

**PENGARUH KOMPENSASI, BUDAYA ORGANISASI, DAN
KEMAMAPUAN KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI NEGERI SIPIL (PNS) DI INSTITUT
SENI INDONESIA (ISI) DENPASAR**

**Ni Made Yunita Dewi ⁽¹⁾, Ni Putu Ayu Sintya Saraswati ⁽²⁾, Sapta Rini
Widyawati ⁽³⁾**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar
Email: nimadeyunitadewi21@gmail.com

ABSTRAK

Karyawan merupakan penggerak dari sebuah sistem organisasi, hal ini pun membuat organisasi maupun perusahaan berlomba-lomba dalam meningkatkan kinerja karyawannya. Sebagai Aparatur Sipil Negara (ASN) para PNS memiliki tanggung jawab dalam menjalankan sistem pemerintahan di suatu daerah, maka dari itu penting bagi para PNS untuk memiliki kualitas kinerja yang baik agar tujuan organisasi juga dapat tercapai dengan mudah. Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi, budaya organisasi, dan kemampuan kerja terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Institut Seni Indonesia (ISI) Denpasar.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kuantitatif dengan mengumpulkan data primer dari kuesioner yang disebar pada responden yang ada di ISI Denpasar. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada ISI Denpasar sejumlah 90 orang pegawai. Sedangkan sampel dalam penelitian ini sebanyak 47 orang pegawai dengan menggunakan rumus slovin dengan teknik *simple random sampling*. Pengolahan data menggunakan SPSS versi 26.

Hasil uji analisis korelasi maka hubungan kompensasi, budaya organisasi, dan kemampuan kerja terhadap kinerja pada PNS ISI Denpasar memiliki hubungan yang sangat kuat. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa kompensasi, budaya organisasi, dan kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja PNS pada ISI Denpasar. Maka dari itu diharapkan organisasi ISI Denpasar dalam hal pemberian kompensasi lebih memperhatikan lagi terkait pemberian tunjangan, dalam hal budaya organisasi agar memberikan bimbingan dan meningkatkan pengawasan pada pegawai, serta dalam hal kemampuan kerja diharapkan agar dapat saling berbagi pengalaman kepada sesama rekan kerja.

Kata Kunci: Kemampuan Kerja, Budaya Organisasi, Kemampuan Kerja, Kinerja Karyawan

I. PENDAHULUAN

Zaman globalisasi seperti saat ini kinerja karyawan merupakan masalah yang cukup serius, karena jika tidak diperhatikan dengan baik pastinya akan mengalami kesulitan dalam mencapai tujuan organisasi atau perusahaan yang telah ditetapkan sebelumnya. Seperti yang diketahui bahwa karyawan merupakan penggerak dari sebuah sistem organisasi, hal ini pun membuat organisasi maupun perusahaan berlomba-lomba dalam meningkatkan kinerja karyawannya.

Sebagai Aparatur Sipil Negara (ASN) para PNS memiliki tanggung jawab dalam menjalankan sistem pemerintahan di suatu daerah, maka dari itu penting bagi para PNS untuk memiliki kualitas kinerja yang baik agar tujuan organisasi juga dapat tercapai dengan mudah. Kinerja karyawan yang baik merupakan langkah untuk tercapainya tujuan organisasi (Gilang, dkk., 2022).

Badan Kepegawaian Nasional (BKN) menyatakan mayoritas PNS memiliki kinerja dan prestasi baik, akan tetapi fakta yang terjadi dilapangan tidak sesuai harapan dimana ditemukan ketidakcocokan

antara nilai kinerja dengan fakta yang ada. Tentunya hal tersebut menimbulkan kekecewaan yang mana dalam hal ini pemerintah sangat mengharapkan agar pegawai dapat meningkatkan kinerjanya sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Sutrisno (2016:151) kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang berdasarkan tingkah laku kerjanya dalam menjalankan aktivitas dalam bekerja.

Keberhasilan maupun kegagalan organisasi dalam menjalankan tugas sangat berhubungan dengan kinerja karyawan. Salah satu upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja yakni dengan memberikan kompensasi. Menurut Hasibuan (2015) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Poluakan (2019) pemberian kompensasi berpengaruh terhadap kinerja dan menyatakan apabila

pemberian kompensasi perusahaan semakin baik, maka hal tersebut akan mendorong pegawai untuk meningkatkan kinerja demi kemajuan perusahaan. Pernyataan tersebut juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Fauzan dan Sary (2020) terkait pengaruh kompensasi terhadap kinerja yang menunjukkan hasil positif dan signifikan. Namun lain halnya terhadap penelitian yang dilakukan oleh Sangkaen, dkk. (2019) dimana penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh negatif terhadap kinerja, begitupula dengan penelitian yang dilakukan oleh Sutarmiyati dan Astuti (2019).

Terlepas dari masalah kompensasi adapun hal lain yang dapat mempengaruhi kinerja yakni budaya organisasi. Keberhasilan sebuah organisasi sangat dipengaruhi oleh adanya karakter budaya yang kuat sehingga mampu memberikan atmosfer yang kondusif dan memungkinkan bagi organisasi beroperasi secara lebih efektif dan efisien. Robbins (dalam Marbawi, 2016) mendefinisikan budaya organisasi sebagai suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota - anggota organisasi dan menjadi suatu

sistem dari makna bersama yang dianut oleh para anggota yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lainnya.

Penelitian yang dilakukan oleh Nelfianti, dkk. (2018) menunjukkan hasil bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, begitupula dengan Syamsial dan Ahman (2018). Budaya organisasi sangat penting karena merupakan sebuah nilai dan kebiasaan di dalam organisasi. Lain halnya dengan hasil penelitian Ayyubi (2019) serta penelitian Junaidi dan Susanti (2019) yang menunjukkan tidak terdapat pengaruh variabel budaya organisasi terhadap kinerja.

Bagi organisasi atau perusahaan, kinerja karyawan merupakan aspek penting, apabila karyawan memiliki kinerja yang baik sudah pasti akan berkontribusi baik pula pada organisasi. Untuk memiliki kinerja yang baik didasari dengan berbagai hal, salah satunya kemampuan yang ada pada diri karyawan itu sendiri. Menurut Siagian (dalam Gumi, dkk., 2019) kemampuan kerja adalah perpaduan antara teori dan pengalaman yang

diperoleh dalam praktek dilapangan, termasuk peningkatan kemampuan menerapkan teknologi yang tepat dalam rangka peningkatan produktivitas kerja. Kemampuan dalam bekerja seorang Pegawai Aparatur Sipil Negara mutlak dimiliki oleh Pegawai Aparatur Sipil Negara sehingga aktivitas atau pekerjaan yang menjadi tanggungjawab mereka dapat terselesaikan dengan baik sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan. Kemampuan kerja Pegawai Aparatur Sipil Negara ditentukan dari kemampuan pengetahuan, kemampuan keterampilan serta kemampuan sikap. Penelitian oleh Gumi, dkk. (2019) dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kemampuan kerja dengan kinerja karyawan. Namun dalam penelitian Tanjung dan Manulu (2019) kemampuan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja, penelitian tersebut di dukung oleh penelitian Dila dan Zusmawati (2020).

Institut Seni Indonesia (ISI) Denpasar merupakan perguruan tinggi seni yang diselenggarakan oleh

Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan yang berada di bawah dan bertanggung jawab langsung kepada Menteri Pendidikan dan Kebudayaan. Sebagai salah satu organisasi, ISI Denpasar tentunya juga mengalami beberapa masalah terkait kinerja karyawannya. Permasalahan terkait kompensasi pada Kepegawaian ISI Denpasar, dimana beberapa pegawai kerap mengeluhkan keterlambatan penerimaan tunjangan. Hal ini mengakibatkan turunnya semangat kerja pegawai dan berakibat pada rendahnya kualitas kinerja pegawai pada instansi tersebut. Dalam hal budaya organisasi masih ditemukannya pegawai yang tidak mematuhi aturan pada organisasi. Misalnya masih banyak pegawai yang sering datang terlambat atau datang hanya untuk absen dan kemudian pergi. Hal tersebut apabila terus berlanjut maka akan merugikan organisasi, karena tentunya akan menghambat kegiatan operasional organisasi. Sedangkan untuk kemampuan kerja masih terdapat pegawai yang tidak paham mengenai tugas dan tanggung jawab pekerjaan. Adapun kendala seperti pada saat

penginputan realisasi kinerja yang mengharuskan pemanfaatan teknologi komputer, yang mana hal ini menyulitkan para pegawai yang sudah memasuki usia lanjut yang tidak paham teknologi.

Berdasarkan fenomena yang terjadi pada ISI Denpasar, serta hasil penelitian yang tidak konsisten, perlu kiranya dilakukan kajian ulang . Tujuan penelitian ini yaitu untuk menjawab rumusan masalah penelitian, yaitu untuk mengetahui pengaruh kompensasi, budaya organisasi, dan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai.

II. KAJIAN PUSTAKA

1. Teori Pertukaran Sosial (*Social Exchange Theory*)

Teori pertukaran sosial dikembangkan oleh psikolog John Thibaut dan Harold Kelley (1959). Teori pertukaran sosial (*Social Exchange Theory – SET*) adalah pendekatan yang luas yang digunakan untuk menjelaskan dan memprediksi pemeliharaan hubungan. Teori ini menganggap bahwa kepuasan yang didapatkan orang dari sebuah hubungan dan kepuasan tersebut merupakan kekuatan utama dalam sebuah hubungan interpersonal.

Dalam teori pertukaran sosial dikatakan pula bahwa hubungan manusia dianalogikan seperti hubungan ekonomi yakni berkaitan dengan *reward and cost*. Oleh karena itu, teori ini melihat hubungan pribadi dalam pandangan pengorbanan berbanding keuntungan.

2. Kompensasi

Menurut Hasibuan (2015) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. kompensasi merupakan suatu balas jasa yang diperoleh karyawan atas kinerja yang diberikan kepada perusahaan. Dari sudut pandang karyawan, pembayaran kompensasi adalah kebutuhan hidup yang merupakan alasan utama orang mencari pekerjaan.

Indikator kompensasi menurut Simamora (2015) yaitu: upah dan gaji, Insentif, tunjangan, dan fasilitas.

3. Budaya Organisasi

Tuala (2017) menyatakan budaya organisasi sebagai suatu pola asumsi-asumsi dasar yang oleh suatu kelompok tertentu telah ditemukan

atau telah dikembangkan melalui pelajaran untuk memecahkan masalah-masalah dalam adaptasi eksternal dan integrasi internal, dan yang telah berjalan cukup lama dan dipandang sah, oleh karena itu perlu untuk diajarkan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang benar untuk memandang, berfikir dan merasa dalam kaitannya dengan masalah-masalah tersebut.

Menurut Wibowo (2011) indikator-indikator budaya organisasi di antaranya: *individual initiative* (inisiatif perseorangan), *risktolerance* (toleransi terhadap resiko), *control* (pengawasan), *communication pattern* (pola komunikasi).

4. Kemampuan Kerja

Robbins (2011) menyatakan kemampuan (ability) merupakan suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Kemampuan kerja berhubungan dengan pengetahuan, bakat, minat dan pengalaman agar dapat menyelesaikan tugas-tugas yang sesuai dengan pekerjaan yang didudukinya. Manajemen perusahaan harus bisa mengembangkan kemampuan setiap karyawannya agar

sesuai dengan kebutuhan perusahaan, karena kemampuan menunjukkan potensi seorang karyawan dalam melakukan pekerjaannya.

Menurut (S. Robbins & Judge, 2011) Indikator kemampuan kerja sebagai berikut : kesanggupan kerja, pendidikan, masa kerja.

5. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan segala bentuk kontribusi yang diberikan karyawan kepada organisasi baik dalam bentuk kuantitas maupun kualitas. Menurut Bangun (2012) kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan.

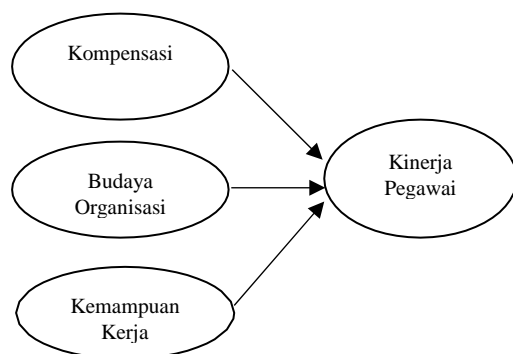
Menurut Robbins (2016) indikator kinerja adalah alat untuk mengukur sejauh mana pencapaian kinerja karyawan. Berikut beberapa indikator untuk mengukur kinerja karyawan adalah: kualitas kerja, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas, dan kemandirian.

III. KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan tiga variabel yakni kompensasi (X1), budaya organisasi (X2), dan kemampuan kerja (X3)

sebagai variabel bebas (independent), serta kinerja pegawai (Y) sebagai variabel terikat. Berikut ini gambar model penelitian yang dapat dilihat.

Gambar 1: Kerangka Konseptual



Sumber: Hasil Pemikiran Peneliti (2022)

Hipotesis

H1: Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja PNS pada Institut Seni Indonesia (ISI) Denpasar.

H2 : Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja PNS pada Institut Seni Indonesia (ISI) Denpasar.

H3 : Kemampuan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja PNS pada Institut Seni Indonesia (ISI) Denpasar.

IV. METODE PENELITIAN

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Institut Seni Indonesia (ISI) Denpasar yang berlokasi di Jl. Nusa Indah,

Sumerta, Kecamatan DenpasarTimur, Kota Denpasar.

Objek Penelitian

Dalam penelitian ini objek penelitian yang dilakukan oleh peneliti yakni kompensasi, budaya organisasi, kemampuan kerja, dan kinerja karyawan.

Identifikasi Variabel

Penelitian ini menggunakan 3 (tiga) variabel bebas yaitu kompensasi, budaya organisasi, dan kemampuan kerja, serta 1 (satu) variabel terikat yakni kinerja karyawan.

Definisi Operasional Variabel

1. Kompensasi

Kompensasi adalah segala imbalan yang diterima baik dalam bentuk uang maupun barang atau fasilitas yang diberikan oleh perusahaan kepada Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Institut Seni Indonesia (ISI) Denpasar sebagai hasil balas jasa atas kinerja yang telah diberikan.

2. Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan aturan atau norma-norma yang dijadikan pedoman oleh seluruh Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Institut Seni Indonesia (ISI) Denpasar

ketika berperilaku dalam kehidupan berorganisasi.

3. Kemampuan Kerja

Kemampuan kerja merupakan suatu bentuk keahlian yang ada pada diri setiap Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Institut Seni Indonesia (ISI) Denpasar yang berguna untuk melakukan beragam tugas dan kewajiban dalam suatu pekerjaan.

4. Kinerja

Kinerja adalah suatu hasil atau tingkat keberhasilan yang dicapai oleh para Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Institut Seni Indonesia (ISI) Denpasar dalam bidang pekerjaannya, sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif dan data kualitatif.

Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini diperoleh dari data primer dan data sekunder.

Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh PNS pada Institut Seni Indonesia (ISI) Denpasar sebanyak 90 orang.

Sampel

Dalam penelitian ini jumlah sampel dihitung menggunakan rumus slovin dengan hasil 47 orang pegawai dengan teknik *simple random sampling*.

Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan 3 (tiga) metode yaitu observasi, wawancara, dan kuesioner.

Uji Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk mengukur seberapa cermat suatu uji melakukan fungsinya, apakah alat ukur yang telah disusun benar-benar dapat mengukur apa yang perlu diukur. Menurut Sugiyono (2018 : 178) syarat minimum suatu kuesioner yang baik apabila koreksi skor faktor dengan skor total positif dan besarnya di antara 0,3.

2. Uji Reliabilitas

Menurut Gozali (2016 : 48) suatu variabel dikatakan reliabel apabila memberikan nilai *Cronbach's alpha* > 0,60.

Teknik Analisis Data

Uji asumsi klasik, analisis korelasi, regresi linier berganda, uji t, uji f.

V. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Instrumen Penelitian

- Uji Validitas

Validitas merupakan kemampuan suatu alat ukur untuk mengukur sasaran ukurannya (Darma, 2021: 7). Syarat minimum

suatu kuesioner yang baik apabila koreksi skor faktor dengan skor total positif dan besarnya di antara 0,3. Hasil uji disajikan pada Tabel 5.1 di bawah ini.

Tabel 5.1
Rekapitulasi Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian

| No | Variabel | Indikator | <i>Pearson Correlation</i> | Keterangan |
|----|------------------------|-----------|----------------------------|------------|
| 1. | Kompensasi (X1) | X1.1 | 0,768 | Valid |
| | | X1.2 | 0,784 | Valid |
| | | X1.3 | 0,793 | Valid |
| | | X1.4 | 0,592 | Valid |
| 2. | Budaya Organisasi (X2) | X2.1 | 0,475 | Valid |
| | | X2.2 | 0,758 | Valid |
| | | X2.3 | 0,793 | Valid |
| | | X2.4 | 0,673 | Valid |
| 3. | Kemampuan Kerja (X3) | X3.1 | 0,778 | Valid |
| | | X3.2 | 0,717 | Valid |
| | | X3.3 | 0,784 | Valid |
| 4. | Kinerja Pegawai (Y) | Y1.1 | 0,729 | Valid |
| | | Y1.2 | 0,635 | Valid |
| | | Y1.3 | 0,772 | Valid |
| | | Y1.4 | 0,707 | Valid |
| | | Y1.5 | 0,587 | Valid |

Sumber: Data primer diolah (2022)

Berdasarkan Tabel 5.1 yang menunjukkan bahwa pada variabel kompensasi (X1), budaya organisasi (X2), kemampuan kerja (X3), dan kinerja pegawai (Y) yang berisi indikator pernyataan memiliki *pearson correlation* yang lebih besar dari angka 0,30. Dapat disimpulkan bahwa indikator-indikator pernyataan dalam instrumen penelitian merupakan valid (layak) sehingga

seluruh indikator tersebut telah memenuhi syarat validitas data.

- Uji Reliabilitas

Menurut Gozali (2016: 48) suatu variabel dikatakan reliabel apabila memberikan nilai *Cronbach's alpha* > 0,60. Hasil uji reliabilitas pada Tabel 5.2.

Tabel 5.2
Hasil Uji Reliabilitas

| No | Variabel | Cronbach Alpha | Keterangan |
|----|------------------------|----------------|------------|
| 1 | Kompensasi (X1) | 0,722 | Reliabel |
| 2 | Budaya Organisasi (X2) | 0,620 | Reliabel |
| 3 | Kemampuan Kerja (X3) | 0,631 | Reliabel |
| 4 | Kinerja Pegawai (Y) | 0,710 | Reliabel |

Sumber: Data primer diolah (2022)

Berdasarkan Tabel 5.2 di atas menunjukkan masing-masing nilai *Cronbach alpha* pada tiap instrumen tersebut lebih besar dari 0,6. Hal ini

menyatakan bahwa pernyataan pada kuesioner tersebut dapat dikatakan reliabel (handal), sehingga seluruh variabel layak digunakan untuk menjadi alat ukur pada instrumen kuesioner dalam penelitian ini.

2. Uji Asumsi Klasik

- Uji Normalitas

Untuk menguji normalitas dalam penelitian ini menggunakan *One Sample Kolmogorov Smirnov Test*. Dasar pengambilan keputusan adalah jika 2-tailed > 0,05, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas dan sebaliknya. Hasil uji *Kolmogorov-Smirnov* dapat dilihat pada Tabel 5.9 yaitu sebagai berikut.

Tabel 5.9
Hasil Uji Kolmogorov – Smirnov

| One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test | | |
|------------------------------------|----------------|-------------------------|
| | | Unstandardized Residual |
| N | | 47 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | 0,0000000 |
| | Std. Deviation | 0,20547122 |
| Most Extreme Differences | Absolute | 0,117 |
| | Positive | 0,117 |
| | Negative | -0,089 |
| Test Statistic | | 0,117 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | 0,111 ^c |

Sumber: Data primer diolah (2022)

Berdasarkan Tabel 5.9, dapat dilihat bahwa nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* 0,111 > 0,05. Hal ini berarti

residual data model regresi berdistribusi normal.

- Uji Multikoleniaritas

Multikolinearitas dapat dilihat dari nilai *tolerance* atau *variance inflation factor* (VIF). Jika nilai *tolerance* lebih dari 0,1 (10%) atau VIF kurang dari 10, maka dikatakan

tidak ada multikolinearitas. Hasil perhitungan uji multikolinearitas pada Tabel 5.10 berikut.

Tabel 5.10
Hasil Uji Multikolinearitas

| Coefficients ^a | | | | | | | |
|---------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|-------|-------------------------|-------|
| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
| | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| 1 (Constant) | 0,226 | 0,337 | | 0,670 | 0,506 | | |
| Kompensasi | 0,431 | 0,101 | 0,436 | 4,273 | 0,000 | 0,525 | 1,906 |
| Budaya Organisasi | 0,263 | 0,095 | 0,285 | 2,770 | 0,008 | 0,517 | 1,935 |
| Kemampuan Kerja | 0,284 | 0,111 | 0,281 | 2,555 | 0,014 | 0,453 | 2,209 |

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data primer diolah (2022)

Berdasarkan Tabel 5.10 dapat dilihat semua variabel bebas mempunyai koefisien *tolerance* lebih besar dari 0,1 dan *VIF* lebih kecil dari 10, maka dapat disimpulkan semua variabel bebas dalam penelitian ini adalah bebas dari gejala multikolinearitas.

- Uji Heterokedastisitas

Untuk menguji heterokedastisitas menggunakan uji

Glejser. Ada atau tidaknya heterokedastisitas dapat dilihat dari probabilitas signifikansinya, jika nilai signifikansinya diatas tingkat kepercayaan 5% maka dapat disimpulkan tidak mengandung adanya heterokedastisitas. Pada Tabel 5.11 dibawah ini disajikan hasil dari uji heterokedastisitas.

Tabel 5.11
Hasil Uji Heteroskedastisitas

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|-------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|-------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 0,218 | 0,186 | | 1,174 | 0,247 |
| | Kompensasi | 0,032 | 0,056 | 0,120 | 0,575 | 0,568 |
| | Budaya Organisasi | 0,012 | 0,052 | 0,047 | 0,222 | 0,825 |
| | Kemampuan Kerja | -0,056 | 0,061 | -0,205 | -0,912 | 0,367 |

a. Dependent Variable: ABRES

Sumber: Data primer diolah (2022)

Berdasarkan Tabel 5.11 dapat dilihat bahwa nilai signifikansi masing-masing variabel di atas lebih dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengandung adanya heteroskedastisitas.

3. Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Berikut ini merupakan tabel hasil analisis regresi linier berganda:

Tabel 5.13
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|-------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|-------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 0.226 | 0.337 | | 0.670 | 0.506 |
| | Kompensasi | 0.431 | 0.101 | 0.436 | 4.273 | 0.000 |
| | Budaya Organisasi | 0.263 | 0.095 | 0.285 | 2.770 | 0.008 |
| | Kemampuan Kerja | 0.284 | 0.111 | 0.281 | 2.555 | 0.014 |

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data primer diolah (2022)

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda pada Tabel 5.13 dapat diperoleh hasil sebagai berikut:

$$KP = 0,226 + 0,431K + 0,263BO + 0,284KK$$

Berdasarkan persamaan diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar 0,226 berarti jika kompensasi, budaya organisasi, dan kemampuan kerja konstan, maka kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Institut Seni Indonesia (ISI) Denpasar sebesar 0,226.
2. Koefisien regresi variabel kompensasi sebesar 0,431 artinya kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, hal ini berarti apabila kompensasi yang dialami karyawan mengalami peningkatan, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan dengan asumsi variabel independen lainnya tidak mengalami perubahan atau konstan.
3. Koefisien regresi variabel budaya organisasi sebesar 0,263 artinya budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, hal ini berarti apabila budaya organisasi perusahaan semakin baik, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan dengan asumsi variabel independen lainnya tidak mengalami perubahan atau konstan.
4. Koefisien regresi variabel kemampuan kerja sebesar 0,284 artinya kemampuan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, ini berarti apabila kemampuan kerja semakin baik, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan dengan asumsi variabel independen lainnya tidak mengalami perubahan atau konstan.

4. Analisis Korelasi Berganda

Analisis korelasi pada dasarnya digunakan untuk mengetahui seberapa kuat/erat hubungan antara variabel yang satu dengan variabel yang lainnya. Hasil analisis korelasi pada Tabel 5.12 berikut.

Tabel 5.13
Hasil Uji Korelasi Berganda

| Model Summary ^b | | | | | |
|--|--------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
| 1 | 0.875 ^a | 0.765 | 0.748 | 0.21252 | 2.247 |
| a. Predictors: (Constant), Kemampuan Kerja , Kompensasi, Budaya Organisasi | | | | | |
| b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai | | | | | |

Sumber: Data primer diolah (2022) *Lampiran 7*

Berdasarkan Tabel 5.12 nilai R sebesar 0,875, hal ini berarti kompensasi, budaya organisasi, dan kemampuan kerja memiliki hubungan

5. Analisis Determinasi

Analisis determinasi (R²) digunakan untuk mengukur tingkat kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat Berdasarkan Tabel 5.7 nilai *adjusted R Square* sebesar 0,748, memiliki arti 74,8 persen variasi kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Institut Seni Indonesia (ISI) Denpasar dijelaskan oleh kompensasi, budaya organisasi, dan kemampuan kerja sedangkan sisanya sebesar 25,2 persen dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

6. Uji t

Uji statistik t digunakan untuk menguji apakah variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan

yang sangat kuat terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Institut Seni Indonesia (ISI) Denpasar.

terhadap variabel dependen (Ghozali, 2018). Pengujian menggunakan signifikansi level 0,05 ($\alpha = 5\%$). Hasil uji t pada Tabel 5.10 berikut.

Tabel 5.10
Hasil Uji t

| Variabel | Beta | Signifikansi |
|-------------------|-------|--------------|
| Kompensasi | 0,431 | 0,000 |
| Budaya Organisasi | 0,263 | 0,008 |
| Kemampuan Kerja | 0,284 | 0.014 |

Sumber: Data primer diolah (2022)

1. Pengujian pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil uji t diketahui bahwa variabel kompensasi memiliki nilai signifikansi 0,004 < 0,05, artinya kompensasi berpengaruh

signifikan terhadap kinerja PNS ISI Denpasar.

2. Pengujian pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil uji t diketahui bahwa variabel budaya organisasi memiliki nilai signifikansi $0,008 < 0,05$ artinya budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja PNS ISI Denpasar.
3. Pengujian pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil uji t diketahui bahwa variabel kemampuan kerja memiliki nilai signifikansi $0,014 < 0,05$, artinya kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja PNS ISI Denpasar.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh kompensasi (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y).

Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja PNS ISI Denpasar dengan nilai signifikansi $0,004 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya H_1 terbukti. Hal ini berarti semakin baik kompensasi maka akan

meningkatkan kinerja pegawai. Hasibuan (2015) kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Kompensasi menjadi salah satu pertimbangan seorang karyawan sebelum memutuskan bekerja di sebuah perusahaan. Kompensasi diberikan menyesuaikan dengan hasil kerja pegawai. Apabila kinerja yang ditunjukkan baik maka kompensasi yang diberikan juga tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara pemberian kompensasi dengan kinerja

Teori pertukaran berasumsi bahwa setiap interaksi sosial dasarnya adalah pertukaran. Manusia juga mempertimbangkan ganjaran (*reward*) dan sanksi atau hukuman (*punishment*) atas setiap pertukaran sosial. Hal ini berarti semakin karyawan puas dengan kompensasi yang diberikan oleh perusahaan, maka karyawan akan berupaya untuk bekerja lebih optimal untuk mencapai tujuan perusahaan.

Penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Poluakan, dkk (2019), Yasa (2020)

dan Sutarmiyati dan Astuti (2019) menyatakan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

2. Pengaruh budaya organisasi (X₂) terhadap kinerja pegawai (Y).

Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja PNS ISI Denpasar dengan nilai signifikansi $0,008 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya H_2 terbukti. Hal ini berarti semakin baik budaya organisasi maka akan meningkatkan kinerja pegawai. Budaya organisasi adalah suatu nilai dan kepercayaan yang menjadi panutan utama yang diyakini dan dipegang oleh anggota organisasi untuk menjalankan organisasinya. Budaya organisasi merupakan suatu kekuatan sosial yang tidak tampak, yang dapat menggerakkan orang-orang dalam suatu organisasi untuk melakukan aktivitas kerja. Secara tidak sadar tiap-tiap orang di dalam organisasi mempelajari budaya yang berlaku dalam organisasinya.

Teori Pertukaran Sosial memandang bahwa hubungan interpersonal sebagai suatu transaksi pertukaran yang simetris. Orang

berhubungan dengan orang lain karena mengharapkan sesuatu keuntungan, namun untuk memperolehnya membutuhkan pengorbanan. Hal ini berkaitan dengan toleransi, pengawasan dan pola komunikasi yang dilakukan oleh pimpinan atau sesama karyawan. Semakin karyawan merasa nyaman dengan budaya organisasi yang ada maka akan berdampak kepada peningkatan kinerja.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Nelfianti, dkk. (2018), Syamsiah dan Ahman (2018) dan Meutia dan Husada (2019) menyatakan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

3. Pengaruh kemampuan kerja (X₃) terhadap kinerja pegawai (Y).

Kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja PNS ISI Denpasar dengan nilai signifikansi $0,014 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya H_3 terbukti. Hal ini berarti semakin baik kemampuan kerja maka akan meningkatkan kinerja pegawai. Kemampuan kerja merupakan suatu keadaan yang ada

pada diri pekerja yang secara sungguh-sungguh berdaya guna dan berhasil guna dalam bekerja sesuai bidang pekerjaannya. Sangat penting bagi perusahaan untuk mengetahui kemampuan kerja dari karyawannya, karena hal ini akan mempengaruhi produktivitas suatu organisasi atau perusahaan. Untuk menghasilkan kinerja karyawan yang baik maka perlu untuk memperhatikan kemampuan yang dimiliki karyawan, karena hal ini akan menunjukkan kesanggupan karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan.

Indikator dari kemampuan kerja akan sangat mendukung pencapaian kinerja karyawan. Artinya semakin meningkatnya keterampilan, pengetahuan dan pengalaman kerja karyawan maka kinerja karyawan yang ditunjukkan melalui kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian dan komitmen kerja akan semakin tinggi

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Gumi, dkk (2019), Malka, dkk., (2020) dan Panjaitan (2021) menyatakan kemampuan kerja berpengaruh

positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

VI. PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan pembahasan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Institut Seni Indonesia (ISI) Denpasar. Hal ini berarti semakin baik kompensasi maka akan meningkatkan kinerja pegawai.
2. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Institut Seni Indonesia (ISI) Denpasar. Hal ini berarti semakin baik budaya organisasi maka akan meningkatkan kinerja pegawai.
3. Kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Institut Seni Indonesia (ISI) Denpasar. Hal ini berarti semakin baik kemampuan kerja maka akan meningkatkan kinerja pegawai.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka dapat dikemukakan beberapa saran sebagai berikut:

- 1) Untuk variabel kompensasi, berdasarkan skor pernyataan terendah, saran yang diberikan adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Institut Seni Indonesia (ISI) Denpasar agar menggunakan tunjangan yang didapatkan dengan lebih efisien.
- 2) Untuk variabel budaya organisasi, berdasarkan skor pernyataan terendah saran yang diberikan adalah kepada pimpinan Institut Seni Indonesia (ISI) Denpasar agar memberikan bimbingan dan meningkatkan pengawasan

untuk meningkatkan kinerja pegawai.

- 3) Untuk memperbaiki kemampuan kerja, berdasarkan skor pernyataan terendah saran yang diberikan adalah kepada Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Institut Seni Indonesia (ISI) Denpasar agar saling berbagi pengalaman kepada rekan kerja untuk mendukung penyelesaian tugas dan tanggung jawab.
- 4) Kepada peneliti selanjutnya diharapkan lebih memperluas kajian tentang faktor yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai, karena masih banyak faktor lain yang memberi pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai yang belum terungkap dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A.Anwar Prabu *Mangkunegara*. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.Perusahaan, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- A.S. Moenir. 2010. *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Adamy, Marbawi. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bagian Penerbitan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Malikussaleh, Aceh.
- Alex S. Nitisemito. 2010. *Manajemen personalia Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga. Jakarta : Ghalia Indonesia

- Amalia Siti, dan Gani Irwan. 2018. *Alat Analisis Data*. Yogyakarta : Andi.
- Ayyubi, Muhammad Sholahuddin. 2019. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening*. Jurnal Ilmu Manajemen, Vol.7, No.1.
- Bangun, W. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Alfabeta.
- Blau, G. J. 1986. *Job involvement and organizational commitment as interactive predictors of tardiness and absenteeism*. *Journal of Management*, 12(4), 577–584.
- Darma, Budi. 2021. *Statistika Penelitian Menggunakan Spss (Uji Validasi, Uji Realibilitas, Regresi Linier Sederhana, Regresi Linier Berganda, Uji T, Uji F Dan Uji R)*. Jakarta : Guepedia
- Darmawan, E. 2020. *Kebijakan Work From Home Bagi Aparatur Sipil Negara Di Masa Pandemi COVID-19*. Thejournalish: Social And Government
- Dila, Tessa Risna., dan Zusmawati. 2020. *Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (Dpmpstp) Kota Padang*.
- Edy, Sutrisno. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada. Media Group, Jakarta.
- Fauzan, Sultan Muhammad., dan Sary, Fetty Poewerta. 2020. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Bank Bjb Cabang Utama Bandung*. Jurnal Mitra Manajemen, Vol4, No.6.
- Fauzi, Fitriya, dkk. 2019. *Metodologi Penelitian untuk Manajemen dan Akuntansi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Progra Pada PT. XL AXIATA Tbk. Dan PT. INDOSAT Tbk*, Jurnal EMBA, 63 IBM SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang
- Gibson, et al. 2009. *Organizational: Behavior, Structure, Processes*. New York: The McGraw Hill Companies, Inc.
- Gibson, R L; Mitchell, Marianne H. 2011. *Bimbingan dan Konseling (Edisi. Indonesia-Edisi ke Tujuh)*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Gilang, I. M., Widyani, A. A. D., & Saraswati, N. P. A. S. (2022). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Ud. Kariasih Munggu, Badung*. EMAS, 3(5), 12-21.
- Gumi, Wiryawan Suputra., Juniasih, Ida Ayu Komang., dan Crus, Maria Josefa. 2019.

- Kemampuan Kerja Dan Kepuasan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Departemen Baggage Service PT Garuda Angkasa Cabang Denpasar.* Jurnal Ilmu Manajemen, Vol.9, No.8.
- Haryono, R. 2013. *Keperawatan Medikal Bedah : Sistem Perkemihan*. Yogyakarta : Andi Offset.
- Hasibuan, Malayu. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. : Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit. Bumi Aksara.
- Hersey, Paul dan Kenneth. H. Blanchard. 2013. *Kepemimpinan Birokrasi, Terjemahaan*. Harbani Pasolong, Alfabeta, Bandung.
- Junaidi, Riko., dan Susanti, Febrsi. 2019. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Uptd Baltekkomdik Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat*.
- 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).
- Malayu SP. Hasibuan, 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. : Bumi Aksara, Jakarta.
- Malka, Andi Eldi Indra, Abdul Rahman Mus, and Muchtar Lamo. 2020. *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. CESJ: Center Of Economic Students Journal 3(1):73–89.
- Meutia, Kardinah Indrianna., dan Husadha, Cahyadi. 2019. *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB), 4 (1). pp. 119-126. ISSN P-ISSN 2527–7502 E-ISSN 2581-2165.
- Monge, Peter R and Noshir S. Contractor. 2003. *Theories of Communication Networks*. Oxford: Oxford University Press.
- 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.
- Nelfianti, Fera., Yuniasih,Idah., dan Wibowo, Ary Iswanto. 2018. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan YPI Cempaka Putih Jakarta*. Jurnal Kajian Ilmiah, Vol.18, No.2.
- Panjaitan. 2021. *Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT*.

- Sibuh Raya Medan. Skripsi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. 69.
- Poluakan, Angel Kralita., Runtuwene, Roy F., dan Sambul, Sofia A. P. 2019. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN (Persero) UP3 Manado*. Jurnal Administrasi Bisnis, Vol.9, No.2.
- Priyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Surabaya: Zifatama Publishing.
- Rivai Zainal, Veithzal. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Rivai, Veithzal. 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*, Jakarta : RajaGrafindo Persada
- Robbins, Stephen P. & A. Judge, Timothy .2011.. *Organizational behavior. Fourteenth Edition. Pearson education. New Jersey*. Jakarta : Salemba Empat.
- Robbins, Stephen P., Timothy A. Judge. 2016. *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta : Salemba Empat.
- Sangkaen, Nirvana Monika ., Rumawas, Wehelmina., Asaloei, Sandra. 2019. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Warunk Bendito Manado*. Jurnal Administrasi Bisnis, Vol.8, No.1.
- Siagian. Sondang P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara. Alfabeta
- Siahaan, H. 2007. *Manajemen Risiko: Konsep, Kasus, dan Implementasi*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Simamora, Henry. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIEY
- Siregar, Syofian. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Dilengkapi Dengan Perbandingan Perhitungan Manual dan SPSS*. Jakarta : Prenadamedia Group.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: CV
- Sutarmiyati, Nani., dan Astuti, Hesti Widi. 2019. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Tirta Investama Lampung*. Jurnal Ekonomi Keuangan dan Bisnis, Vol.4, No.1.
- Syamsiah, Sela Nur., dan Ahman, Eeng. 2018. *Pengaruh Kompensasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PD BPR Kuningan*. Indonesia Journal Of Strategic Of Manajemen. Vol.1, No.2.
- Tanjung, Rona., Manulu, SusiSusanti. 2019. *Pengaruh Disiplin Kerja, Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Zurich Topas Life Batam*. Jurnal Dimensi, Vol.8, No.2.
- Thibaut, J. W., & Kelley, H. H. 1959. *The social psychology of groups*. John Wiley.

- Tuala, Riyuzen Praja. 2017. *Manajemen Peningkatan Mutu Sekolah /Madrasah. (Studi Kasus di SMA Al-Kautsar Bandar Lampung dan Madrasah Aliyah Negeri I (MAN Model) Bandar Lampung)*. PhD thesis, UIN Raden Intan Lampung.
- Widyawati, S. R. (2019). Ebook-*Manajemen Sumber Daya Manusia. KARTI*, 1-1.
- 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.
- Wibowo. 2011. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan. Penelitian*. Jakarta. Penerbit: Salemba Empat.
- Yadi. 2021. *Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Warna Asli Denpasar*.
- Yasa. 2020. *Pengaruh Kompensasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Hidup Bagus Sehat*.

