

PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN KERJA, DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI THE ALENA RESORT UBUD, GIANYAR BALI

Ni Wayan Lestari¹, I Wayan Widnyana², I Wayan Sukadana³

^{1,2,3}Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar
Email: Lestari23@gmail.com

ABSTRAK: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi, disiplin kerja, dan komunikasi terhadap kinerja karyawan di The Alena Ubud. Penelitian ini dilakukan di The Alena Resort Desa Silungan, Lodtunduh, Ubud, Gianyar. Perusahaan ini merupakan perusahaan yang bergerak di bidang pariwisata. Objek dalam penelitian ini adalah Motivasi (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Komunikasi (X3), Kinerja Karyawan (Y1). Populasi dapat memberikan informasi atau data yang berguna bagi suatu penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan The Alena Resort Ubud yang berjumlah 35 orang. Penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh. Sehingga dalam penelitian ini sampel yang diambil berasal dari keseluruhan populasi yang digunakan yaitu seluruh karyawan The Alena Resort Ubud dengan jumlah 35 orang karyawan. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode observasi, metode wawancara, metode dokumentasi, dan metode kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan Motivasi, disiplin kerja, dan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada The Alena Resort Ubud, Gianyar Bali.

Kata kunci: motivasi, disiplin kerja, komunikasi, dan kinerja karyawan

ABSTRACT: *This study aims to determine the effect of motivation, work discipline, and communication on employee performance at The Alena Ubud. This research was conducted at The Alena Resort Silungan Village, Lodtunduh, Ubud, Gianyar. This company is a company engaged in the tourism sector. The objects in this study are Motivation (X1), Work Discipline (X2), and Communication (X3), Employee Performance (Y1). Population can provide useful information or data for a study. The population in this study were 35 employees of The Alena Resort Ubud. Determination of the sample in this study using saturated sampling technique. So that in this study the samples taken came from the entire population used, namely all employees of The Alena Resort Ubud with a total of 35 employees. Data collection methods used in this study are observation methods, interview methods, documentation methods, and questionnaire*

methods. The data analysis technique used in this study is multiple linear regression analysis. The results showed that motivation, work discipline, and communication had a positive and significant effect on employee performance at The Alena Resort Ubud, Gianyar Bali.

Keywords: *motivation, work discipline, communication, and employee performance*

PENDAHULUAN

Pandemi Covid-19 yang terjadi di awal tahun 2020, memberikan dampak yang luar biasa bagi dunia. Dampaknya tidak hanya di sektor kesehatan tetapi juga sudah mempengaruhi perekonomian dunia. Bali yang perekonomiannya tertumpu pada bidang pariwisata memiliki pengaruh yang sangat luar biasa dari Pandemi Covid-19. Banyak hotel, *resort*, villa dan restoran harus tutup dan banyak karyawan di berhentikan karena perusahaan tidak bisa membayar gaji karyawan. Pada akhir tahun 2021 secara bertahap pariwisata di Bali mulai dibuka lagi. Hotel, *resort*, villa dan restoran mulai buka secara bertahap walaupun tidak pulih sepenuhnya.

Setiap perusahaan pasti ingin perusahaannya mampu bertahan di tengah kondisi apapun. Menurut Sugiono & Tobing, (2021) keberhasilan perusahaan bukan hanya ditentukan oleh keberhasilan dalam mengelola keuangan tetapi juga ditentukan dari keberhasilannya dalam mengelola sumber daya manusia. Pada dasarnya

sumber daya manusia memiliki peran yang penting dalam suatu organisasi atau perusahaan, sumber daya yang di maksud dalam hal ini adalah karyawan (Fahraini & Syarif, 2022). Untuk mencapai tujuan organisasi diperlukan karyawan yang sesuai dengan persyaratan dalam organisasi dan juga harus mampu menjalankan tugas-tugas yang telah ditentukan. Setiap organisasi atau perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya dengan harapan apa yang menjadi tujuan organisasi atau perusahaan tersebut dapat tercapai.

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai seseorang karyawan dengan wewenang atau tanggung jawab masing-masing pegawai selama periode waktu tertentu dalam mencapai tujuan perusahaan serta memberikan keuntungan bagi perusahaan (Sunarto & Anjani, 2022). Karyawan dituntut untuk bekerja disiplin sesuai standar operasional pekerjaan demi terwujudnya tujuan perusahaan, serta aturan yang berlaku di perusahaan. Kinerja karyawan merupakan

penilaian yang digunakan untuk mengevaluasi hasil pemenuhan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan selama periode waktu tertentu, serta digunakan untuk mengukur efisiensi kerja secara relatif (Wahyuni & Budiono, 2022),

Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan salah satunya yaitu motivasi. Motivasi merupakan dorongan, upaya dan keinginan yang ada pada diri manusia yang akan mengarahkan perilaku untuk melakukan tugas atau pekerjaan dengan baik (Lantara, 2018). Motivasi atau dorongan untuk bekerja ini sangat menentukan bagi tercapainya suatu tujuan, maka manusia harus dapat menumbuhkan motivasi kerja setinggi – tingginya bagi para karyawan dalam perusahaan. Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Karyawan yang memiliki motivasi dalam bekerja akan memiliki semangat untuk melakukan pekerjaan dan tanggung jawabnya. Hal ini tentu akan dapat meningkatkan kinerja dari karyawan tersebut. Karyawan akan mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan ketrampilannya untuk mewujudkan tujuan

perusahaan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Robiansyah (2020) dan Sugiyanto (2022) yang menyatakan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, hal ini menunjukkan bahwa semakin besarnya motivasi yang dimiliki setiap pegawai, maka semakin meningkat pula kinerja dari setiap pegawai karena adanya rasa kewajiban untuk mengerjakan tugas yang telah diberikan kepada pegawai guna mencapai tujuan yang diinginkan, penelitian lain juga dilakukan oleh Putri (2018) yang menyatakan motivasi berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, hal ini menunjukkan bahwa semakin rendahnya motivasi yang dimiliki oleh setiap karyawan, maka semakin menurunnya kinerja karyawan.

Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan selanjutnya yaitu disiplin kerja. Disiplin kerja ialah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap aturan yang berlaku, apakah itu tertulis, maupun tidak dalam perusahaan serta sanggup menjalankannya dan apabila dilanggar akan menerima sanksi yang sudah dibuat dalam peraturan dimana dia bekerja Hidayat, (2021). Kedisiplinan seseorang dapat muncul ketika seorang karyawan dapat menghargain peraturan. Tujuan dari

disiplin ini sendiri adalah untuk dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan perusahaan dan dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Kedisiplinan juga membuat karyawan jauh lebih percaya diri dan merubah kinerja karyawan lebih meningkat Harahap & Tirtayasa, (2020). Penelitian yang dilakukan oleh Darmayanti *et al.*, (2022) menemukan hasil bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Mufida *et al.*, (2021) menemukan hasil yang berbeda yaitu disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan selanjutnya adalah komunikasi. Komunikasi dalam perusahaan adalah proses penyampaian informasi, ide-ide diantara para anggota organisasi secara timbal balik dalam rangka mencapai tujuan yang ditetapkan (Dewi, 2021). Di dalam suatu perusahaan, atasan dan bawahan serta sesama rekan kerja penting untuk menjalin hubungan komunikasi yang erat, karena melalui komunikasi dari pimpinan kepada karyawan diharapkan dapat memperoleh pengetahuan, pemahaman, serta kebijakan-kebijakan pimpinan guna tercapainya tujuan perusahaan (Fahraini & Syarif, 2022). Komunikasi

yang baik antar karyawan ataupun dengan pimpinan akan meningkatkan kinerja dari karyawan tersebut. Penelitian yang dilakukan oleh Pauzi *et al.*, (2022) menemukan hasil bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Lustono & Hasnaeni, (2019) menemukan hasil yang berbeda yaitu komunikasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

The Alena Resort merupakan hotel berbintang empat yang mana adalah salah satu properti dari Pramana Hotels yang dikelola oleh Pramana Experience. Berkonsepkan budaya Bali yang kental dan dikelilingi oleh nuansa hijau yang segar, hotel yang baru berdiri sejak September 2016 ini berada jauh dari titik keramaian Ubud tepatnya di Desa Silungan Ubud, yang mana tentunya dapat memberikan ketenangan kepada wisatawan yang menginap. Sebagai suatu tempat yang menyediakan akomodasi perhotelan, kinerja dari karyawan The Alena Resort Ubud harus sangat diperhatikan agar selalu dapat memberikan pelayanan yang maksimal.

Berdasarkan obeservasi awal yang dilakukan pada The Alena Resort Ubud terdapat permasalahan yang berkaitan dengan disiplin kerja, motivasi kerja, komunikasi

dan kinerja dari

Tabel 1
Daftar Absensi Karyawan The Alena Resort Ubud Tahun 2021

No	Bulan	Jumlah Tenaga Kerja (orang)	Jumlah Hari Kerja / Bulan (hari)	Jumlah Seluruh Hari Kerja (hari)	Jumlah Hari Ketidakhadiran / Absensi (hari)	Persentase Tingkat Absensi (%)
	(A)	(B)	(C)	(D) = (BXC)	(E)	(F)=(E:D) x 100
1	Januari	40	27	1.080	30	2,78%
2	Februari	40	24	960	29	3,02%
3	Maret	38	27	1.026	26	2,53%
4	April	38	26	988	32	3,24%
5	Mei	35	27	945	29	3,07%
6	Juni	35	26	910	31	3,41%
7	Juli	35	27	945	23	2,43%
8	Agustus	35	27	945	36	3,81%
9	September	34	26	884	33	3,73%
10	Oktober	34	27	918	27	2,94%
11	November	33	26	858	24	2,80%
12	Desember	33	27	891	25	2,81%
Jumlah		317	11.350	345		3,04%
Rata-Rata						3,04%

Sumber: The Alena Resort Ubud (2021)

Berdasarkan tabel 1 terlihat tingkat absensi karyawan mencapai 3,04% di tahun 2021. Hal ini menunjukkan motivasi kerja dari karyawan masih kurang. Berdasarkan wawancara dengan beberapa karyawan, alasan mereka tidak disiplin bekerja karena ketika datang mereka dibayar tidak sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan. Dari manajemen The Alena Resort Ubud menyebutkan bahwa hal ini dikarenakan, kondisi pandemi yang terjadi menyebabkan perusahaan harus memotong gaji karyawan dan mengalokasikan ke perawatan kamar dan kolam renang. Pihak perusahaan menerapkan sistem jadwal

karyawannya.

dimana setiap karyawan hanya akan bekerja dua kali dalam seminggu.

Berdasarkan obeservasi yang dilakukan, tingkat kedisiplinan karyawan masih sangat rendah. Karyawan datang bekerja dengan menggunakan sandal jepit dan menggunakan baju bebas tidak menggunakan seragam perusahaan. Saat bekerja pun karyawan terlihat sibuk dengan *Handphone* nya. Hal ini akan berdampak pada penurunan kinerja karyawan. Berdasarkan wawancara dengan beberapa karyawan, menyebutkan bahwa ketika diberikan jadwal bekerja, mereka jarang bertemu dengan teman dekatnya. Sehingga komunikasi antar karyawan sangat kurang. Terkadang para karyawan berselisih paham karena perbedaan pendapat. Karyawan juga tidak pernah berbicara dengan pimpinan karena lokasi kantor operasional cukup jauh dari lokasi *resort*. Permasalahan ini jika tidak ditangani akan menyebabkan kinerja dari karyawan menurun dan akan berdampak pada tujuan yang ingin dicapai perusahaan.

TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

1. Teori Penetapan Tujuan (*Goal Setting Theory*)

Goal setting theory merupakan saah satu bagian dari teori motivasi yang

dikemukakan oleh Edwin Locke pada tahun 1978. *Goal setting theory* didasarkan pada bukti yang berasumsi bahwa sasaran (ide-ide akan masa depan keadaan yang diinginkan) memainkan peran penting dalam bertindak. Teori penetapan tujuan yaitu model individual yang menginginkan untuk memiliki tujuan, memilih tujuan dan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan (Bimberg dalam Mahennoko,2011).

2. Kinerja Karyawan

Secara etimologi, kinerja berasal dari kata prestasi kerja (*performance*). Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika (Afandi, 2018:83) menurut Wirawan (2015:19) kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indicator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Menurut Afandi (2018:89), indikator-indikator kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

- a. Kuantitas Hasil Kerja
- b. Kualitas Hasil Kerja
- c. Inisiatif
- d. Disiplin

3. Motivasi

Secara etimologi kata motivasi ini berasal dari bahasa inggris, ialah "*motivation*", yang artinya "daya batin" atau "dorongan". Sehingga pengertian motivasi sendiri ialah segala sesuatu yang mendorong atau juga menggerakkan seseorang untuk dapat bertindak melakukan sesuatu itu dengan tujuan tertentu. Motivasi itu bisa datang dari dalam diri sendiri maupun juga dari orang lain. dengan adanya motivasi tersebut maka seseorang dapat/bisa mengerjakan sesuatu dengan antusias. Menurut Kreitner dan Kinicki (2014) motivasi adalah kumpulan poses psikologis yang menyebabkan pergerakan mengarah, dan kegigihan dari sikap sukarela yang mengarah pada tujuan. Indikator-indikator untuk mengetahui tingkat motivasi kerja pada karyawan Menurut Fawaid dan Maufur (2017:56), yaitu:

- a) Kebutuhan fisik
- b) Kebutuhan rasa aman dan keselamatan
- c) Kebutuhan social
- d) Kebutuhan akan penghargaan
- e) Kebutuhan perwujudan diri

4. Disiplin Kerja

Disiplin kerja menurut Siagian (2016:145) adalah sikap mental yang tercemin dalam perbuatan atau tingkah laku seseorang, kelompok masyarakat berupa ketaatan (*obedience*) terhadap peraturan, norma yang

berlaku dalam perusahaan. menurut Gie (2014:96) disiplin diartikan sebagai suatu keadaan tertib dimana orang-orang tergabung dalam organisasi tunduk pada peraturan yang telah ditetapkan dengan senang hati oleh orang/sekelompok orang. Menurut Soejono (2017:67), indikator dari disiplin kerja adalah:

- a) Ketepatan waktu.
- b) Menggunakan peralatan kantor dengan baik.
- c) Tanggung jawab yang tinggi.
- d) Ketaatan terhadap aturan kantor.

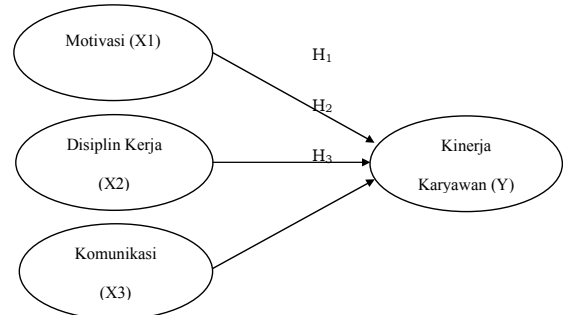
5. Komunikasi

Menurut Wibowo, (2015) komunikasi adalah pertukaran informasi antara sender dan receiver dan menarik kesimpulan sebagai persepsi tentang makna sesuatu antara individual yang terlibat. Sementara itu, menurut (Bismala *et al.*, 2015) komunikasi adalah upaya untuk membuat pendapat, mengatakan perasaan, menyampaikan informasi, dan sebagainya agar diketahui atau dipahami oleh orang lain. Menurut (Suhendi & Anggara, 2013) berikut ini adapun indikator digunakan untuk mengukur komunikasi, antara lain:

- 1) Kejelasan (clarity)
- 2) Ketepatan (accuracy)
- 3) Konteks (context)
- 4) Alur (flow)
- 5) Budaya (culture)

6. KERANGKA BERPIKIR DAN HIPOTESIS

Gambar 1
Kerangka Konseptual



Sumber : Kerangka Berpikir

Hipotesis

- H1. Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
- H2. Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
- H3. Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

METODE PENELITIAN

Penelitian ini di lakukan di The Alena Resort Desa Silungan , Loddunduh, Ubud, Gianyar. Perusahaan ini merupakan perusahaan yang bergerak di bidang pariwisata. Objek dalam penelitian ini adalah Motivasi (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Komunikasi (X3), Kinerja Karyawan(Y1). Populasi dapat memberikan informasi atau data yang berguna bagi suatu penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan The Alena Resort Ubud yang berjumlah 35 orang. Penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik

sampling jenuh. Sehingga dalam penelitian ini sampel yang diambil berasal dari keseluruhan populasi yang digunakan yaitu seluruh karyawan The Alena Resort Ubud dengan jumlah 35 orang karyawan. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode observasi, metode wawancara, metode dokumentasi, dan metode kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis regresi linier berganda.

HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

1. Uji Asumsi Klasik Uji Normalitas

Tabel 2
Hasil Uji Normalitas

Keterangan	Sig.
N	35
Test Statistic	0,113
Asymp. Sig (2-tailed)	0,200

Sumber: Lampiran 5
Berdasarkan Tabel di atas, hasil yang didapatkan dengan menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* dengan ketentuan bila signifikansi tiap variabel lebih besar dari 0,05 maka berdistribusi normal, sedangkan bila signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka data tidak berdistribusi normal. Hasil uji normalitas memiliki tingkat signifikansi sebesar 0,200 > 0,05 sehingga model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinearitas
Tabel 3
Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel Bebas	Tolerance	Nilai VIF
Motivasi	0.574	1.742
Disiplin Kerja	0.593	1.685
Komunikasi	0.935	1.069

Sumber: Lampiran 5
Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai *tolerance* dari variabel bebas (Motivasi, Disiplin Kerja dan Komunikasi) > 0,10 dan nilai VIF ≤ 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas antara variabel bebas dalam model regresi.

Uji Heterokedastisitas
Tabel 4
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel Bebas	Sig.	Keterangan
Motivasi	0.609	Bebas Heteroskedastisitas
Disiplin Kerja	0.397	Bebas Heteroskedastisitas
Komunikasi	0.971	Bebas Heteroskedastisitas

Sumber: Lampiran 5
Berdasarkan Tabel di atas menunjukkan bahwa semua variabel bebas (Motivasi, Disiplin Kerja serta Komunikasi) memiliki nilai signifikansi yaitu: 0,609; 0,397 dan 0,971 menunjukkan bahwa nilai signifikansinya > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

2. Analisa Regresi Linier Berganda

Tabel 5
Rangkuman Hasil Penelitian
Analisis Regresi Linier
Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig
	B	Std. Error			
(Constant)	-2.376	2.162	-	1.099	0.280
Motivasi	0.309	0.121	0.360	2.563	0.015
Disiplin Kerja	0.482	0.145	0.458	3.314	0.002
Komunikasi	0.238	0.095	0.275	2.496	0.018
R					0,806
R Square					0,649
Adjusted R Square					0,615
F Statistic					19,106

Sumber: Lampiran 6

Dari hasil Tabel diperoleh nilai $a = -2,376$; nilai $b_1 = 0,309$; nilai $b_2 = 0,482$ dan nilai $b_3 = -0,238$, maka persamaan regresi berganda menjadi:

$$Y = -2,376 + 0,309X_1 + 0,482X_2 + 0,238X_3$$

Berdasarkan hasil persamaan ini, dapat dijelaskan pada pengaruh Motivasi (X_1), Disiplin Kerja (X_2) serta Komunikasi (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) yaitu sebagai berikut:

$a = -2,376$ hal ini berarti apabila variabe Motivasi (X_1), Disiplin Kerja (X_2) dan Komunikasi (X_3), tidak mengalami perubahan (sama dengan 0) atau *constant* maka besarnya Kinerja Karyawan (Y) adalah -2,376.

$b_1 = 0,309$ hal ini berarti Motivasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini berarti

semakin meningkat Motivasi, maka Kinerja Karyawan akan semakin meningkat.

$b_2 = 0,482$, hal ini berarti Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini berarti semakin meningkat Disiplin Kerja maka Kinerja Karyawan akan semakin meningkat.

$b_3 = 0,238$, hal ini berarti Komunikasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini berarti semakin baik Komunikasi maka Kinerja Karyawan akan semakin meningkat.

3. Analisis Korelasi Berganda

Berdasarkan hasil analisis dapat diketahui nilai korelasi (R) sebesar 0,806. Karena nilai (R) 0,806 terletak antara motivasi, disiplin kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan berarti ada hubungan yang sangat kuat antara Motivasi, Disiplin Kerja serta Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan pada The Alena Resort Ubud, Gianyar Bali.

4. Analisis Koefisien Determinasi

Berdasarkan di atas, besarnya *Adjusted R Square* adalah 0,615. Hal ini berarti Motivasi, Disiplin Kerja serta Komunikasi mampu menjelaskan Kinerja Karyawan pada The Alena Resort Ubud, Gianyar Bali sebesar 61,5% sedangkan sisanya sebesar 38,5% dijelaskan oleh faktor lain di luar penelitian ini.

5. Uji t (t-test)

Pengujian statistik t-test digunakan untuk menguji secara parsial pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan pada The Alena Resort Ubud, Gianyar Bali. Berdasarkan tabel 5.12 di atas, hasil uji t dijabarkan sebagai berikut.

a. Variabel (X_1)

Berdasarkan hasil analisis, variabel Motivasi (X_1) memiliki nilai signifikan sebesar 0,015 yang lebih kecil dari α (taraf nyata) = 0,05. Maka Motivasi (X_1) berpengaruh signifikan (nyata) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada The Alena Resort Ubud, Gianyar Bali. Dengan demikian hipotesis pertama teruji kebenarannya.

b. Variabel Disiplin Kerja (X_2)

Berdasarkan hasil analisis, variabel Disiplin Kerja (X_2) memiliki nilai signifikan sebesar 0,002 yang lebih kecil dari α (taraf nyata) = 0,05. Maka Disiplin Kerja (X_2) berpengaruh signifikan (nyata) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada The Alena Resort Ubud, Gianyar Bali. Dengan demikian hipotesis kedua teruji kebenarannya.

c. Variabel Komunikasi (X_3)

Berdasarkan hasil analisis, variabel Komunikasi (X_3) nilai signifikan sebesar 0,018 yang lebih kecil dari α

(taraf nyata) = 0,05,. Maka Komunikasi (X_3) berpengaruh signifikan (nyata) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada The Alena Resort Ubud, Gianyar Bali. Dengan demikian hipotesis ketiga teruji kebenarannya.

6. Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa variabel Motivasi (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada The Alena Resort Ubud, Gianyar Bali, dengan koefisien regresi sebesar 0,309 dan signifikansi uji t sebesar 0,015. Artinya, semakin meningkat motivasi maka semakin meningkat kinerja karyawan pada The Alena Resort Ubud, Gianyar Bali. Motivasi merupakan dorongan, upaya dan keinginan yang ada pada diri manusia yang akan mengarahkan perilaku untuk melakukan tugas atau pekerjaan dengan baik (Lantara, 2018). Motivasi atau dorongan untuk bekerja ini sangat menentukan bagi tercapainya suatu tujuan, maka manusia harus dapat menumbuhkan motivasi kerja setinggi – tingginya bagi para karyawan dalam perusahaan. Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan.

Karyawan yang memiliki motivasi dalam bekerja akan memiliki semangat untuk melakukan pekerjaan dan tanggung jawabnya. Hal ini tentu akan dapat meningkatkan kinerja dari karyawan tersebut. Karyawan akan mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan ketrampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Hal ini sesuai dengan penelitian yang diungkapkan oleh Robiansyah dan Sugiyon (2020), Gusti, *et al* (2021), Majid, *et al* (2021), Susanto (2019), Akmal dan Sugiyanto (2022), Lestari, *et al* (2021), Patmanegara, *et al* (2021), menyatakan bahwa Motivasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa variabel Disiplin Kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada The Alena Resort Ubud, Gianyar Bali, dengan koefisien regresi sebesar 0,482 dan signifikansi uji t sebesar 0,002. Artinya, semakin meningkat disiplin kerja maka semakin meningkat kiner karyawan pada The Alena Resort Ubud, Gianyar Bali. Disiplin kerja ialah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap aturan yang berlaku, apakah itu tertulis, maupun tidak dalam perusahaan serta sanggup menjalankannya dan

apabil dilanggar akan menerima sanksi yang sudah dibuat dalam peraturan dimana dia bekerja Hidayat, (2021). Kedisiplinan seseorang dapat muncul ketika seorang karyawan dapat menghargain peraturan. Tujuan dari disiplin ini sendiri adalah untuk dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan perusahaan dan dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Kedisiplinan juga membuat karyawan jauh lebih percaya diri dan merubah kinerja karyawan lebih meningkat Harahap & Tirtayasa, (2020). Hal ini sesuai dengan penelitian yang diungkapkan oleh Illanisa *et al* (2019), Susanto (2019), Lestari, *et al* (2021) , Prasetyo & Marlina (2019), N.B Ginting (2018), I.M Ginting (2019), menyatakan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa variabel Komunikasi (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada The Alena Resort Ubud, Gianyar Bali, dengan koefisien regresi sebesar 0,283 dan signifikansi uji t sebesar 0,018. Artinya, semakin baik komunikasi maka semakin meningkat kinerja karyawan pada The Alena Resort Ubud, Gianyar Bali. Komunikasi dalam perusahaan adalah proses

penyampaian informasi, ide-ide diantara para anggota organisasi secara timbal balik dalam rangka mencapai tujuan yang ditetapkan (Dewi, 2021). Di dalam suatu perusahaan, atasan dan bawahan serta sesama rekan kerja penting untuk menjalin hubungan komunikasi yang erat, karena melalui komunikasi dari pimpinan kepada karyawan diharapkan dapat memperoleh pengetahuan, pemahaman, serta kebijakan-kebijakan pimpinan guna tercapainya tujuan perusahaan (Fahraini & Syarif, 2022). Komunikasi yang baik antar karyawan ataupun dengan pimpinan akan meningkatkan kinerja dari karyawan tersebut. Hal ini sesuai dengan penelitian yang diungkapkan oleh Maulida (2018), N.B Ginting (2018), Katidjan, *et al* (2017), I.M Ginting (2019) , bahwa Komunikasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

PENUTUP

1. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan pada bab V, maka kesimpulan yang berkaitan dengan pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Sila Mukti di Besakih, Karangasem, pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan

terhadap Kinerja Karyawan pada The Alena Resort Ubud, Gianyar Bali, sehingga semakin meningkat Motivasi maka akan semakin meningkat Kinerja Karyawan pada The Alena Resort Ubud, Gianyar Bali.

2) Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada The Alena Resort Ubud, Gianyar Bali sehingga semakin meningkat Disiplin Kerja maka semakin meningkat Kinerja Karyawan pada The Alena Resort Ubud, Gianyar Bali.

3) Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada The Alena Resort Ubud, Gianyar Bali, sehingga semakin baik Komunikasi maka semakin meningkat Kinerja Karyawan pada The Alena Resort Ubud, Gianyar Bali.

2. Saran

Berdasarkan uraian simpulan tersebut di atas, maka saran yang sekiranya dapat dipertimbangkan pada The Alena Resort Ubud, Gianyar Bali berkaitan dengan pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan adalah sebagai berikut:

1) Variabel Motivasi (X_2) dengan indikator kebutuhan fisik memiliki skor terendah sebesar 3,29, maka peneliti sarankan

agar perusahaan mengutamakan uang makan dan uang transport untuk kelayakan hidup karyawan.

- 2) Variabel Disiplin Kerja (X_2) dengan indikator ketaatan terhadap aturan kantor memiliki skor terendah sebesar 3,00, maka peneliti sarankan agar pimpinan memberikan sanksi tegas untuk karyawan yang melanggar peraturan perusahaan untuk memberikan efek jera.
- 3) Variabel Komunikasi (X_3) dengan indikator alur (*flow*) memiliki skor terendah sebesar 2,57, maka peneliti sarankan agar perusahaan lebih sering mengadakan rapat antar karyawan agar karyawan mampu menyampaikan keluhan-keluh selama bekerja dengan alur-alur yang baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, I. D. P. 2018. Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bama Berita Sarana Televisi (BBSTV Surabaya). *BIMA: Journal of Business and Innovation Management*, 1(1), 82-94.
- Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Ardana, K., dkk. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Astuti, W. 2023. Analisis Perubahan Gaya Kepemimpinan Atas Motivasi Kerja Karyawan Di Klinik Miracle (Doctoral dissertation, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia).
- Ayu, D. K., & Sinaulan, J. H. 2018. Pengaruh Insentif Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT bintang satoe doea. *Jurnal ekonomi*, 20(3), 373- 382.
- Bandung:Alphabet.
- Bismala, L., Arianty, N., & Farida, T. 2015. *Perilaku Organisasi*. Umsu Press.
- Bontot, I. N., & Widnyana, I. W. (2021). *Kewirausahaan Berbasis Spiritual Hindu Di Bali*. *Juima: Jurnal Ilmu Manajemen*, 11(1).
- Budiyasa, I. G., & Widnyana, I. W. *Assessing The Condition Of Financial Distress W Ith Analysis Of Liquidity, Solvency And Profit O F Companies In Indonesia*.
- Cangara, H. 2010. *Pengantar Ilmu Komunikasi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Darmayanti, I. G. A. P., Mendra, I. W., & Harwathy, T. I. S. 2022. Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Terhadap

- Kinerja Karyawan Pada Koperasi Pinang Sari Kabupaten Badung. *Values*, 3(1), 160-167.
- Darodjat, T. A. 2015. *Konsep-Konsep Dasar Manajemen Personalia*. Surabaya: Refika Aditama.
- Dewi, R. V. K. 2021. Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indosurya Kencana Di Bekasi. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(2), 164-171.
- Erlina, 2011. *Metodologi Penelitian*, USU Press, Medan.
- Fahmi, I. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta
- Fahraini, F., & Syarif, R. 2022. Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Nikos Distribution Indonesia. *IKRAITH-EKONOMIKA*, 5(1), 20-30.
- Femi, A. F. 2014. *The Impact Of Communication On Workers' Performance In Selected Organisations in Lagos State, Nigeria*. *IOSR Journal of humanities and Social Science*, 19(8), 75-82.
- Ghozali, I. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Cetakan ke VIII. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ginting, I. M., Bangun, T. A., Munthe, D. V., & Sihombing, S. (2019). Pengaruh Disiplin Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Pln (Unit Induk Pembangunan Sumatera Bagian Utara). *Jurnal Manajemen*, 5(1), 35-44.
- Ginting, N. B. 2018. Pengaruh disiplin Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Sekar Mulia Abadi Medan. *Asian Journal of Innovation and Entrepreneurship (AJIE)*, 130-139.
- Gusti, P. N. F., Rawi, R. D. P., & Sofia, S. 2021. Pengaruh Human Relation Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) TBK Cabang Sorong. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 3(4), 456-463.
- Handoko, T. H. 2014. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE, Yogyakarta.
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. 2020. Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanam. Maneggio:

- Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120-135.
- Hasibuan, M. S. P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Ke-14*, Jakarta, Penerbit : Bumi Aksara.
- Hidayat, A. A. 2021. *Menyusun Instrumen Penelitian & Uji Validitas-Reliabilitas*. Health Books Publishing.
- Illanisa, N., Zulkarnaen, W., & Suwana, A. 2019. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Sekolah Dasar Islam Binar Indonesia Bandung. *Jurnal Semar: Sain Ekonomi Manajemen & Akuntansi Riviu*, 1(3), 16-25.
- Julita, J., & Arianty, N. 2018. Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jasa Marga (Persero) TBK Cabang Belmera Medan.
- Kadarisman, M. 2012. *Manajemen Kompensasi*. Jakarta: Rajawali pers.
- Katidjan, P. S., Pawirosumarto, S., & Isnaryadi, A. 2017. Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan. *MIX: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 7(3), 224-241.
- Kiswanto, M. K. K. P. S. 2010. Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Kaltim Pos Samarinda. *Jurnal Eksis*, 6(1), 1429-1439.
- Kreitner, R. dan Kinicki, A. 2014. *Perilaku Organisasi. Edisi 9. Buku 1*. Jakarta: Salemba Empat.
- 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).
- Lantara, I. W. A. 2018. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di PT. Indonesia Tourism Development Corporation (ITDC). *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 10(1), 231-240.
- Lantasari, D. P. S., & Widnyana, I. W. (2018). Pengaruh Profitabilitas, Solvabilitas, Likuiditas, Dan Nilai Perusahaan Terhadap Return Saham Perusahaan Yang Terindeks Lq45 Pada Bursa Efek Indonesia (BEI). *Juima: Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(1).

- Lestari, N. M. D., Mendra, I. W., & Harwathy, T. I. S. 2021. Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Guardian Gerai Ubud PT Hero Supermarket. *EMAS*, 2(3).
- Locke, E. A. 1968. *Toward A Theory of Task Motivation and Incentives. Organizational Behavior and Human Performance*. pp: 68-106.
- Lustono, L., & Hasnaeni, A. D 2019. Pengaruh Komunikasi, Kompetensi, Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Perencanaan Penelitian & Pengembangan (Baperlitbang) Banjarnegara. *Medikonis*, 19(1), 43-56.
- Mahennoko, A. A. 2011. Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Bidang Keuangan Pada Pemerintah Daerah Kabupaten Demak. Universitas Diponegoro.
- Majid, A., Hakim, A. L., & Assadam, E. 2021. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *JASPT (Jurnal Analisis Sistem Pendidikan Tinggi Indonesia)*, 5(1), 9-16.
- Mangkunegara, A. A. A. P. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Martoyo, S. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPF.
- Marwansyah. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Alfabeta.
- Maulida, N. 2018. Pengaruh Komunikasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Bess Finance Banjarmasin. *At-Tadbir: jurnal ilmiah manajemen*, 2(1).
- Mufida, I. I., Kurniati, R. R., & Krisdianto, D. 2021. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Karoseri Meizam Body Repair). *JIAGABI (Jurnal Ilmu Administrasi Niaga/Bisnis)*, 10(2), 158-164.
- Napsan, S. 2019. Pengaruh Pengawasan Motivasi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Guru Pada Yayasan Pendidikan Islam Terpadu Kuntum Bumi Rantauprapat (Doctoral dissertation).
- Patmanegara, A., Subiyanto, D., & Sari, P. P. 2021. Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Mediasi Semangat Kerja

- Terhadap Kinerja Karyawan di Swalayan Metro Kampus Yogyakarta. *Widya Manajemen*, 3(1), 70-85.
- Pauzi, A., & Komariah, K. 2022. Pengaruh Efikasi Diri Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan. *COSTING: Journal of Economic, Business and Accounting*, 5(2), 1603-1610.
- Prasetyo, E. T., & Marlina, P. 2019. Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 3(1), 21-30.
- Pratiwi, D., Fauzi, A., Febrianti, B., Noviyanti, D., Permatasari, E., & Rahmah, N. 2023. Pengaruh Pelatihan, Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Literature Review Manajemen Kinerja). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 4(3), 561-570.
- Purnami, N. M. A., Mendra, I. W., & Harwathy, T. I. S. 2021. Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tirta InvestamA. *VALUES*, 2(3).
- Purnaya, I. G. K. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi.
- Ramandei, P. 2009. Pengaruh Karakteristik Sasaran Anggaran Dan Sistem Pengendalian Intern Terhadap Kinerja Manajerial Aparat Pemerintah Daerah (Studi Empiris Pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Kota Jayapura). Program Pasca Sarjana Magister Akuntansi, Universitas Diponegoro Semarang.
- Rialmi, Z., & Morsen, M. 2020. Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Utama Metal Abadi. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(2), 221-227.
- Rivai, R. A. 2019. *Manajemen*. Palembang: Penerbit Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
- Robbins, S. P. dan Judge, T. A. 2016. *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta : Salemba Empat.
- Robiansyah, R., & Sugiyono, S. 2020. Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT Puspa Agro. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 9(11).
- Sadiartha, A. A. N. G., & Widnyana, I. W. 2022. *Impact and Meaning of Government Hegemony*

- in *LPD Managementin Badung Regency. International Journal of Economics and Management Systems*, 7.
- Safitriani, S. 2016. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Pemuda Dan Olahraga di Kab. Jenepona (*Doctoral dissertation, UIN Alauddin Makassar*).
- Sastropoetro, S. 1995. *Partisipasi, Komunikasi, Persuasi dan Disiplin dalam Pembangunan Nasional*. Bandung: Penerbit Alumni.
- Siagian, P. S. 2016. *Organisasi Kepemimpinan Perilaku Administrasi*. Jakarta: Gunung Agung.
- Situmorang, J., Dewi, Y. R., Ginting, M. R. B., & Khairani, R. 2022. Pengaruh Komunikasi Kerja, Kepemimpinan dan Pelatihan kerja terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT. Sepatu Bata. *COSTING: Journal of Economic, Business and Accounting*, 5(2), 1629-1641.
- Sugiono, E., & Tobing, G. I. L. 2021. Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Strategi dan Aplikasi Bisnis*, 4(2), 389-400.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, CV.
- Sunarto, A. 2022. Pengaruh Disiplin Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kekal Jaya Makmur Tangerang. *JISOS: JURNAL ILMU SOSIAL*, 1(1), 27-36.
- Sunyoto, D. 2015. *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service.
- Susanto, N. 2019. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan Pt Rembaka. *Agora*, 7(1).
- Wahyuni, A., & Budiono, B. 2022. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja pada Karyawan PT Pegadaian Cabang Blitar. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 769-781.
- Wibowo, A., & Triyono, A. 2015. Strategi Komunikasi Dakwah (Strategi Komunikasi Dakwah Majelis Dzikir dan Sholawat Jamuro SURAKARTA) (*Doctoral dissertation, Universitas*

- Muhammadiyah
Surakarta).
- Widnyana, I. W. (2019).
Ebook-Perpajakan.
KARTI, 5-5.
- Widnyana, I. W. (2022).
Indonesia Composite
Index and Market
Reaction in Indonesia
Due to Covid-19
Pandemic. *APMBA (Asia
Pacific Management and
Business Application)*,
10(3), 475-490.
- 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.
- Widnyana, I. W., Wijana, I. M.
D., & Almuntasir, A.
(2021). *Financial capital,
constraints, partners,
and performance: An
empirical analysis of
Indonesia SMEs. JEMA:
Jurnal Ilmiah Bidang
Akuntansi dan
Manajemen*, 18(2), 210-
235.
- Wijana, I. M. D., & Widnyana,
I. W. (2022). Is Islamic
banking stronger than
conventional banking
during the Covid-19
pandemic? Evidence from
Indonesia. *Jurnal
Ekonomi dan Keuangan
Islam*, 125-136.
- Wirawan. 2015. Evaluasi
Kinerja Sumber Daya
Manusia Teori, Aplikasi,
dan Penelitian. Jakarta.
Salemba Empat.
- Yulianti, R. N., Hendriani, S.,
& Maulida, Y. 2017.
Pengaruh
Kepemimpinan
dan Motivasi terhadap
Kinerja Melalui Disiplin
Kerja Pegawai pada
Badan Kepegawaian
Pendidikan dan
Pelatihan Daerah
(BKP2D) Provinsi Riau.
*Procuratio: Jurnal Ilmiah
Manajemen*, 5(2), 146-
155.
- Yusuf, M., Hamid, A., &
Yahya, Y. 2022.
Pengaruh Lingkungan
Kerja, Kesesuaian
Bakat, Komunikasi Dan
Motivasi Terhadap
Efektivitas Kerja
Pegawai Dinas
Pemberdayaan
Masyarakat Dan Desa

Kabupaten Banyuasin.
Jurnal Media Ekonomi
(JURMEK), 27(3), 62-69.