmoko & Rusilowati (2022). Menurut Syafruddin dkk (2021) Motivasi kerja merupakan tenaga penggerak yang menyebabkan seorang anggota organisasi mau dan mau mengerahkan kemampuannya untuk membentuk keterampilan dan ketrampilan personel serta waktu untuk melaksanakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan memenuhi kewajibannya guna mencapai tujuan. mencapai tujuan dan sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya. Menurut Ma'ruf & Ummul Chair (2020) motivasi merupakan

keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah faktor pendorong seseorang melakukan suatu aktivitas karena dengan adanya motivasi karyawan akan lebih bersemangat dalam menyelesaikan tanggung jawabnya.

Penelitian mengenai motivasi kerja terhadap kinerja karyawan yang dilakukan oleh Sudjatmoko & Rusilowati (2022), Sunarsi dkk (2021), Ma'ruf & Ummul Chair (2020), Orocoma dkk (2018), dengan hasil motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, berbeda hasil dengan penelitian Syafruddin dkk (2021) dengan hasil

menunjukkan bahwa motivasi kerja terhadap kinerja karyawan tidak berpengaruh signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kualitas motivasi kerja menyebabkan sedikit penurunan kinerja.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang dilakukan oleh peneliti diperoleh permasalahan mengenai disiplin kerja pada PT. Pradnya Bhakti Indonesia Denpasar. Dalam hal ini permasalahan yang terjadi pada PT Pradnya Bakti Denpasar adalah kurang merasa berharga atau kurang dihargai karena tidak adanya apresiasi dari pihak atasan dengan hasil kerja yang dilakukan karyawan tersebut, yang mengakibatkan tingkat kepercayaan diri karyawan menurun.

Menurut Lukito & Alriani (2018) lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja menurut Pratama & Wismar'ain (2018) adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya

dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Nabawi (2019) mendefinisikan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang menyangkut segi fisik dan segi psikis yang secara langsung maupun tidak langsung akan berpengaruh terhadap pegawai". Selanjutnya menurut kondisi lingkungan kerja dikatan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Maka dapat diambil kesimpulan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja baik secara fisik atau non fisik yang mempengaruhi tugas-tugas yang di bebaskan dan lingkungan

kerja yang kondusif akan mendorong dan meningkatkan gairah kerja karyawan sehingga kepuasan kerja yang dapat di peroleh. Sejalan dengan pendirian perusahaan, manajemen perusahaan selayaknya mempertimbangkan lingkungan kerja bagi karyawan perusahaan.

Penelitian mengenai lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yang dilakukan oleh Lukito & Alriani (2018), Pratama & Wismar'ain (2018), Budirianti dkk (2020), Dheviests & Riyanto (2020), dengan hasil lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, berbeda hasil dengan penelitian Nabawi (2019) dengan hasil menunjukkan bahwa lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan tidak berpengaruh signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kualitas lingkungan kerja menyebabkan sedikit penurunan kinerja.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang dilakukan oleh peneliti diperoleh permasalahan mengenai lingkungan kerja pada PT. Pradnya Bhakti Indonesia Denpasar. Dalam hal

ini permasalahan yang terjadi pada PT. Pradnya Bakti Denpasar adalah hubungan pegawai dengan pegawai lainnya kurang harmonis dan beberapa karyawan masih mempunyai rasa kurang peduli dan tidak ada kekompakan/kebersamaan dalam tim kerja. Karena untuk mencapai tujuan instansi akan lebih cepat jika adanya kebersamaan dalam menjalankan tugas-tugas yang ditangani.

II TINJAUAN PUSTAKA

Landasan Teori

1. Goal Setting Theory

Teori penetapan tujuan merupakan pembentukan dari sebuah rencana kegiatan yang dibuat untuk memotivasi dan membimbing seorang atau kelompok untuk mencapai sebuah tujuan yang spesifik (Daudkhanne, 2017). Teori penetapan (*goal setting theory*) dikembangkan oleh Locke pada tahun 1968 (Yusuf, 2018). Teori penetapan tujuan menjelaskan hubungan antara tujuan yang ditetapkan dengan prestasi kerja (kinerja). Konsep dasar teori penetapan tujuan adalah bahwa seseorang yang memahami tujuan (apa yang diharapkan organisasi kepadanya) akan mempengaruhi perilaku kerjanya. Menurut Yusuf (2018), Teori penetapan tujuan berkaitan dengan partisipasi anggaran dan kinerja manajerial, sebuah organisasi menyusun anggaran disebabkan oleh tujuan khusus yang telah ditetapkan. Tujuan perusahaan lebih mudah dicapai apabila anggaran yang disusun tidak terlalu tinggi atau rendah. Penyusunan anggaran yang sesuai dengan tujuan perusahaan akan menghasilkan kinerja yang baik pula.

2. Disiplin Kerja

Menurut Sinambela (2018), Disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus-menerus dan bekerja sesuai

dengan aturan-aturan yang berlaku dan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan. Menurut Sutrisno (2016:89), disiplin kerja adalah perilaku seseorang dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis. Menurut Cahyadi (2016) indikator pada disiplin kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Taat terhadap aturan waktu
- 2) Taat terhadap peraturan perusahaan
- 3) Taat terhadap peraturan lainnya diperusahaan

3. Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari kata latin (*movemore*) yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi (*motivation*) dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia pada umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya potensi bawahan, agar mau bekerja sama produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan (Hasibuan, 2015:141).

Menurut Sutrisno (2016:109), motivasi merupakan suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu. Oleh karena itu, motivasi seringkali diartikan sebagai faktor pendorong seseorang. Menurut Hendri (2014:27), indikator motivasi kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Bekerja sesuai standar
- 2) Senang bekerja
- 3) Merasa berharga
- 4) Bekerja keras
- 5) Semangat kerja

4. Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2016), mengungkapkan lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat pembantu dan alat yang ada di lingkungan sekitar seseorang bekerja, metode kerja, serta

sistem kerjanya baik sebagai individu maupun sebagai kelompok, Lingkungan kerja pegawai di kantor. Lingkungan kerja dalam perusahaan, dapat berupa: struktur tugas, desain pekerjaan, pola kerjasama, ketersediaan sarana kerja, dan imbalan (*reward system*). Nitisemito (2015), Lingkungan kerja adalah hal-hal yang ada di sekitar para pegawai dan yang bisa mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan pada pegawai tersebut. Produktivitas kerja karyawan akan menurun apabila kondisi kerja buruk. Kondisi yang buruk juga akan menyebabkan karyawan mudah jatuh sakit. Menurut Suyanto (2015:38), lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting bagi karyawan dalam bekerja. Menurut Sedarmayanti (2015), menyatakan bahwa indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Suara bising
- 2) Hubungan pegawai dengan pegawai lainnya

5. Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2016:67). Menurut Soetrisno (2016), kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing- masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas. Menurut Diputra, *et al.*, (2018:20987) indikator untuk mengukur kinerja

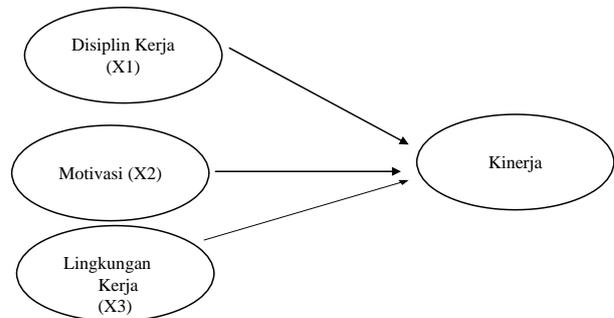
karyawan secara individu ada lima indikator, yaitu:

- 1) Kualitas Kerja
- 2) Kuantitas Pekerjaan
- 3) Ketepatan waktu
- 4) Efektivitas Kerja

III KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

1. Kerangka Berfikir

Gambar 1
Kerangka Konseptual
Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pradnya Bhakti Indonesia Denpasar



Sumber: Kerangka Berpikir (2022)

2. Hipotesis Penelitian

- 1) H1: Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
- 2) H2: Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
- 3) H3: Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Lokasi penelitian adalah tempat melakukan penelitian guna memperoleh data penelitian. Penelitian ini dilaksanakan di PT. Pradnya Bhakti Indonesia. Dalam penelitian ini yang menjadi objek penelitian adalah Karyawan PT. Pradnya Bhakti

Indonesia Denpasar. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Pradnya Bhakti Indonesia Denpasar. Dalam penelitian ini sampel ditentukan dengan metode *sampling* dimana hanya karyawan yang dijadikan sampel sehingga jumlah sampel penelitian adalah sebanyak 37 (tiga puluh tujuh) orang karyawan. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah observasi, wawancara, studi dokumentasi, kuesioner dan studi pustaka. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda.

V HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hasil uji asumsi klasik

1) Hasil Uji Normalitas

Tabel 2
Hasil uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
	Unstandardized Residual	
N	37	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std.	1,15973852
Most Extreme Differences	Absolute	,116
	Positive	,116
	Negative	-,107
Test Statistic	,116	
Asymp. Sig. (2-tailed)	,200 ^c	
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Lampiran : 6 (data diolah 2022)

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

2) Hasil Uji Multikolinearitas

Tabel 3
Hasil Uji Multikolinearitas

Coeffisien efficieeentents ^a								
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Toleranc	VIF
1	(Constant)	4,41	1,126		3,921	,000		
	X1	,357	,167	,325	2,141	,040	4,415	1,12
	X2	,377	,123	,324	3,055	,004	,357	,167
	X3	,443	,187	,345	2,366	,024	,377	,123

a. Dependent Variable: Y

Sumber : lampiran : 6 (data diolah 2022)

Tabel 3 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.

3) Uji Heteroskedasitas

Tabel 4
Hasil Uji Glejser

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std.	Beta		
1	(Constant)	2,562	,730		3,507	,001
	X1	-,005	,108	-,018	-,050	,961
	X2	-,145	,080	-,463	-,345	,080
	X3	,042	,121	,122	,345	,732

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber : Lampiran 6 (data diolah 2022)

Tabel 4 di atas dapat di lihat bahwa Signifikansi untuk masing-masing variabel bebas yaitu Disiplin kerja (X₁), Motivasi kerja (X₂) dan Lingkungan kerja (X₃) 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.

2. Analisis Kuantitatif

1) Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 5
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient	t	sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Consta)	4,415	1,126		3,921	,000
	X1	,357	,167	,325	2,141	,040
	X2	,377	,123	,324	3,055	,004
	X3	,443	,187	,345	2,366	,024

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Lampiran 7 (data diolah 2022)

Tabel 5 diperoleh persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = 4,415 + 0,357 X_1 + 0,377 X_2 + 0,443 X_3$$

- a) a = 4,415 artinya apabila Disiplin kerja (X₁), Motivasi kerja (X₂) dan Lingkungan kerja (X₃) masing-masing dianggap konstan pada angka 0 (nol) maka Kinerja karyawan sebesar 4,415
- b) b₁ = 0,357 artinya apabila Disiplin kerja (X₁) meningkat sedangkan Motivasi kerja (X₂) dan Lingkungan kerja (X₃) tidak berubah, maka akan diikuti meningkatnya Kinerja karyawan (Y)
- c) b₂ = 0,377 artinya apabila Motivasi kerja (X₂) meningkat sedangkan Disiplin kerja (X₁) dan Lingkungan kerja (X₃) tidak berubah maka akan diikuti dengan meningkatnya Kinerja karyawan (Y).
- d) d) b₃ = 0,443 artinya apabila Lingkungan kerja (X₃) meningkat sedangkan Disiplin kerja (X₁) dan

Motivasi kerja (X₂) tidak berubah, maka akan diikuti dengan meningkatnya Kinerja karyawan (Y).

Dari hasil persamaan tersebut di atas, maka dapat dijelaskan bahwa pengaruh variabel Disiplin kerja (X₁) Motivasi kerja (X₂), dan Lingkungan kerja (X₃) terhadap variabel terikat yaitu Kinerja karyawan (Y), adalah positif. Artinya apabila variabel Disiplin kerja, Motivasi kerja dan Lingkungan kerja meningkat maka Kinerja karyawan akan ikut juga meningkat. Demikian pula sebaliknya apabila variabel Disiplin kerja, Motivasi kerja dan Lingkungan kerja menurun maka Kinerja karyawan akan ikut juga menurun

2) Hasil analisis Korelasi berganda

Tabel 6

Hasil analisis Korelasi berganda

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,925 ^a	,855	,842	1,21131

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Lampiran 7 (data primer diolah 2022)

Tabel 6 dapat diketahui nilai korelasi (R) sebesar 0,925 besarnya nilai R 0,925 ini berada diantara 0,800 – 1,000 yang berarti ada hubungan yang sangat kuat antara Disiplin kerja (X₁) Motivasi kerja (X₂) dan Lingkungan kerja (X₃) mampu menjelaskan terhadap Kinerja karyawan (Y) pada PT. Pradnya Bhakti Indonesia Denpasar

3) Hasil Analisis determinasi (R²)

Hasil analisis determinasi diketahui nilai *Adjusted R.square* = 0,842 atau 84,2 %., artinya Disiplin kerja (X₁) Motivasi kerja (X₂) dan Lingkungan kerja (X₃) mampu

menjelaskan terhadap Kinerja karyawan (Y) pada PT. Pradnya Bhakti Indonesia Denpasar adalah sebesar 84,2 %. dan sisanya 15,8% dipengaruhi variabel yang lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

4) Hasil Uji t (t-test)

Tabel 7

Hasil Uji t (t-test)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient	t	Sig.
		B	Std.	Beta		
1	(Consta)	4,415	1,126		3,921	,000
	X1	,357	,167	,325	2,141	,040
	X2	,377	,123	,324	3,055	,004
	X3	,443	,187	,345	2,366	,024

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Lampiran 7

Tabel 7 tersebut di atas dapat disimpulkan sebagai berikut :

a) Penarikan Kesimpulan untuk variabel Disiplin kerja (X₁)

Berdasarkan pada Tabel 5.17 untuk variabel Disiplin kerja (X₁) dengan Signifikansi variabel Disiplin kerja (X₁) 0,040 < 0,05 hal ini ada pengaruh signifikan antara Disiplin kerja (X₁) terhadap kinerja karyawan (Y) pada pada PT. Pradnya Bhakti Indonesia Denpasar

b) Penarikan Kesimpulan untuk variabel Motivasi kerja (X₁)

Berdasarkan pada Tabel 5.17 untuk variabel Motivasi kerja (X₁) dengan Signifikansi variabel Motivasi kerja (X₂) 0,004 < 0,05 hal ini ada pengaruh signifikan antara Motivasi kerja (X₁) terhadap kinerja karyawan (Y) pada pada PT. Pradnya Bhakti Indonesia Denpasar

c) Penarikan Kesimpulan untuk variabel Lingkungan kerja (X₃)

Berdasarkan pada Tabel 5.17 untuk variabel Lingkungan kerja (X₃) dengan Signifikansi variabel

Lingkungan kerja (X₃) 0,024 < 0,05 hal ini ada pengaruh signifikan antara Lingkungan kerja (X₃) terhadap kinerja karyawan (Y) pada pada PT. Pradnya Bhakti Indonesia Denpasar

3. Pembahasan hasil penelitian.

1) Pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan

Menurut Hasibuan (2016:23) kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Dengan disiplin karyawan yang baik mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan dengan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan penghambat untuk mencapai tujuan perusahaan. Kedisiplinan menjadi suatu kunci terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Disiplin yang baik hakekatnya akan tumbuh dan terpancar dari hasil kesadaran manusia. Disiplin yang tidak bersumber dari hati nurani manusia akan menghasilkan disiplin yang lemah dan tidak bertahan lama. Hasil analisis uji t untuk variabel Disiplin kerja (X₁) menunjukkan arah yang positif sebesar 0,357 dan dengan Signifikansi t-hitung untuk variabel Disiplin kerja (X₁) 0,040 < 0,05 hal ini berarti ada pengaruh positif dan signifikan antara Disiplin kerja (X₁) terhadap Kinerja karyawan (Y) pada PT. Pradnya Bhakti Indonesia Denpasar, hal ini berarti apabila Disiplin kerja meningkat maka Kinerja karyawan akan meningkat Dari uraian tersebut di atas, searah dengan penelitian yang dilakukan oleh Hasibuan (2019), dengan hasil penelitiannya menunjukkan bahwa

disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya dengan arah hubungan positif menunjukkan bahwa apabila disiplin kerja mengalami kenaikan maka akan diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan.

2) Pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja karyawan.

Motivasi kerja merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat Motivasi yang berbeda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Pada dasarnya Motivasi kerja merupakan hal yang bersifat individu, setiap individu memiliki tingkat Motivasi kerja yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku pada dirinya, ini disebabkan oleh adanya perbedaan pada dirinya dan masing-masing individu. Karyawan yang tidak puas akan pekerjaan cenderung untuk berperilaku tidak maksimal, tidak mencoba untuk melakukan hal-hal yang terbaik, serta jarang meluangkan waktu dan berusaha ekstra dalam melakukan pekerjaannya (Sutopo, 2016:18). Hasil analisis uji t untuk variabel Motivasi kerja (X_2) menunjukkan arah yang positif sebesar 0,377 dan dengan Signifikansi t-hitung untuk variabel Motivasi kerja (X_2) $0,014 < 0,05$ hal ini berarti ada pengaruh yang positif dan signifikan antara Motivasi kerja (X_2) terhadap Kinerja karyawan (Y) pada PT. Pradnya Bhakti Indonesia Denpasar, artinya apabila Disiplin kerja ditingkatkan maka Kinerja karyawan akan meningkat. Dari uraian tersebut di atas, searah dengan penelitian yang dilakukan oleh Bagis (2019), dengan hasil penelitiannya menunjukkan bahwa Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya setiap terjadi peningkatan Motivasi kerja maka akan terjadi kenaikan kinerja karyawan.

3) Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan.

Komitmen karyawan adalah suatu sikap yang merefleksikan perasaan suka atau tidak suka terhadap organisasi dan keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi, keinginan untuk berusaha keras sesuai dengan organisasi dimana individu mengidentifikasi dirinya terhadap tujuan-tujuan dan harapan-harapan tempat ia bekerja serta menjaga keanggotaan dalam organisasi. Menurut Luthans (2016) komitmen itu sendiri diartikan secara umum sebagai sikap yang menunjukkan loyalitas karyawan dan merupakan proses berkelanjutan bagaimana seorang anggota organisasi mengekspresikan perhatian mereka kepada kesuksesan dan kebaikan organisasinya. Komitmen terhadap organisasional menunjuk pada pengidentifikasian tujuan karyawan dengan tujuan organisasi, kemauan untuk mengerahkan segala upaya kepentingan organisasi dan keterikatan untuk tetap menjadi bagian organisasi. Hasil analisis uji t untuk variabel Lingkungan kerja (X_3) menunjukkan arah yang positif sebesar 0,366 dan dengan Signifikansi t-hitung untuk variabel Lingkungan kerja (X_3) $0,024 < 0,05$ hal ini berarti ada pengaruh yang positif dan signifikan antara Lingkungan kerja (X_3) terhadap Kinerja karyawan (Y) pada PT. Pradnya Bhakti Indonesia Denpasar, artinya apabila Disiplin kerja meningkat maka Kinerja karyawan akan meningkat. Dari uraian tersebut di atas, searah dengan penelitian yang dilakukan oleh Mardiyana (2019), dengan hasil penelitiannya menunjukkan bahwa komitmen karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya apabila Lingkungan kerja karyawan semakin baik maka kinerja

karyawan juga akan semakin baik atau meningkat, demikian pula sebaliknya.

VI PENUTUP

1. Simpulan

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

- 1) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT. Pradnya Bhakti Indonesia Denpasar . Dari hasil ini dapat dimaknai bahwa apabila Disiplin kerja Karyawan meningkat maka akan diikuti dengan meningkatnya Kinerja karyawan pada PT. Pradnya Bhakti Indonesia Denpasar .
- 2) Motivasi kerjaberpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT. Pradnya Bhakti Indonesia Denpasar. Dari hasil ini dapat dimaknai bahwa apabila Motivasi kerja meningkat maka akan diikuti dengan meningkatnya Kinerja karyawan pada PT. Pradnya Bhakti Indonesia Denpasar.
- 3) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT. Pradnya Bhakti Indonesia Denpasar . Dari hasil ini dapat dimaknai bahwa apabila Disiplin kerja Karyawan meningkat maka akan diikuti dengan meningkatnya Kinerja karyawan pada PT. Pradnya Bhakti Indonesia Denpasar .

2. Saran

Berdasarkan pembahasan pada bab sebelumnya, maka penulis ingin menyampaikan saran-saran yang

sekiranya berguna bagi PT. Pradnya Bhakti Indonesia Denpasar sebagai berikut:

- 1) Saran bagi PT. Pradnya Bhakti Indonesia Denpasar .
 - a) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT. Pradnya Bhakti Indonesia Denpasar. selanjutnya Hasil Pada deskripsi variabel Disiplin kerja yaitu pada pernyataan Saya bekerja Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan. memperoleh nilai rata-rata skor yang terendah, maka peneliti menyarankan kepada manajemen PT. Pradnya Bhakti Indonesia Denpasar agar selalu memonitoring tugas dan kewajiban seorang karyawan dalam bekerja sesuai dengan jabatan tugas dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lainnya karena hal ini sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan di tempat kerja.
 - b) Motivasi kerjaberpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT. Pradnya Bhakti Indonesia Denpasar, selanjutnya Hasil Pada deskripsi variabel Motivasi kerja yaitu pada pernyataan Saya bekerja sesuai standar yang benar serta dalam skala waktu yang sudah ditentukan. memperoleh nilai rata-rata skor yang terendah maka peneliti menyarankan kepada PT. Pradnya Bhakti Indonesia Denpasar supaya melakukan pengawasan terhadap karyawan yang bekerja ataupun tidak

disesuai dengan standar yang benar serta dalam skala waktu yang sudah ditentukan sehingga nantinya akan menghasilkan kualitas dan kuantitas produk sesuai dengan tujuan perusahaan.

- c) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT. Pradnya Bhakti Indonesia Denpasar, selanjutnya hasil Pada deskripsi variabel Lingkungan kerja yaitu pada pernyataan. Saya bekerja tanpa terganggu suara bising yang dapat mempengaruhi aktivitas saya dalam bekerja memperoleh nilai rata-rata skor yang terendah maka peneliti menyarankan kepada manajemen PT. Pradnya Bhakti Indonesia Denpasar untuk memperhatikan kondisi ruang kerja karyawan supaya tidak terganggu dengan suara-suara bising seperti misalnya menambah peredam suara pada dinding yang kosong sehingga dengan Langkah ini akan dapat mengurangi suara bising yang mempengaruhi aktivitas karyawan saat melakukan tugas tugas tersebut.
- 2) Saran bagi penelitian selanjutnya disarankan apabila ingin meneliti tentang Kinerja karyawan agar meneliti variabel yang lainnya seperti variabel kompetensi, iklim organisasi, Gaya kepemimpinan, mengingat hasil analisis determinasi masih ada variable lain yang dapat mempengaruhi Kinerja karyawan

pada PT. Pradnya Bhakti Indonesia Denpasar .

DAFTAR PUSTAKA

- Pramadita dan Surya (2015), Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PLN (PERSERO) Distribusi Di Denpasar Bali, *E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 4, No. 8*
- Gardjito, Musadieg dan Gunawan (2014), Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Bagian Produksi PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya), *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)/Vol. 13 No. 1*
- Nisa, Makmuri dan Hasmawaty (2017), Pengaruh Motivasi, Disiplin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, *Jurnal Ilmiah TEKNO Vol. 14 No.1*
- Habibi (2005), Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Karyawan Di Pt. Askes Regional Vi Jawa Tengah Dan D.I.Y Bagian Sumber Daya Manusia Dan Umum Semarang
- Yuniar, Farida dan Widiartanto, Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT. KAO Di Kota Semarang)
- Sandewa (2018), Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai di Kabupaten Banggai Kepulauan, *Jurnal Ilmiah Clean Government Vol.1, No. 2*
- Bangsawan, Analisis Faktor-Faktor Yang Menentukan Disiplin Kerja Karyawan Pada Pt. Bpr Luhur Damai Tabanan
- Purba & Tambun (2015), Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Karyawan Pada Grand Serela Hotel

- & Convention Medan, Jurnal Bisnis Administrasi Volume 04, Nomor 01.
- 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).
- Ramadhan (2018), Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (studi kasus pada PT. Finnet Indonesia)
- Mona, dan Prang (2015), Penggunaan Regresi Linear Berganda untuk Menganalisis Pendapatan Petani Kelapa
- Masdi. (2020), Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Dinas Koperasi, Ukm, Perdagangan Dan Perindustrian Kabupaten Indramayu, *Jurnal Investasi Vo. 6 No. 1*
- Tiro dan Sudarmin (2020), Metodologi Penelitian dan Teknik Analisis Data, *Jurnal Hasil Pengabdian Masyarakat Vol.1, No. 2*
- Sihaloho dan Siregar (2019), Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Super Setia Sagita Medan, *Jurnal Ilmiah Socio Secretum. Volume 9 Nomor 2 Tahun 2019*
- Dewi, dan Trihudiyatmanto (2020), Analisis Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai, *Journal of Economic, Business and Engineering (JEBE) Vol. 2, No. 1*
- Tesa Nur Padilah, Riza Ibnu Adam (2019), Analisis Regresi Linier Berganda Dalam Estimasi Produktivitas Tanaman Padi Di Kabupaten Karawang, *Jurnal Pendidikan Matematika dan Matematika Volume 5 No. 2*
- Susilawati, Dedy Dharmawansyah, Sumaedi (2019), Metode Penerapan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Proyek Konstruksi, *Jurnal Tambora Vol. 3 No.3*
- 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., Vipraprasta, 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.
- Yenni, M.AP (2019), Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai, *Jurnal Menata Volume 2, No. 2*
- Zainul Hidayat, MM & Muchamad Taufiq, MH (2012), Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lumajang, *Jurnal WIGA Vol.*