



Pengaruh Etos Kerja, Evaluasi Kerja dan Lingkungan
Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Bank BPR di
Wilayah Kota Tasikmalaya

Riki Fauzi Somantri

Universitas Siliwangi, Jl. Siliwangi 24, Kahuripan, Tasikmalaya, 46115, Jawa Barat, Indonesia

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis etos kerja, evaluasi kerja, lingkungan kerja dan kinerja pegawai pada Bank BPR di Wilayah Kota Tasikmalaya. Pengaruh etos kerja, evaluasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Bank BPR di Wilayah Kota Tasikmalaya baik secara parsial maupun simultan. Metode penelitian yang digunakan adalah metode survey. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara, kuesioner dan studi pustaka. Teknik pengambilan sampel menggunakan random sampling dengan populasi pegawai Bank BPR di Wilayah Kota Tasikmalaya yaitu sebanyak 147 responden. Data yang telah diperoleh dianalisa dengan menggunakan analisis jalur. Berdasarkan hasil analisis data bahwa etos kerja, evaluasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada Bank BPR di Wilayah Kota Tasikmalaya baik secara parsial maupun simultan.

© 2022 UPI

Informasi Artikel

Riwayat Artikel:

Diterima 20 Juni 2022

Direvisi 2 Juli 2022

Diterbitkan 20 Juli 2022

Tersedia Online 25 Juli 2022

Publikasi 1 Agustus 2022

Kata Kunci:

Etos Kerja,

Evaluasi Kerja,

Lingkungan Kerja,

Kinerja Pegawai.

1. PENDAHULUAN

Secara umum bank adalah suatu badan usaha yang memiliki wewenang dan fungsi untuk menghimpun dana masyarakat umum untuk disalurkan kepada yang memerlukan dana tersebut (Samanto, 2020). Jenis-jenis bank yang ada di Indonesia antara lain Bank Sentral, Bank Umum, dan Bank Perkreditan Rakyat (BPR) (Nasrullah, dkk., 2020). Berbeda dengan Bank Sentral dan Bank Umum, Bank Perkreditan Rakyat BPR mempunyai peran yang cukup strategis dalam perekonomian Indonesia terutama dalam mendorong perkembangan usaha mikro, kecil dan menengah (UMKM) (Widigdo, 2020). BPR di wilayah Jawa Barat khususnya kota Tasikmalaya semakin berkembang, baik bank umum maupun Bank Perkreditan Masyarakat (BPR) syaria'ah maupun konvensional (Rohmatillah, 2021). Demi menjaga perkembangan usahanya di dalam persaingan yang semakin ketat serta menanggapi akan kebutuhan masyarakat, maka pihak manajemen Bank Perkreditan Rakyat (BPR) terus berupaya memperhatikan tingkat kesehatannya. Selain itu BPR juga lebih meningkatkan skill atau keahlian sumber daya manusianya serta meningkatkan pengawasan terhadap kinerja operasional dan memperbaharui inventaris kantor yang sudah tidak layak pakai sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai (Pratiwi dan Hartono, 2020).

Kemampuan pegawai dalam membangun etos kerja merupakan sikap dasar pada diri seorang pegawai serta perilaku kerja yang berlandaskan pada kesadaran mental, keyakinan dengan disertai komitmen sepenuhnya kepada kegiatan kerja yang dilakukannya secara utuh (Saleha, 2020).

Selain etos kerja, evaluasi juga berkaitan erat dengan adanya kinerja karyawan, dengan adanya evaluasi kerja berarti karyawan mendapatkan perhatian dari atasan dan organisasi, sehingga mendorong karyawan bersemangat untuk bekerja. Menurut Pratolo, dkk. (2021) suatu penilaian kinerja yang baik akan mendorong Reward organisasional, seperti bonus, kenaikan gaji atau promosi dan ganjaran itu akan memuaskan tujuan pribadi pegawai tersebut.

Evaluasi atau penilaian kinerja menjadi alat yang seharusnya dapat membantu karyawan dan perusahaan mencapai tujuannya (Dipura dan Soediantoro, 2020). Menurut Kaymaz (2011) penilaian kinerja berfungsi sebagai alat komunikasi bagi karyawan dalam melihat hasil kerjanya, apakah targetnya tercapai atau tidak sehingga memengaruhi kesuksesan karirnya. Selain itu, standar penilaian kinerja menjadi tanggung jawab perusahaan untuk menetapkan suatu standar yang dapat meningkatkan kinerja pegawai. Proses penilaian kinerja yang dilaksanakan secara adil dan objektif harus dipahami oleh karyawan sehingga dapat dijadikan peluang bagi karyawan dalam pengembangan diri serta pemenuhan kebutuhan akan aktualisasi diri karyawan.

Lingkungan kerja yang menyenangkan dan memberikan kepuasan serta rasa aman memiliki kecenderungan mempengaruhi peningkatan kinerja (Norawati, dkk., 2021). Perusahaan selaku induk kerja harus menyediakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif yang mampu memancing para karyawan untuk bekerja dengan produktif (Sazli dan Permana, 2020).

Penyediaan lingkungan kerja secara nyaman akan mampu memberikan kepuasan kepada karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukan dan memberikan kesan yang mendalam bagi karyawan yang pada akhirnya karyawan akan mempunyai kinerja yang baik (Marisyah, 2022). Kinerja pegawai penting untuk diperhatikan oleh setiap organisasi karena manusia, dalam hal ini pegawai merupakan faktor utama dalam proses kerja yang pada akhirnya akan menjadikan kinerja instansi secara keseluruhan (Suswati, dkk., 2020).

Salah satu perusahaan di bidang lembaga keuangan adalah Bank Perkreditan Rakyat (BPR), fungsi utamanya adalah sebagai penghimpun dan penyalur dana milik masyarakat (Kurniasih, dkk., 2020). Untuk mempertahankan dan meningkatkan usahanya tentu harus didukung oleh sumber daya yang handal sehingga mampu memberikan implikasi positif pada berbagai tujuan perusahaan. Oleh karena itu etos, evaluasi, lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Etos kerja, evaluasi kerja, lingkungan kerja dan kinerja pegawai pada Bank BPR di Wilayah Kota Tasikmalaya.
2. Pengaruh etos kerja, evaluasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai baik secara parsial maupun simultan pada Bank BPR di Wilayah Kota Tasikmalaya.

3. KAJIAN PUSTAKA

3.1. Etos Kerja

Menurut Geertz (Sidabutar, 2020) mendefinisikan etos adalah "sikap yang mendasar terhadap diri dan dunia yang dipacarkan hidup". Etos adalah aspek evaluatif yang bersifat menilai. Dengan demikian, pengertian etos adalah kemungkinan- kemungkinan sumber motivasi seseorang dalam berbuat, apakah pekerjaan dianggap sebagai keharusan demi hidup, apakah pekerjaan terikat pada identitas diri atau (dalam pengaruh etos kerja dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja lingkup empiris), apakah yang menjadi sumber pendorong partisipasi dalam pembangunan. Etos juga merupakan landasan ide, cita, atau pikiran yang akan menentukan sistem tindakan (Rusli, 2020).

3.2. Evaluasi Kerja

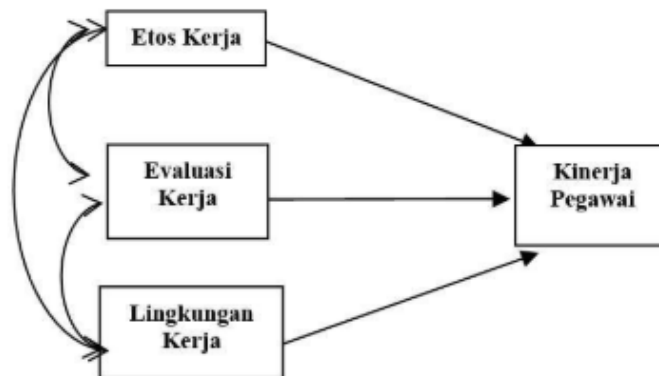
Moeheriono (2009) menyatakan "Evaluasi pekerjaan merupakan alat yang baik untuk menentukan apakah pegawai telah menyatakan hasil kerja yang memadai dan sudah melaksanakan aktivitas kinerja sesuai dengan standar kerja yang telah ditetapkan oleh organisasi". Selanjutnya Andrew E. Sikula (2005) yang dikutip oleh Mangkunegara (2009) mengemukakan bahwa "penilaian pegawai merupakan evaluasi yang sistematis dari pekerjaan pegawai dan potensi yang dapat dikembangkan. Penilaian dalam proses penafsiran atau penentuan nilai, kualitas atau status dari beberapa obyek orang ataupun sesuatu (barang)."

Menurut Siswanto (2010) "penilaian kinerja adalah suatu kegiatan yang dilakukan oleh Manajemen/penyelia penilai untuk membandingkan kinerja atas kinerja dengan uraian / deskripsi pekerjaan dalam suatu periode tertentu biasanya setiap akhir tahun." Pengukuran kinerja sebagai: "Feedback from the accountant to management that provides information about how well the actions represent the plans; it also identifies where managers may need to make corrections or adjustments in future planning and controlling activities" sedangkan Van Hoek (1998) mendefinisikan pengukuran kinerja sebagai: "the activity of measuring the performance of an activity or the value chain".

3.3. Kinerja Pegawai

Sistem penilaian harus mempunyai hubungan dengan pekerjaan (job related) praktis mempunyai standar-standar dan menggunakan berbagai ukuran yang dapat diandalkan (Utami, dkk., 2021). Job related berarti bahwa sistem penilaian perilaku kritis yang mewujudkan keberhasilan organisasi. Kata performance dalam bahasa Inggris diterjemahkan

ke dalam bahasa Indonesia sering berbeda, sampai sekarang belum dibakukan. Ada yang menerjemahkan sebagai : unjuk kerja, kinerja, hasil karya, karya, pelaksanaan kerja, hasil pelaksanaan kerja.



Gambar 1 Kerangka Pemikiran

4. METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode Survey Explanatory yang dikemukakan oleh Masri Singarumbun (2011) yaitu suatu metode yang berguna untuk menjelaskan hubungan kasual antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis. Penelitian ini mengambil sampel dari suatu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data yang pokok.

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang pertama kali dicatat dan dikumpulkan oleh peneliti. Sumber data primer dari penelitian ini adalah hasil kuesioner yang disebar oleh peneliti (Sanusi, 2011). Data sekunder adalah data yang sudah tersedia dan dikumpulkan oleh pihak lain. Sumber data sekunder dari penelitian ini adalah berasal dari buku, jurnal, artikel website, berita online, penelitian sebelumnya, maupun sumber lain yang relevan (Sanusi, 2011). Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Wawancara
2. Kuesioner
3. Studi Dokumentasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Bank BPR Konvensional dan Syariah dengan jabatan setingkat non manajer di Wilayah Kota Tasikmalaya yang berjumlah 231 orang. Untuk menentukan ukuran sampel minimum yang diambil dalam penelitian ini (Putri dan Indriyanti, 2021), memberikan rumus dari Slovin sebagai berikut:

Keterangan :

n : besarnya ukuran sampel

N : Besarnya ukuran populasi

e : eror (0,05)

Berdasarkan penggunaan dari rumus Slovin tersebut, maka diperoleh jumlah sampel minimal sebagai berikut : = 146,43 147 (hasil pembulatan). Hasil perhitungan di atas, ukuran sampel yang akan diambil dalam penelitian ini adalah sebanyak 147 responden. Dikarenakan dalam populasi terdapat strata atau sub populasi-sub populasi.

Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang hendak diukur (Putri dan Indriyanti, 2021). Jika r hitung $>$ atau $=$ r tabel maka dikatakan valid. Jika r hitung $<$ r tabel maka dikatakan tidak valid (Indrawan dan Yaniawati, 2014: 123). Tinggi atau rendahnya reliabilitas secara empirik ditunjukkan oleh suatu angka yang disebut nilai koefisien reliabilitas. Reliabilitas yang tinggi ditunjukkan dengan nilai 1,00. Reliabilitas yang dianggap sudah cukup memuaskan atau tinggi adalah $> 0,70$. Dengan syarat, jika nilai $\alpha >$ atau $=$ r tabel maka instrumen penelitian dikatakan reliabel. Jika nilai $\alpha <$ r tabel maka instrumen penelitian dikatakan tidak reliabel (Indrawan dan Yaniawati, 2014).

Dalam menganalisis data yang diperoleh penulis menggunakan analisis path, karena analisis tersebut cukup untuk mewakili berapa besarnya pengaruh Etos Kerja (X1), Evaluasi Kerja (X2) dan Lingkungan Kerja (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Untuk menguji signifikansi dari rumusan hipotesis yang dikemukakan, maka dilakukan dua pengujian yaitu: Secara parsial Untuk perhitungan uji signifikansi secara parsial akan digunakan SPSS (Statistic Package For Social Science) dengan melihat model Coefficient Regression signifikan atau bisa dilihat dalam kolom sig. (Pvalue) yang selanjutnya dibandingkan dengan nilai $\alpha = 5\%$.

Kaidah Keputusan:

Ho diterima dan Ha ditolak jika \leq atau P value $> \alpha$

Ho ditolak dan Ha diterima jika $>$ atau P value $< \alpha$

Rumus t hitung:

$$t = \frac{P_{jx_i}}{\sqrt{\frac{(1 - R^2_{y(x_1, x_2, x_3, x_4)}) C_{ii}}{(n - k - 1)}}$$

Gambar 2 Rumus t Hitung

Untuk perhitungan uji signifikansi secara simultan akan digunakan SPSS (Statistic Package For Social Science) dengan melihat tabel Anova atau bisa dilihat dalam kolom Sig. (Pvalue) yang selanjutnya dibandingkan dengan nilai α sebesar 5%.

Kaidah Keputusan:

Ho diterima dan Ha ditolak jika \leq atau Pvalue $> \alpha$

Ho ditolak dan Ha diterima jika $>$ atau Pvalue $< \alpha$

Rumus F hitung sebagai berikut:

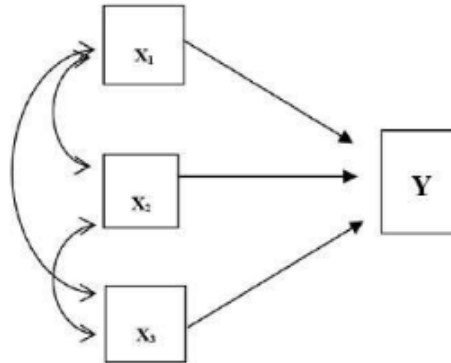
$$F = \frac{(n - k - 1) \sum_{i=1}^k P_{yx_i} r_{yx_i}}{k \left(1 - \sum_{i=1}^k P_{yx_i} r_{yx_i} \right)}$$

Gambar 3 Rumus F Hitung

5. HASIL DAN PEMBAHASAN

5.1. Pengaruh Simultan Etos Kerja, Evaluasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Bank BPR Wilayah Kota Tasikmalaya

Dapat diketahui pengaruh etos kerja, evaluasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai maka dilakukan pengujian atas hipotesis.



Gambar 4 Pengaruh Etos Kerja, Evaluasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Dapat diketahui bahwa total pengaruh etos kerja, evaluasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Bank BPR Wilayah Kota Tasikmalaya diwakili oleh nilai koefisien determinasi (r^2) yaitu sebesar 0,821 artinya besarnya pengaruh etos kerja, evaluasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Bank BPR Wilayah Kota Tasikmalaya yaitu sebesar 82,1 %, dan tinggi pengaruh tersebut merupakan bentuk dari keberhasilan pelaksanaan etos kerja, evaluasi kerja dan lingkungan kerja. Sedangkan sisanya 17,9 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diuji dalam penelitian ini.

5.2. Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Bank BPR Wilayah Kota Tasikmalaya

Etos kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Bank BPR Wilayah Kota Tasikmalaya melalui variabel bebas lainnya adalah sebesar 0,368, artinya sebesar 36,8 % peningkatan kinerja pegawai dipengaruhi oleh etos kerja.

5.3. Pengaruh Evaluasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Bank BPR Wilayah Kota Tasikmalaya

Hasil analisis menunjukkan evaluasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Bank BPR Wilayah Kota Tasikmalaya melalui variabel bebas lainnya adalah sebesar 0,225 artinya sebesar 22,5 % peningkatan kinerja pegawai dipengaruhi oleh evaluasi kerja.

5.4. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Bank BPR Wilayah Kota Tasikmalaya

Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Bank BPR Wilayah Kota Tasikmalaya melalui variabel bebas lainnya adalah sebesar 0,229, artinya sebesar 22,9 % peningkatan kinerja pegawai dipengaruhi oleh lingkungan kerja.

6. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh etos kerja, evaluasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pegawai pada Bank BPR Wilayah Kota Tasikmalaya, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Etos kerja pegawai di Bank BPR di Wilayah Kota Tasikmalaya, Tbk termasuk klasifikasi baik, hal ini menunjukkan bahwa pegawai Bank BPR di Wilayah Kota Tasikmalaya, Tbk dapat bekerja mandiri, suka bekerja keras, disiplin dan memiliki dedikasi dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan sehingga memiliki etos kerja yang baik. Indikator etos kerja terdiri dari menghargai waktu, tangguh dan pantang menyerah, keinginan untuk mandiri dan Penyesuaian diri.
2. Evaluasi kerja pegawai di Bank BPR di Wilayah Kota Tasikmalaya, Tbk termasuk klasifikasi baik. Hal ini menunjukkan bahwa evaluasi kerja telah membantu pegawai untuk semakin banyak mengerti tentang perannya dan mengetahui secara jelas fungsi-fungsinya. Sasaran yang menjadi objek dalam penilaian kinerja adalah kecakapan, kemampuan karyawan dalam melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas yang dievaluasi dengan menggunakan tolak ukur tertentu secara objektif dan dilakukan secara berkala. Indikator evaluasi kerja dalam penelitian ini terdiri dari relevansi, akseptabilitas, reliabilitas, praktis dan standarisasi.
3. Lingkungan kerja pegawai di Bank BPR di Wilayah Kota Tasikmalaya, Tbk termasuk klasifikasi baik, hal ini menunjukkan bahwa pada Bank BPR di Wilayah Kota Tasikmalaya, Tbk memiliki lingkungan kerja yang baik sehingga suasana kerja lebih kondusif, aman dan nyaman. Faktor-faktor lingkungan kerja dalam penelitian ini meliputi unsur lingkungan kerja fisik terdiri dari pertukaran udara, penerangan ruangan kerja, ruang gerak, keamanan kerja dan kebisingan.
4. Berdasarkan hasil perhitungan dapat diketahui bahwa secara simultan etos kerja, evaluasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pegawai pada Bank BPR Wilayah Kota Tasikmalaya. Secara parsial etos kerja, evaluasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pegawai pada Bank BPR Wilayah Kota Tasikmalaya.

7. DAFTAR PUSTAKA

- Dipura, S., and Soediantono, D. (2022). Benefits of key performance indicators (KPI) and proposed applications in the defense industry: a literature review. *International Journal of Social and Management Studies*, 3(4), 23-33.
- Indrawan, R., and Yaniawati, R. P. (2014). *Metodologi Penelitian Kuantitatif. Kualitatif, dan Campuran Untuk Manajemen, Pembangunan, dan Pendidikan*. Bandung: Refika Aditama.
- Kaymaz, Kurtulus. (2011). *The Effect of Job Rotation Practices on Motivation : A research on Managers in the Automotive Organizations*. Business and Economics.
- Kurniasih, E. T., Wiarta, I., and Pebryansa, B. (2020). Analisis Kinerja Keuangan PT. Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Mitra Lestari terhadap Tingkat Kesehatan Perbankan. *Ekonomis: Journal of Economics and Business*, 4(2), 369-375.
- Mangkunegara, A. P. (2009). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Rafika Aditama.
- Marisyah, F. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Al Bilad Tour And Travel, Sumatra Selatan. *MAMEN: Jurnal Manajemen*, 1(4), 576-585.
- Moeheriono. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Rafika Aditama.
- Nasrullah, M., Harahap, I., and Ridwan, R. (2020, February). Problem dan Solusi Pengembangan Perbankan Syariah Kontemporer di Indonesia. In *Seminar Nasional Teknologi Komputer & Sains (SAINTEKS)* (Vol. 1, No. 1, pp. 584-589).

- Norawati, S., Yusup, Y., Yunita, A., and Husein, H. (2021). Analisis lingkungan kerja dan beban kerja dan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai Bapenda Kabupaten Kampar. *Menara Ilmu*, 15(1), 95-106.
- Nurmianto, E., and Siswanto, N. (2010). Perancangan penilaian kinerja karyawan berdasarkan kompetensi. *Jurnal teknik industri*, 8(1), 2-3.
- Pratiwi, R. W., and Hartono, B. (2021). Analisa Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia pada PD. BPR Bank BAPAS 69 Kabupaten Magelang. *CAPITAL: Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 4(2), 103-113.
- Pratolo, S., Sofyani, H., and Mukti, A. H. (2021). Dampak peran komitmen organisasional, teknologi informasi, sistem penghargaan dan hukuman terhadap pengukuran kinerja organisasional. *Jurnal Kajian Akuntansi*, 5(2), 156-175.
- Putri, N. K. A., and Indriyanti, A. D. (2021). Penerapan PIECES Framework sebagai Evaluasi Tingkat Kepuasan Mahasiswa terhadap Penggunaan Sistem Informasi Akademik Terpadu (SIKADU) pada Universitas Negeri Surabaya. *Journal of Emerging Information System and Business Intelligence (JEISBI)*, 2(2), 78-84.
- Rusli, A. R. (2020). Karma dan Etos Kerja dalam Ajaran Budha. *Al-Adyan: Journal of Religious Studies*, 1(1), 1-13.
- Saleha, S. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Etos Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Bina Marga Propinsi Sulawesi Tengah. *Katalogis*, 4(3).
- Samanto, H., and Hidayah, N. (2020). Analisis penilaian tingkat kesehatan bank dengan metode RGEC pada PT Bank BRI Syariah (Persero) 2013-2018. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 6(3), 709-715.
- Sanusi A. (2011). *Metode Penelitian Bisnis*, Jakarta: Salemba Empat.
- Sazly, S., and Permana, D. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Teluknaga Kabupaten Tangerang. *Jurnal Perspektif*, 18(2), 209-217.
- Sidabutar, J. (2020). Hubungan Etos Kerja Personil Dan Manajemen Waktu Dengan Burnout Pekerjaan Di Biro Operasi Polda Sumatera Utara.
- Suswati, E., Alhasani, I., and Wahyono, G. B. (2021). Pengaruh Kompetensi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Organizational Citizenship Behaviour (OCB) sebagai Mediasi. *Jurnal Sosial Teknologi*, 1(9), 1-106.
- Utami, T., Setyawan, S., and Kusumawati, E. D. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Kontrak Psikologis Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya Terhadap Kinerja Pegawai Politeknik Bumi Akpelni. *Majalah Ilmiah Bahari Jogja*, 19(2), 35-42.
- Van Hoek, R. I. (1998). "Measuring the unmeasurable"-measuring and improving performance in the supply chain. *Supply Chain Management: An International Journal*.
- Widigdo, S. K. (2020). Implikasi Hukum Undang-Undang No. 2 Tahun 2020 Terhadap Pencegahan Dan Penanganan Potensi Risiko Likuiditas Bank Perkreditan Rakyat Melalui Pinjaman Likuiditas Jangka Pendek. *Jurnal Bina Mulia Hukum*, 5(1), 137-155.