

PENGARUH MOTIVASI KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BIRO UMUM DAN PROTOKOL SETDA PROVINSI BALI**Ida Ayu Diah Prabawati¹ Nyoman Mustika² Sapta Rini Widyawati³**^{1,2,3}Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati DenpasarEmail: dayudiahprabawati07@gmail.com**Abstrak**

Di dalam suatu perusahaan sumber daya manusia, kinerja pegawai memiliki pengaruh yang sangat besar bagi tercapainya tujuan organisasi dengan adanya MSDM, dan kinerja pegawai yang baik maka akan meningkatkan kinerja pegawai. Berdasarkan hasil observasi awal, permasalahan yang ada pada Biro Umum dan Protokol Setda Provinsi Bali adalah sasaran kinerja pegawai belum tercapai sepenuhnya. Kurangnya motivasi kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja.

Penelitian ini dilakukan pada Biro Umum dan Protokol Setda Provinsi Bali dengan menggunakan populasi dan sampel sebanyak 58 orang pegawai sebagai responden penelitian. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara, dokumentasi, dan kuisioner. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda yang diolah menggunakan software SPSS *versi 25*.

Berdasarkan hasil analisis, penelitian ini motivasi kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Biro Umum dan Protokol Setda Provinsi Bali sehingga semakin baik motivasi kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja diperusahaan maka semakin meningkat kinerja pegawai pada Biro Umum dan Protokol Setda Provinsi Bali.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Kinerja Pegawai

Abstract

In a human resources company, employee performance has a very large influence on achieving organizational goals with MSDM, and good employee performance will improve employee performance. Based on the results of initial observations, the problem with the Biro Umum dan Protokol Setda Provinsi Bali. is that employee performance targets have not been fully achieved. Lack of work motivation, work environment, and work discipline.

This research was conducted at the Biro Umum dan Protokol Setda Provinsi Bali using a population and sample of 58 employees as research respondents. Data collection was carried out through observation, interviews, documentation, and questionnaires. The data analysis technique used in this study was multiple linear regression analysis which was processed using SPSS version 25.

Based on the results of the analysis, this study shows that work motivation, work environment, and work discipline have a positive and significant effect on employee performance at the Biro Umum dan Protokol Setda Provinsi Bali so that the better the work motivation, work environment, and work discipline in the company, the higher the employee performance at the Biro Umum dan Protokol Setda Provinsi Bali.

Keywords: Work Motivation, Work Environment, Work Discipline, and Employee Performance

I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu penggerak utama atas kelancaran jalannya kegiatan sejumlah organisasi, bahkan maju mundurnya organisasi ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusianya (Mustika, 2019). Manajemen sumber daya manusia adalah suatu hal yang berkaitan dengan pendayagunaan manusia dalam melakukan suatu pekerjaan untuk mencapai tingkat maksimal atau efektif dan efisien dalam mewujudkan tujuan yang akan dicapai dalam perusahaan, seorang pegawai dan juga masyarakat (Susan, 2019). Di dalam suatu perusahaan, kinerja pegawai memiliki pengaruh yang sangat besar bagi tercapainya tujuan organisasi tersebut. Menurut Mangkunegara, (2017) Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja pegawai merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai perannya dalam sebuah instansi perusahaan atau organisasi (Lie dan Siagian, 2018).

Biro Umum dan Protokol Setda Provinsi Bali merupakan lembaga pemerintah di lingkungan Provinsi Bali yang memiliki tugas membantu Sekretariat Daerah dalam penyusunan kebijakan dan pengkoordinasian teknis terkait pelayanan kerumah tanggan, keuangan dan aset setda serta keprotokolan yang beralamat di Jalan Basuki Rahmat-Niti Mandala Renon Denpasar. Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala sub bagian yang dilakukan oleh peneliti dapat diketahui permasalahan yang berkaitan dengan kinerja pegawai, dewasa ini muncul beberapa fenomena dalam organisasi

salah satunya adalah belum optimalnya kinerja pegawai. Namun terdapat indikasi bahwa pegawai pada Biro Umum dan Protokol Setda Provinsi Bali belum secara maksimal dalam bekerja, hal tersebut dapat dilihat dari fenomena yang terjadi pada Biro Umum dan Protokol Setda Provinsi Bali yaitu sasaran kinerja pegawai belum tercapai sepenuhnya. Kualitas kinerja pegawai pada Biro Umum dan Protokol Setda Provinsi Bali belum maksimal diduga dipengaruhi oleh faktor motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja.

Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja atau dengan kata lain pendorong semangat kerja (Nabila dan Ratnawati, 2020). Dari uraian beberapa teori motivasi kerja dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah sesuatu yang mengarahkan, mendorong, dan menciptakan kegairahan kerja seseorang untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi dengan mau bekerja sama dan bekerja secara efektif untuk mencapai tujuan. Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala sub bagian yang dilakukan oleh peneliti dapat diketahui permasalahan yang berkaitan dengan motivasi kerja saling berhubungan satu sama lain yang belum berjalan dengan efektif pada Biro Umum dan Protokol Setda Provinsi Bali dimana hal tersebut ditunjukkan dengan adanya fenomena pegawai merasa tidak puas karena disebabkan kurangnya pengakuan dari atasan, dimana adanya pegawai tertentu yang menunjukkan hasil kinerja yang lebih baik dibanding dengan pegawai lainnya, namun mereka sering diabaikan dan tidak diberdayakan dengan baik oleh pimpinan atau

memikirkan kapan harus selesai sesuai targetnya.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah lingkungan kerja (Sandora dan Permadani, 2021). Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan (Setiawan dan Khurosani, 2018). Lingkungan kerja adalah suasana disekitar tempat kerja yang berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja (Septiani dkk, 2019). Dari uraian beberapa teori tentang lingkungan kerja dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan semua keadaan disekitar tempat kerja yang berhubungan atau ada dalam lingkungan pekerjaannya dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjelaskan tugas yang diberikan, baik itu yang berhubungan aspek fisik maupun non fisik dan dapat membuat pegawai merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya dengan baik. Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala sub bagian yang dilakukan oleh peneliti dapat diketahui permasalahan yang berkaitan dengan lingkungan kerja non fisik, yang ada di Biro Umum dan Protokol Setda Provinsi Bali saat ini penuh dengan persaingan yang sangat ketat antar individu.

Selain motivasi dan lingkungan kerja, keberhasilan suatu organisasi juga sangat ditentukan oleh kedisiplinan pegawainya karena itu dalam mengukur kinerja pegawai sebaiknya diukur dengan melihat tingkat kedisiplinan dari pegawainya (Mappatempo, 2019). Dari uraian beberapa teori tentang disiplin kerja dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berarti disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma

sosial yang berlaku. Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala sub bagian yang dilakukan oleh peneliti fenomena yang berkaitan dengan disiplin kerja yaitu seringnya terjadi pelanggaran pada ketepatan waktu jam kerja oleh pegawai Biro Umum dan Protokol Setda Provinsi Bali menyebabkan ketidaklancaran proses pekerjaan sesuai dengan yang telah ditetapkan. Selain itu, rendahnya tingkat disiplin pegawai karena adanya fenomena bahwa sebagian besar pegawai memiliki anggapan meskipun mereka tidak disiplin dalam bekerjanya mereka masih tetap dapat gaji yang telah ditetapkan. Dengan pemikiran seperti itu pegawai dengan seandainya akan berbuat indisipliner seperti datang telat pada saat apel pagi, keluar kantor disaat jam kerja efektif tanpa alasan yang jelas bahkan mereka tidak tepat waktu dalam menyelesaikan tugasnya.

Adapun Tujuan Yang Ingin Dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1) Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Biro Umum dan Protokol Setda Provinsi Bali.
- 2) Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja dari pegawai di Biro Umum dan Protokol Setda Provinsi Bali.
- 3) Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Biro Umum dan Protokol Setda Provinsi Bali.

II. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 *Goal Setting Theory*

Goal Setting Theory ini dikemukakan oleh Edwin Locke (1968). Teori ini mengemukakan bahwa dua cognitions yaitu values dan intentions (tujuan) sangat

individu menentukan tujuan atas perilakunya di masa depan dan tujuan tersebut akan mempengaruhi perilaku orang tersebut.

2.2 Motivasi Kerja

Rayyan dan Paryanti (2021) mengemukakan bahwa motivasi merupakan suatu kekuatan potensial yang ada di dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter dan imbalan non moneter, yang dapat mempengaruhi hasil kerjanya secara positif atau negatif. Adapun indikator-indikator motivasi antara lain :

- 1) Balas Jasa
- 2) Kondisi Kerja
- 3) Fasilitas Kerja
- 4) Prestasi Kerja
- 5) Pengakuan dari atasan
- 6) Pekerjaan itu sendiri

2.3 Lingkungan Kerja

Luthfi dan Fadhilah (2020) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pegawai dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya air conditioner (AC), penerangan yang memadai sebagainya. Adapun indikator lingkungan kerja fisik adalah sebagai berikut :

- 1) Bangunan tempat kerja
- 2) Peralatan kerja yang memadai
- 3) Fasilitas

Adapun indikator lingkungan kerja non fisik adalah sebagai berikut :

- 1) Hubungan rekan kerja setingkat
- 2) Hubungan atasan dengan pegawai
- 3) Kerjasama antar pegawai

2.4 Disiplin Kerja

Menurut Hidayat dkk (2022) Disiplin merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan instansi yang dibuat manajemen yang mengingat

anggotainstansi agar dapat dijalankan semua pegawai baik dengan kesadaran sendiri maupun dengan paksaan. Adapun yang menjadi indikator dari rendahnya disiplin kerja adalah:

- 1) Ketepatan waktu
- 2) Pemanfaatan sarana
- 3) Tanggung jawab yang tinggi
- 4) Ketaatan terhadap aturan kantor

2.5 Kinerja Pegawai

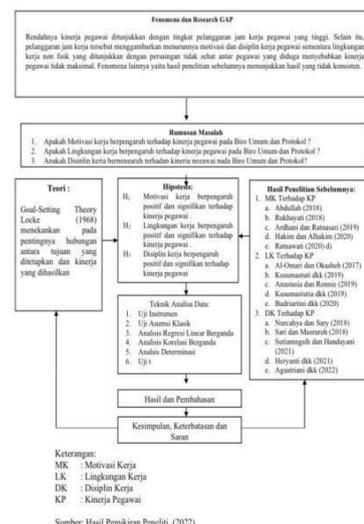
Menurut Silas dkk (2019), kinerja pegawai merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Indikator yang digunakan untuk mengukur, yaitu sebagai berikut:

- 1) Kuantitas Pekerjaan
- 2) Kualitas Pekerjaan
- 3) Kemandirian
- 4) Inisiatif
- 5) Adaptabilitas
- 6) Kerjasama

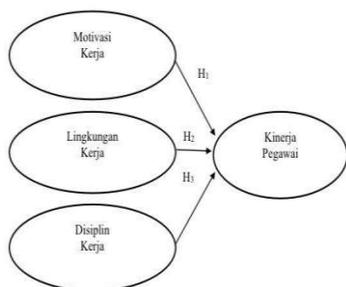
III. KARANGKA BERPIKIR DAN HIPOTESIS

3.1 Karangka Pemikiran

Gambar 1
Karangka Berpikir Penelitian.



Gambar 2 Model Penelitian



3.2 Hipotesis Penelitian

- H₁= Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai
- H₂= Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
- H₃= Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

IV. MODEL PENELITIAN

4.1 Metode Penentuan Sampel

Penelitian ini dilakukan pada a Biro Umum dan Protokol Setda Provinsi Bali, yang beralamat di Jalan Basuki Rahmat-Niti Mandala Renon Denpasar. Obyek penelitian dalam penelitian ini adalah motivasi kerja, lingkungan kerja, disiplin kerja dan kinerja pegawai. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah 58 orang karyawan. Teknik penentuan sampel yang digunakan adalah metode n metode sensus atau sampel jenuh dikarenakan populasi kurang dari 100.

4.2 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda merupakan model statistik yang digunakan untuk mengukur seberapa besar pengaruh variabel bebas (*independent*) terhadap variabel terikat (*dependent*) Rumusan persamaan

analisis regresi linier berganda menurut sebagai berikut :

$$KP = a + \beta_1MK + \beta_2LK + \beta_3DK + e.....$$

Keterangan :

KP = Kinerja Pegawai

MK = Motivasi Kerja

LK = Lingkungan

kerja DK = Disiplin kerja

a = Konstanta

$\beta_1, 2, 3,$ = Koefisien regresi untuk variable KI, LK, BK

e = error term

V. HASIL DAN PEMBAHASAN

5.1 Uji Instrumen Penelitian

Berdasarkan hasil uji validitas disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan dari variabel motivasi kerja, lingkungan kerja, disiplin kerja dan kinerja pegawai dalam penelitian ini adalah valid. Hal tersebut dapat dilihat dari masing-masing item pertanyaan memiliki nilai *Corrected Item-Total Correlation* yang lebih besar dari 0,30.

Berdasarkan hasil uji reliabilitas diketahui bahwa semua variabel yakni motivasi kerja, lingkungan kerja, disiplin kerja dan kinerja pegawai memiliki nilai koefisien *Alpha Cronbach* berada di atas 0,6 dengan demikian semua instrumen tersebut adalah reliabel, sehingga layak dijadikan instrumen penelitian.

5.2 Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Berdasarkan uji normalitas menunjukkan bahwa besarnya nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* adalah sebesar 0,200 yaitu lebih besar dari 0,05 yang menunjukkan bahwa data terdistribusi secara normal, sehingga dapat disimpulkan bahwa model memenuhi asumsi normalitas.

2) Uji Multikolinearitas

Berdasarkan hasil uji ultikolinearitas menunjukkan bahwa nilai *tolerance* dari variabel bebas (motivasi kerja, lingkungan kerja,

disiplin kerja) lebih besar dari 0,10 dan koefisien VIF bernilai lebih kecil dari 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas antara variabel bebas dalam model regresi.

3) Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas, menunjukkan bahwa semua variabel bebas (motivasi kerja, lingkungan kerja, disiplin kerja) memiliki nilai signifikansi yaitu: 0,133, 0,283 dan 0,668 menunjukkan bahwa nilai signifikansinya > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas

5.3 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

1) Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk mengetahui Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kinerja pegawai digunakan analisis regresi linier berganda, uji asumsi klasik, analisis korelasi berganda, analisis determinasi, uji F (simultan), dan uji t (parsial) diolah dengan bantuan Program SPSS Version 25 for Windows. Adapun rekapitan hasil analisisnya adalah sebagai berikut:

Tabel 1

Rangkuman Hasil Penelitian Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	,741	1,464		,506	,615
X1	,381	,137	,317	2,771	,008
X2	,397	,115	,377	3,463	,001
X3	,338	,138	,259	2,446	,018

a. Dependent Variable: Y
Sumber: Lampiran 7

Berdasarkan Tabel 1 di atas, diperoleh persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = 0,741 + 0,381X_1 + 0,397X_2 + 0,388X_3$$

$\alpha = 0,741$ artinya apabila Motivasi kerja (X1), Lingkungan kerja (X2) dan Disiplin kerja (X3) masing-masing dianggap konstan pada angka 0

(nol) maka Kinerja pegawai sebesar 0,741

b1 = 0,381 artinya apabila Motivasi kerja (X1) meningkat sedangkan Lingkungan kerja (X2) dan Disiplin kerja (X3) tidak berubah, maka akan diikuti meningkatnya Kinerja pegawai (Y)

b2 = 0,397 artinya apabila Lingkungan kerja (X2) meningkat sedangkan Motivasi kerja (X1) dan Disiplin kerja (X3) tidak berubah maka akan diikuti dengan meningkatnya Kinerja pegawai (Y).

b3 = 0,388 artinya apabila Disiplin kerja (X3) meningkat sedangkan Motivasi kerja (X1) dan Lingkungan kerja (X2) tidak berubah, maka akan diikuti dengan meningkatnya Kinerja pegawai (Y). Dari hasil persamaan tersebut di atas, maka dapat dijelaskan bahwa pengaruh variabel Motivasi kerja (X1) Lingkungan kerja (X2), dan Disiplin kerja (X3) terhadap variabel terikat yaitu Kinerja pegawai (Y), adalah positif. Artinya apabila variabel Motivasi kerja, Lingkungan kerja dan Disiplin kerja meningkat maka Kinerja pegawai akan ikut juga meningkat. Demikian pula sebaliknya apabila variabel Motivasi kerja, Lingkungan kerja dan Disiplin kerja menurun maka Kinerja pegawai akan ikut juga menurun

2) Analisis Determinasi (R²)
Koefisien 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.

Diketahui nilai Adjusted R.square = 0,722 atau 72,2 %, artinya Motivasi kerja (X1) Lingkungan kerja (X2) dan Disiplin kerja (X3) mampu menjelaskan terhadap Kinerja pegawai (Y) pada Biro Umum dan Protokol Setda Provinsi Bali adalah sebesar 72,2 %. dan sisanya 27,8% dijelaskan variabel yang lain yang tidak dimasukan dalam penelitian ini.

5.4 Uji Hipotesis

Uji t ini digunakan untuk menguji pengaruh antara Motivasi kerja (X1) Lingkungan kerja(X2) dan Disiplin kerja (X3) terhadap Kinerja pegawai secara parsial adalah signifikan atau hanya diperoleh secara kebetulan:

- 1) Penarikan Kesimpulan untuk variabel Motivasi kerja (X1)

Berdasarkan pada Tabel 5.17 menunjukkan signifikansi thitung untuk variabel Motivasi kerja (X1) $0,008 < 0,05$ artinya ada pengaruh signifikan antara Motivasi kerja (X1) terhadap Kinerja pegawai (Y) pada Biro Umum dan Protokol Setda Provinsi Bali.

- 2) Penarikan Kesimpulan untuk variabel Lingkungan kerja (X2)

Berdasarkan pada Tabel 5.17 menunjukkan signifikansi t-hitung untuk variabel Lingkungan kerja (X2) $0,001 < 0,05$ berarti ada pengaruh yang positif dan signifikan antara Lingkungan kerja (X2) terhadap Kinerja pegawai (Y) pada Biro Umum dan Protokol Setda Provinsi Bali.

- 3) Penarikan Kesimpulan untuk variabel Disiplin kerja (X3) Berdasarkan pada Tabel 5.17 menunjukkan signifikansi thitung untuk variabel Disiplin kerja (X3) $0,018 < 0,05$ berarti ada pengaruh yang positif dan signifikan antara Disiplin kerja (X3) terhadap Kinerja

pegawai (Y) pada Biro Umum dan Protokol Setda Provinsi Bali.

5.5 Pembahasan Hasil Penelitian

Dari hasil penelitian yang diperoleh, maka dapat dilakukan pembahasan berdasarkan hasil tersebut sebagai berikut:

- 1) Pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja pegawai

Kinerja pegawai yang rendah tidaklah mungkin mencapai hasil yang baik apabila tidak ada motivasi, karena motivasi itu sendiri merupakan suatu kebutuhan dalam usaha untuk mencapai tujuan perusahaan sedangkan bagi pegawai yang memiliki motivasi kerja yang tinggi membuat dirinya merasa senang dan memperoleh kepuasan tersendiri dalam pekerjaannya, seorang pegawai akan lebih berusaha untuk mendapatkan hasil yang maksimal

dengan semangatnya yang tinggi, serta selalu berusaha mengembangkan tugas dan dirinya.

Hasil analisis uji t Unstandardized Coefficient Beta untuk variabel Motivasi kerja (X1) menunjukkan arah yang positif sebesar 0,381 dan dengan Signifikansi t-hitung untuk variabel Motivasi kerja (X1) $0,008 < 0,05$ hal ini berarti H_0 ditolak, artinya ada pengaruh positif dan signifikan antara Motivasi kerja (X1) terhadap Kinerja pegawai (Y) pada Biro Umum dan Protokol Setda Provinsi Bali, hal ini berarti apabila Motivasi kerja meningkat maka Kinerja pegawai akan meningkat.

Dari hasil analisis tersebut di atas hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Ardhani dan Ratnasari 2019), (Hakim dan Alhakim :2020), (Rukhayati 2018), (Budriartini dkk 2020) yang

menyatakan bahwa motivasi terbukti berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja.

2) Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja pegawai

Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting ketika pegawai melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat pegawai dalam bekerja. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan pegawai untuk dapat bekerja optimal. Jika perusahaan memberikan lingkungan kerja yang aman dan nyaman bagi pegawai maka dapat meningkatkan kinerja pegawai, dan sebaliknya bila lingkungan kerja pada perusahaan tersebut kurang baik maka akan berdampak negatif terhadap kinerja pegawai.

Hasil analisis uji t Unstandardized Coefficient Beta untuk variabel Lingkungan kerja(X2) menunjukkan arah yang positif sebesar 0,397 dan dengan Signifikansi t-hitung untuk variabel Lingkungan kerja(X2) $0,001 < 0,05$ hal ini berarti H_0 ditolak, berarti ada pengaruh yang positif dan signifikan antara Lingkungan kerja(X2) terhadap Kinerja pegawai (Y) pada Biro Umum dan Protokol Setda Provinsi Bali, artinya apabila Disiplin kerja ditingkatkan maka Kinerja pegawai akan meningkat.

Hasil penelitian terdahulu mengenai pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja pegawai yang dilakukan oleh (Kusumastuti dkk 2019), (Heryanti dkk 2021), (Sari (2019), (Budirianti dkk 2020)

terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.. Berdasarkan uraian diatas tentang Lingkungan kerja yang berpengaruh terhadap Kinerja pegawai yaitu dengan adanya Lingkungan kerja yang baik, maka Pegawai akan semakin meningkatkan kinerjanya. Sehingga penting untuk memperhatikan Lingkungan kerja yang ada pada sekitar Pegawai yang bekerja.

3) Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja pegawai. Peran disiplin kerja pegawai dalam suatu organisasi atau perusahaan sangat penting, dimana sebagai penggerak organisasi dalam mencapai tujuan organisasi. Dengan adanya disiplin kerja yang baik dari seorang pegawai seperti datang tepat waktu, melaksanakan pekerjaan sesuai dengan apa yang telah ditetapkan oleh perusahaan, mentaati peraturan perusahaan maka dapat memicu kinerja dari pegawai tersebut sehingga target atau tujuan organisasi akan tercapai Hasil analisis uji t Unstandardized Coefficient Beta untuk variabel Disiplin kerja (X3) menunjukkan arah yang positif sebesar 0,338 dan dengan Signifikansi t-hitung untuk variabel Disiplin kerja (X3) $0,018 < 0,05$ hal ini berarti H_0 diterima, berarti ada pengaruh yang positif dan signifikan antara Disiplin kerja (X3) terhadap Kinerja pegawai (Y) pada Biro Umum dan Protokol Setda Provinsi Bali, artinya apabila Disiplin kerja meningkat maka Kinerja pegawai akan meningkat Hasil Penelitian yang dilakukan oleh (Nurchaya dan Sary 2018), (Sari dan Masruroh 2018), (Heryati

2021), (Agustriani dkk 2022) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

VI. PENUTUP

6.1 Simpulan

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

- 1) Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai pada Biro Umum dan Protokol Setda Provinsi Bali . Dari hasil ini dapat dimaknai bahwa apabila Motivasi kerja Pegawai meningkat maka akan diikuti dengan meningkatnya Kinerja pegawai pada Biro Umum dan Protokol Setda Provinsi Bali.
- 2) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai pada Biro Umum dan Protokol Setda Provinsi Bali. Dari hasil ini dapat dimaknai bahwa apabila Lingkungan kerja meningkat maka akan diikuti dengan meningkatnya Kinerja pegawai pada Biro Umum dan Protokol Setda Provinsi Bali.
- 3) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai pada Biro Umum dan Protokol Setda Provinsi Bali . Dari hasil ini dapat dimaknai bahwa apabila Disiplin kerja Pegawai meningkat maka akan diikuti dengan meningkatnya Kinerja pegawai pada Biro Umum dan Protokol Setda Provinsi Bali .

6.2 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 Pegawai pada yang relatif kompleks dan dinamis dari waktu ke waktu. Selain itu, banyak faktor yang menentukan Kinerja pegawai dalam suatu perusahaan, seperti: Kompetensi, Self Efficacy (percaya diri), Gaya kepemimpinan, Kompensasi finansial dan lain sebagainya. Hal ini mengingat, upaya untuk membentuk sikap dan perilaku Pegawai pada suatu atucukupkrusial, terutama pemenuhan tuntutan stakeholder/konsumen pada pelayanan prima yang diberikan Lembaga /organisasi.

6.3 Saran

Berdasarkan pembahasan pada bab sebelumnya, maka penulis ingin menyampaikan saran-saran yang sekiranya berguna bagi Biro Umum dan Protokol Setda Provinsi Bali adalah sebagai berikut Saran bagi Fivelements Retreat Bali.

- 1) Saran bagi Biro Umum dan Protokol Setda Provinsi Bali .
 - a) Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai pada Biro Umum dan Protokol Setda Provinsi Bali. selanjutnya Hasil Pada deskripsi variabel Motivasi kerja yaitu pada pernyataan Sayabekerjadiberikan dalam bentuk pujian oleh atasan sebagai bentuk dari motivasi kerja memperoleh nilai rata-rata skor yang terendah, maka peneliti

menyarankan kepada Biro Umum dan Protokol Setda Provinsi Bali dalam pemberian motivasi kepada pegawai, Penghargaan atau pujian akan diberikan kepada pegawai yang loyal atau berprestasi yang berhasil menyelesaikan tugasnya dengan baik. Pemberian penghargaan/pujian bagi pegawai merupakan suatu tanda apresiasi dari instansi dan bertujuan untuk menaikkan motivasi pegawai lain untuk bisa berhasil juga. Karena dengan adanya persaingan yang sehat, maka suasana kerja akan terasa lebih kompetitif dan produktif.

Keberadaan pegawai yang loyal dan berprestasi dalam sebuah perusahaan akan turut menunjang kemajuan bersama. Layaknya aset yang berharga, keberadaan pegawai yang unggul perlu diberikan perlakuan khusus agar karyawan lainnya akan terpacu dan termotivasi untuk mengikuti jejaknya. Perlakuan khusus tersebut dapat berupa pemberian penghargaan atau reward.

- b) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai pada Biro Umum dan Protokol Setda Provinsi Bali, selanjutnya Hasil Pada deskripsi variabel Lingkungan kerja yaitu pada pernyataan Saya bekerja menjalin hubungan dengan rekan kerja untuk menghindari konflik antar rekan kerja maka peneliti menyarankan kepada Biro Umum dan Protokol Setda Provinsi Bali memotivasi kepada Pegawai untuk menjalin hubungan antar rekan kerja di kantor merupakan salah satu

faktor penting untuk mendukung terbentuknya tim yang solid dan produktif dalam bekerja. Hubungan yang baik akan menumbuhkan rasa percaya. Berangkat dari kepercayaan ini, suasana kerja di kantor pun akan menjadi lebih nyaman dan menyenangkan. Dengan memperhatikan etikanya, tak ada salahnya untuk menjalin kedekatan dengan rekan kerja atau bahkan menjadikannya sahabat. Selain membuat suasana lebih nyaman, hal ini juga dapat mendatangkan beragam manfaat untuk pegawai dan organisasi/instansi.

- c) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai pada Biro Umum dan Protokol Setda Provinsi Bali, selanjutnya Hasil Pada deskripsi variabel Disiplin kerja yaitu pada pernyataan Saya bekerja selalu memperhatikan ketepatan waktu dan bersikap tertib. maka peneliti menyarankan kepada kepala Biro Umum dan Protokol Setda Provinsi Bali Supaya meningkatkan pengawasan kepada Pegawai dalam bekerja karena Pegawai bila bekerja taat terhadap aturan waktu sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan perusahaan hal ini merupakan kunci keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi dengan kebijakan sumber daya manusia dalam mengemban tugas kerjanya. Disiplin kerja sangat dibutuhkan oleh setiap Pegawai, karena merupakan sarana untuk melatih kepribadian pegawai agar senantiasa menunjukkan k

- 2) Saran bagi penelitian selanjutnya disarankan apabila ingin meneliti tentang Kinerja pegawai agar meneliti variabel yang lainnya seperti variabel kompetensi, iklim organisasi, Gaya kepemimpinan, mengingat hasil analisis determinasi masih ada variable lain yang dapat mempengaruhi Kinerja pegawai pada Biro Umum dan Protokol Setda Provinsi Bali .

Daftar Pustaka

- Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator. Zanafa Publishing.
- Agustriani, R., Ratnasari, S. L., dan Zamora, R. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Komunikasi, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Trias Politika*, 6(1), 104–122.
- Ahiruddin, A. (2020). Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Kinerja Pegawai Balai Pelatihan Kesehatan (BAPELKES). *Jmms*, 4(1), 11–18.
- Ajis, S. A., Adda, H. W., dan Wirastuti, W. (2020). Pengaruh Servant Leadership Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Palu (Kpp Pratama Palu). *Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Tadulako (JIMUT)*, 3(3), 213–224.
- Al-Omari, K., dan Okasheh, H. (2017). The Influence Of Work Environment On Job Performance. *International Journal of Applied Engineering Research*, 12(24), 15544–15550.
- Anastasia, F., dan Ronnie, R. M. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Apatel. I(4), 725–735.
- Andriani, M., dan Widiawati, K. (2017). Penerapan Motivasi Karyawan Menurut Teori Dua Faktor Frederick Herzberg Pada PT Aristika Kreasi Mandiri. *Journal Admistrasi Kantor*, 5(1), 83–98.
- Anggreni, L. P. S., Yasa, P. N. S., dan Sitiari, N. W. (2019). The Effect of Motivation and Physical Work Environment towards Work Satisfaction and Performance of Employees in Non Medical Support Section of Wangaya Public Hospital Denpasar. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Jagaditha*, 6(1), 48–59.
- Ardhani, J., dan Ratnasari, S. L. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pt. Pln Batam. *Jurnal Dimensi*, 8(2), 372–385.
- Arief, M. F. (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karywan Pt Asian Tec Indonesia Jakarta Utara. *Jurnal Ekonomi Dan Industri*, 22(2).
- Bagis, F., Pratama, B. C., dan Kharismasyah, A. Y. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Institusi Pendidikan. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 3(1), 21
- Budirianti, B. L. R., Agusdin, A., dan Surati, S. (2020). The Influence of Work Discipline, Motivation, Job Satisfaction and the Work Environment on the Performance of Contract Employees.

International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding, 7(11), 174.

- Candra, A., dan Fatimah. (2020). Pengaruh Motivasi, Kompensasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pengelola Kearsipan Yang Ada Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Ogan Komering Ilir. *MOTIVASI: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 5(1).
- Chandra, R., dan Adriansyah, D. (2017). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mega Auto Central Finance Cabang di Langsa. *Jurnal Manajemen Dan Keuangan*, 5(1).
- Christin, J., dan Mukzam, D. (2017). Pengaruh Motivasi Internal Dan Eksternal Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Pt Indomarco Prismatama Distribution Centre Bogor). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 50(5), 108–110.
- Dewi, D. P., dan Harjoyo. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (E. Junaedi (ed.); Cetakan Pe). UNPAM PRESS.
- Diana, I., dan Abdullah, P. (2018). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT . Bama Berita Sarana Televisi (BBSTV Surabaya) 1(2), 82–94.
- Duha, T. (2018). *Perilaku Organisasi* (Edisi 1). Deepublish.
- Dunie, W. (2018). Pengaruh Pengarahan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Telkom Belitang Oku Timur. *Jurnal AKTUAL*, 16(2), 107.
- Fahmi, M. A., dan Syarifuddin. (2021). *Manajemen Sumber Daya ManusiadalamPeningkatan Kinerja Kru Pada Organisasi Qonaah*. *Jurnal Al-Idārah*, 2(2), 45–58.
- Fauzi, R. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bagian Pelayanan Pembayaran Pajak Kendaraan Bermotor Di Samsat Kota Sukabumi. *Ekonomedia*, 10(01).
- Fitriani, A. D., Sudarsyah, A., dan Sutarsih, C. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Guru Sma Negeri 4 Bandung. *Jurnal Tata Kelola Pendidikan*, 3(1).
- Ghozali, I. (2018). *Statistik Non-Parametrik: Teori Dan Aplikasi Dengan Program SPSS (Edisi 8)*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hakim, dan Alhakim, R. (2020). Effect of motivation, leadership, and work discipline on employees' performance (Case study of PT. Injakayu Terpadu, Gunung Putri - Bogor). *The Management Journal of Binaniaga*, 5(01), 23.
- Hardiani, Muhiddin, M. I. N., Sutrisno Harianty, dan Pandik, A. (2017). Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pelindo Iv (Persero) Unit Terminal Petikemas Makassar. *Jurnal Lmiah Bongaya (Manajemen dan Akuntansi)*, Xxii, 49–56.
- Hasyim, M. A. N., Maje, G. I. L., Alimah, V. ', dan Priyadi, S. A. P. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Kahatex. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 3(2), 58–69.

- Heryanti, Y., Ariwibowo, P., dan Rosadi, N. (2021). The Influence of Leadership Style, Motivation, and Discipline on Employee Performance of PT Intikom Berlian Mustika. *Focus*, 1(2), 55–60.
- Hidayat, N. Y., Sayuti, J., dan Miskiyah, N. (2022). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai PT Pegadaian (Persero) Cabang Sekip Palembang. *Jurnal Terapan Ilmu Ekonomi, Manajemen Dan Bisnis*, 2(1).
- Irawan, Kusjono, dan Suprianto. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Kecamatan Serpong Doni. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa (JIMAWA)*, Vol. 1, No.3, November 2021 (176-185)
- Iriawan, H. (2021). Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur pada Pemerintah Daerah Kabupaten Biak Numfor. *MUKADIMAH: Jurnal Pendidikan, Sejarah, Dan Ilmu* 5(1), 131–137.
- Jara, J. U., Lukitaningtyas, F., dan Dullah, M. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Umbu Ratu Nggay Barat. *Jurnal Penelitian dan Pengkajian Ilmiah Mahasiswa (JPPIM)*, 1(2).
- Julianry, A., Syarief, R., dan Affandi, M. J. (2017). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan serta Kinerja Organisasi Kementerian Komunikasi dan Informatika. *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen*, 3(2), 236–245.
- Karyono. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Sankei Gohsyu Industries. *Jurnal JDM*, 1(2), 51.
- Kusumastuti, I., ita Kurniawati, N., Loka Satria, D., dan Wicaksono, D. (2019). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Karyawan Pada Sp Aluminium Di Yogyakarta. *Jurnal Riset Ekonomi Manajemen (REKOMEN)*, 3(1), 43–53.
- 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).
- Lasut, J. R., Koleangan, R. A. M., dan Uhing, Y. (2018). Pengaruh Pengembangan Karir, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Bank Bank Sulutgo. *Jurnal EMBA*, 6(4), 3993–4002.
- Lestari, Y., Mulia, F., dan Norisanti, N. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Ocbc Nisp Cabang Cibadak-Sukabumi (Survey Pada Karyawan Bank Ocbc Nisp Cabang Cibadak). *Jurnal Ekobis Dewantara*, 3(3), 38–45.
- Lie, Tjiong Fei, H. S. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja pada CV. Union Event Planner. *Agora*, 6(1), 1–6.
- Luthfi, M., dan Fadhilah, Z. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di

- Yogya Chicken Daerah Istimewa Yogyakarta). *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 2(2), 206–224.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Mappatempo, A. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt. Pln (Persero) Distribusi Makassar. *Competitiveness*, 8(1), 92–106.
- Mardiana, S., Anismadiyah, V., dan Oepand, A. (2021). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kecamatan Ciputat Timur Kota Tangerang Selatan. *Kreatif: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 8(2), 18–27.
- Mustika, A. (2019). The Effect Of Situational Leadership On Employee Performance In Pt. Kedaung Tabletop Plaza Pekanbaru. *Jurnal Apresiasi Ekonomi*, 7(3), 338–347.
- 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.
- Nabila, H. A., dan Ratnawati, I. (2020). Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Keterikatan Karyawan Dan Perilaku Kerja Proaktif Sebagai Variabel Intervening (Studi pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daop IV Semarang). *Diponegoro Journal Of Management*, 9(4), 1–12.
- Nasution, M. I., dan Harahap, M. I. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Bagian Perencanaan Pembangunan Di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Sumatera Utara. *EKOMA : Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi*, 1(2), 44–50.
- Novriani Gultom, H., dan Nurmaysaroh. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan*, 1(2), 191–198.
- Orocomna, C., Tumbel, T., dan Asaloei, S. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. TASPEN (Persero) Cabang Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis (Jab)*, 7(001), 66–72.
- Pranitasari, D., dan Khotimah, K. (2017). Analisis Disiplin Kerja Karyawan. *Lentera Bisnis*, 6(1), 113–130.
- Priansa, D. J. (2017). *Perilaku Organisasi Bisnis*. ALFABETA.
- Puspita, D., dan Sri, W. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Persada Arkana Buana, Jakarta. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen Unsurja*, 1(1), 26–41.
- Putra, U., Hasanuddin, B., dan Wirastuti, W. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Balindo Manunggal Bersama Kota Palu. *Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Tadulako (JIMUT)*, 4(1), 1–10.
- Ratnawati, S. (2020). The Effect of Work Motivation and Work

- Experience on Employee Performance. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 7(8), 145–152.
- Rayyan, A., dan Paryanti, A. B. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Toko Buku Gramedia Matraman Jakarta. *JIMEN Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*, 2(1), 9–19.
- Romli, M. E. (2018). Sumber Daya Manusia Berdimensi Global. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 15(1), 68.
- Safira, A. D. A., dan Rozak, H. H. A. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Perum Perhutani Divisi Regional Jawa Tengah). *Proceeding SENDIU*, 2017, 978–979.
- Sandora, M., dan Permadani, V. A. (2021). Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. XYZ Rokan Hulu Provinsi Riau. *Eko Dan Bisnis (Riau Economics and Business Review)*, 12(4), 455–467.
- Saputra, Heru, dkk. (2020). Pengaruh Perencanaan Sumber Daya Manusia, Rekrutmen dan Penempatan Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Bengkulu. *INOBISS: Jurnal Inovasi Bisnis dan Manajemen Indonesia*, 3(2)
- Septiana, S., dan Widjaja, O. H. (2020). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan pada PT. Jocelyn Anugrah Jaya. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 2(3), 643.
- Septiani, I., Sumardi Hr, dan Surianti. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Indramayu. *Jurnal Investasi*, 5(2), 25–33.
- Setiawan, I., dan Khurosani, A. (2018). Pengaruh Keselamatan Kerja Fisik Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen Tirtayasa*, 2(1).
- Sihaloho, R. D., dan Siregar, H. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Super Setia Sagita Medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2), 273–281.
- Silas, B., Adolfini, dan Lumintang, G. (2019). Pengaruh Motivasi, Pengembangan Karir, Dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Marga Dwitaguna Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(4), 4630–4638.
- Sinambela, L. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Siregar, S. U., Milfayetti, S., Hajar, I., dan Akmaluddin. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Dosen Perguruan Tinggi Swasta Labuhan Batu. *Jurnal Visipena*, 11(1), 172–179.
- Suciati, O. D., Hidayat, R., dan Azizah, A. N. (2022). Analisis Kinerja Pegawai dalam Memberikan Pelayanan Administrasi di Kecamatan Majalaya Kabupaten

- Karawang. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 8(4).
- Sugianti, N. W. A., dan Mujiati, N. W. (2022). Peran Motivasi Kerja Memediasi Kepemimpinan Transformasional Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Inspektorat Kota Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 11(2), 277.
- Sugiono, E., dan Vitaloka, D. S. (2019). Analysis The Effect Of Work Stress, Work Discipline And Turnover Intention On Employees Performance Mediated By Job Satisfaction At Pt. Epsion Indonesia. *International Journal of Scientific and Technology Research*, 8(12), 2574–2580.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan RndD*. ALFABETA.
- Surito, S., Arifin, A. H., dan Aiyub, A. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Universitas Malikussaleh Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *J-MIND (Jurnal Manajemen Indonesia)*, 4(1), 30.
- Sutianingsih, dan Handayani, T. K. W. (2019). Effect Of Work Motivation, Work Discipline And Perception Of Organizational Support On Employee Performance In Manyaran Sub-District Office. *International Journal of Economics, Bussiness and Accounting Research (IJEBAR)*, 5(4), 435–451.
- Suwanto, S. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Tangerang Selatan. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(1), 16.
- Sya'rani, A. W. (2018). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Aparatur Terhadap Kinerja Aparatur Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Hulu Sungai Selatan. *Kindai*, 14(1), 68.
- Tarigan, B., dan Aria Aji Priyanto. (2021). Pengaruh Motivasi dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank DBS Tangerang Selatan. *WACANA EKONOMI (Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Akuntansi)*, 20(1), 1–10.
- Triyanty, R. (2019). Kedisiplinan Dan Motivasi Dalam Upaya Meningkatkan Prestasi Kerja Karyawan Pada PT Simed Prakarsa Indonesia. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 7(2), 1–9.
- 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.
- 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.

- Widyawati, S. R. (2019). Ebook-
Manajemen Sumber Daya
Manusia. *KARTI*, 1-1.
- Widyawati, S. R., & Suniantara, I. N. Y.
(2022). Strategi Peningkatan
Penjualan Melalui Pelayanan
Prima Danpemanfaatan Sosial
Media Di Ubud Warung Gianyar
Pada Era Pandemi Covid-19.
- 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.
- Wuwungan, M. B. A., dan Nelwan, O. S.
(2020). Pengaruh Kemampuan
Kerja Dan Motivasi Kerja
Terhadap Kinerja Karyawan,
Jurnal EMBA, 8(1), 75–84.