

PENGARUH MOTIVASI DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI KUTA CENTRAL PARK HOTEL KUTA BALI

Ida Bagus Nyoman Krisna Prawira Yuda^{1*}, Ni Luh Sili Antari²

^{1,2}Universitas Triatma Mulya

e-mail: ^{1*}bbid23.krisna@gmail.com, ²sili.antari@triatmamulya.ac.id

Abstract

This study aims to determine the effect of Motivation (X1) and Communication (X2) on Employee Performance (Y) at Kuta Central Park Hotel. Respondents used in this study were all Kuta Central Park Hotel employees with a total of 73 respondents. The primary data used in this study was derived from questionnaires. The questionnaire is tested using validity and reliability tests followed by classical assumption tests and the hypothesis is proven using multiple linear regression analysis. The results of this study indicate that 1) Motivation (X1) has a positive and significant influence on Employee Performance (Y); 2) Communication (X2) has a positive and significant influence on Employee Performance (Y); 3) Motivation (X1) and Communication (X2) have an effect of 74.1% on Employee Performance (Y) at Kuta Central Park Hotel. While the remaining 25.9% is influenced by other variables not examined in this study, and 4) Communication (X2) is an independent variable that has a dominant effect on Employee Performance (Y) at Kuta Central Park Hotel. The findings of this study indicate that hotel management should pay more attention to motivation and communication to improve employee performance.

Keyword: motivation, communication, employee performance

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan faktor sentral dalam pengelolaan suatu organisasi. Dalam mencapai tujuannya, suatu organisasi memerlukan sumber daya manusia sebagai pengelola sistem. Sumber daya manusia yang kompeten dengan kinerja yang baik dapat menunjang keberhasilan suatu bisnis. Sebaliknya sumber daya manusia yang tidak kompeten dan kinerjanya buruk dapat menjadikan sebuah perusahaan merugi. Dengan demikian sumber daya manusia merupakan hal yang sangat penting diperhatikan dalam sebuah perusahaan.

Menurut Sutrisno (2013:162) mengemukakan motivasi adalah faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Pentingnya motivasi bagi karyawan tidak hanya cukup disoroti dalam konteks organisasional. Karyawan yang termotivasi akan lebih produktif, lebih efisien, dan lebih bersemangat untuk lebih bekerja menuju tugas organisasi daripada karyawan yang memiliki pengalaman motivasi dengan tingkat yang rendah. Semakin tinggi motivasi karyawan merupakan keuntungan kompetitif bagi sebuah perusahaan karena kinerja mereka mengarahkan sebuah organisasi ke arah pencapaian tujuan yang lebih baik (Prabu dan Wijayanti,2016).

Komunikasi merupakan kunci pembuka dapat terjadinya kerjasama antara sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan. Dengan komunikasi seseorang dapat menyampaikan keinginannya yang terpendam di dalam hatinya kepada orang lain, baik melalui suara atau gerak, isyarat anggota badan dan sebagainya Ardana dkk, (2012:138). Hal ini sangat penting bagi karyawan karena komunikasi terjadi satu arah saja yaitu dari pimpinan kepada bawahan atau sebaliknya maka komunikasi tidak dapat berjalan dengan lancar.

Berdasarkan hasil pengamatan sementara, ditemukan beberapa permasalahan di Kuta Central Park Hotel yang berhubungan dengan motivasi dan komunikasi. Beberapa karyawan menyampaikan bahwa pemberian penghargaan kepada karyawan yang berprestasi tidak

dilakukan secara konsisten oleh perusahaan. Hal ini menimbulkan penurunan kinerja karyawan. Selain itu, sering terjadinya *miss communication* antar departemen. Misalnya, penyelenggaraan pelatihan yang diselenggarakan oleh pihak *Human Resources Department* (HRD) tidak sampai informasinya pada seluruh departemen, sehingga ada beberapa departemen yang tidak dapat mengikuti pelatihan tersebut. Hal ini beberapa karyawan baru kadang mengeluh karena belum mendapatkan informasi Standar Operasional Prosedur (SOP) hotel yang digunakan, dan ini berdampak terhadap kinerja karyawan tersebut. Permasalahan lain juga terlihat dari cara pimpinan memberikan teguran kepada karyawan kurang sesuai sehingga dapat menyinggung perasaan karyawan tersebut. Karyawan tersebut tidak berani mengeluh ke *Human Resources* (HR) dan tiba-tiba langsung mengambil tindakan *resign* atau berhenti tanpa adanya informasi sebelumnya.

Berikut disajikan kegiatan komunikasi yang direpleksikan dalam pertemuan-pertemuan pada Kuta Central Park Hotel pada tabel 1:

Tabel 1.
 Jenis Pertemuan Karyawan di Kuta Central Park Hotel

No	Jenis Pertemuan	Frekuensi Pertemuan	Keterangan
1	Antara HOD (<i>Head Of Departement</i>) dengan <i>Owner Representative</i> (<i>orning Briefing</i>)	Setiap hari	Membahas tentang kegiatan operasional setiap hari, membahas tentang rencana kegiatan yang akan dilakukan pada bulan selanjutnya.
2	HOD (<i>Head Of Departement</i>) dengan karyawan di Departemen masing-masing	1 Minggu sekali	Membahas tentang target penjualan yang harus dicapai, membahas tentang permasalahan yang terjadi di departemen, dan membahas tentang kinerja karyawan.

Adanya permasalahan motivasi dan komunikasi tersebut berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini bisa dilihat dari beberapa *guest comment* para tamu yang mengingap. Misalnya komentar dari Brian dengan nilai 6,1 (kategori sedang) yang menyatakan bahwa “*The room seemed old & it's very complicated to get to. the sheets had a certain smell and the hotel air-conditioning is leaking all over my front door. but the service is still good. just, a very old hotel that's all.*”

Selain itu pendapat dari Albert dengan nilai 5,3 (kategori sedang) yang menyatakan “*The place is not as the same as I expected, which is totally different from the photos, whats left only the room that are the same, I book for 1 bed they gave me 2 bed, and I cant switch to another bed which they're quite vacant at the moment, so yeah I decided to book another hotel.*”

Yang ketiga komentar dari Prima dengan nilai 6,2 (kategori sedang) menyatakan bahwa “Kamar mandinya bau banget, sampai menit orang harkin semprot tapi tetap saja bau, waktu *breakfast* juga pelayannya kurang. Piring kosong di meja tidak diberesin. Sampai kita beresin sendiri.”. Yang keempat komentar dari Soelistiyorini dengan nilai 4,0 (kategori

rendah) menyatakan bahwa “Sering menginap disini *favorite* anak-anak saya dan baru sekarang dikecewakan. *Check-in* lama banget padahal saya tunda 1 jam ternyata kamar belum *ready* baru bisa masuk kamar jam 16.30, kamar lebih kecil tanpa *welcome drink*. Semoga ke depannya kalau saya menginap lagi tidak mengecewakan.”

Sejalan dengan keadaan tersebut dapat dilihat bahwa dalam upaya memberi pelayanan yang prima terhadap para tamu, manajemen Kuta Central Park Hotel dinilai perlu memberikan perhatian lebih terhadap kinerja karyawannya. Dalam hal ini dapat diketahui bahwa kontribusi karyawan terhadap perusahaan sangatlah besar karena karyawan merupakan sumber daya penghasil kerja yang paling potensial. Berhasil atau tidaknya suatu perusahaan ditentukan oleh kinerja karyawan itu sendiri.

KAJIAN PUSTAKA

Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan (Wibowo 2010:379). Motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Motivasi yang terdapat pada seseorang akan mewujudkan suatu perilaku dan diarahkan untuk pencapaian tujuan Perusahaan. Indikator motivasi kerja menurut Sedarmayanti (2009:233-239) yaitu 1. Gaji, 2. Kebijakan dan administrasi, 3. Hubungan kerja, 4. Kondisi kerja, 5. Pekerjaan itu sendiri, 6. Peluang untuk maju, 7. Pengakuan dan penghargaan, 8. Keberhasilan, 9. Tanggung jawab.

Komunikasi

Pengertian komunikasi menurut Handoko (2012:265) mengatakan bahwa komunikasi adalah proses pemindahan, pengertian dalam bentuk gagasan atau informasi dari seseorang ke orang lain, yang melibatkan lebih dari kata-kata yang digunakan dalam percakapan, tetapi juga ekspresi wajah, intonasi, titik putus lokal dan sebagainya. Indikator komunikasi menurut Handoko (2012:272) yaitu 1. Perintah, 2. Nasehat, 3. Teguran, 4. Aturan kerja dan kebijaksanaan, 5. Saran dan keluhan, 6. Laporan dan diskusi, 7. Kebersamaan, 8. Koordinasi.

Kinerja Karyawan

Pengertian kinerja karyawan menurut Sedarmayanti (2011:260) bahwa Kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan). Indikator kinerja karyawan menurut Hasibuan (2014:95) yaitu 1. Kesetiaan, 2. Prestasi kerja, 3. Kejujuran, 4. Kedisiplinan, 5. Kreativitas, 6. Kerjasama, 7. Kepemimpinan, 8. Kepribadian, 9. Prakarsa, 10. Tanggung jawab

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif, jenis data yang digunakan adalah jenis data kuantitatif dan kualitatif. Data kuantitatif yaitu data yang berupa angka-angka dan dapat dihitung dengan satuan tertentu, seperti jumlah karyawan. Data kualitatif yaitu data yang bersifat keterangan yang dapat memberikan gambaran terhadap permasalahan yang dibahas dalam penelitian ini seperti sejarah berdirinya Kuta Central Park Hotel. Instrument penelitian menggunakan kuesioner yaitu menggunakan skala *likert*. Teknik pengumpulan data menggunakan 1. Observasi, 2. Kuesioner yang dibagikan ke pihak *Human Resources Department* lalu disebar ke departemen lainnya, 3. Dokumentasi seperti sejarah perusahaan, struktur organisasi dan *job description*. Teknik analisis data menggunakan 1. Analisis deskriptif, 2. Uji

kualitas data, 3. Uji asumsi klasik, 4. Analisis regresi linier berganda, 5. Analisis t-test, 6. Analisis determinasi, 7. Uji koefisien beta.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel 2 berikut ini:

Tabel 2.

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin di Kuta Central Park Hotel

	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid Laki-Laki	50	68.5	68.5	68.5
Perempuan	23	31.5	31.5	100.0
Total	73	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel 2 diperoleh informasi responden yang bekerja di Kuta Central Park Hotel berjenis laki-laki yaitu sebanyak 50 orang atau sebesar 68,5%, sedangkan yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 23 orang atau sebesar 31,5%. Berdasarkan hasil tersebut diketahui bahwa karyawan di Kuta Central Park Hotel sebagian besar berjenis kelamin laki-laki karena sebagian besar kegiatan operasional perusahaan lebih mengutamakan karyawan laki-laki karena dianggap lebih produktif dalam pekerjaan.

Tabel 3.

Karakteristik responden berdasarkan usia di Kuta Central Park Hotel

	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid 20-25 Tahun	34	46.6	46.6	46.6
26-30 Tahun	23	31.5	31.5	78.1
31-35 Tahun	11	15.1	15.1	93.2
>40 Tahun	5	6.8	6.8	100.0
Total	73	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel 3 dapat dijelaskan bahwa usia karyawan di Kuta Central Park Hotel kebanyakan berada antara usia 20-25 tahun dengan sejumlah Karyawan sebanyak 34 orang atau sekitar 46,6, usia 26-30 tahun sebanyak 23 orang atau sekitar 31,5%, usia 31-35 tahun sebanyak 11 atau sekitar 15,1%, dan usia lebih dari 40 tahun sebanyak 5 orang atau sebesar 6,8%.

Tabel 4.

Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan di Kuta Central Park Hotel

	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid SMA/SMK	21	28.8	28.8	28.8
Diploma	41	56.2	56.2	84.9
Sarjana	11	15.1	15.1	100.0
Total	73	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel 4.3 diperoleh informasi bahwa responden yang merupakan karyawan di Kuta Central Park Hotel sebagian besar menyelesaikan pendidikan Diploma yaitu sebanyak 41 orang atau sebesar 56,2%. Karyawan yang berpendidikan SMA/SMK sebanyak 21 orang atau sebesar 28,8% dan yang berpendidikan Sarjana sebanyak 11 orang atau sebesar 15,1%.

Tabel 5.
 Karakteristik responden berdasarkan masa kerja di Kuta Central Park Hotel

	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid 1-5 Tahun	43	58.9	58.9	58.9
5-10 Tahun	30	41.1	41.1	100.0
Total	73	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel 4.4 dapat diketahui bahwa Karyawan dengan lama kerja 1-5 tahun sebanyak 43 orang atau sebesar 58,9%, 5-10 tahun sebanyak 30 orang atau sebesar 41,1%, hal ini menunjukkan bahwa Kuta Central Park Hotel memiliki lebih banyak karyawan yang bekerja 1-5 Tahun dikarenakan dari pihak manajemen ingin memiliki yang baik dalam pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) dan sehingga memiliki karyawan yang mampu bertahan lebih dari 5 Tahun.

Tabel 6.
 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Penelitian

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Motivasi	0,770	Valid
Komunikasi	0,753	Valid
Kinerja Karyawan	0,879	Valid

Berdasarkan hasil perhitungan nilai korelasi *person product moment* dari tiap-tiap item pernyataan pada tabel 4.5 diperoleh hasil yang besarnya di atas 0,3. Hal ini berarti semua butir pernyataan dalam kuesioner tersebut dapat dikatakan valid atau sah. Berdasarkan hasil perhitungan nilai *Cronbach's Alpha* dari masing-masing variabel pada tabel 4.5 diperoleh hasil yang besarnya di atas 0,60. Hal ini berarti semua variabel dalam kuesioner tersebut dapat dikatakan reliabel. Jadi dapat disimpulkan semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel (handal) dan penelitian ini bisa dilanjutkan.

Tabel 7.
 Distribusi Frekuensi Responden Pada Variabel Motivasi

No	Indikator	Skor Jawaban (%)					Rata-Rata
		STS	TS	CS	S	SS	
X1.1	Gaji	11,0	39,7	49,3	-	-	2,38
X1.2	Kebijakan dan administrasi	-	1,4	8,2	19,2	52	4,60
X1.3	Hubungan kerja	-	-	4,1	21,9	74,0	4,70
X1.4	Kondisi kerja	-	-	5,5	46,6	47,9	4,42
X1.5	Pekerjaan itu sendiri	-	-	1,4	32,9	65,8	4,64
X1.6	Peluang untuk maju	-	1,4	-	20,5	78,1	4,75
X1.7	Pengakuan dan penghargaan	-	-	9,6	38,4	52,1	4,42
X1.8	Keberhasilan	-	-	1,4	32,9	65,8	4,64
X1.9	Tanggung Jawab	-	1,4	-	21,9	76,7	4,74
Variabel Motivasi							4,37

Tabel 7 disajikan distribusi tanggapan responden terhadap variabel motivasi. Tanggapan responden menunjukkan bahwa motivasi yang diberikan oleh pihak manajemen Kuta Central Park Hotel dinilai sangat baik yang ditunjukkan dari nilai rerata sebesar 4,37. Terdapat sembilan indikator yang digunakan sebagai pengukuran motivasi yaitu gaji, kebijakan dan administrasi, hubungan kerja, kondisi kerja, pekerjaan itu sendiri, peluang untuk maju, pengakuan dan penghargaan, keberhasilan dan tanggung jawab. Penilaian yang tertinggi terdapat pada indikator peluang untuk maju dengan rerata sebesar 4,75, sedangkan penilaian yang terendah terdapat pada gaji dengan rerata 2,38. Hal ini menunjukkan bahwa, karyawan Kuta Central Park Hotel telah merasa termotivasi dari keinginan untuk maju yang ditunjukkan dari keberhasilan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Tabel 8.
 Distribusi Frekuensi Responden Pada Variabel Komunikasi

No	Indikator	Skor Jawaban (%)					Rata-Rata
		STS	TS	CS	S	SS	
X2.1	Perintah	-	1,4	2,7	21,9	74,0	4,68
X2.2	Nasehat	-	-	2,7	45,2	52,1	4,50
X2.3	Teguran	-	-	1,4	37,0	61,6	4,60
X2.4	Aturan kerja	-	-	1,4	26,0	72,6	4,71
X2.5	Saran dan keluhan	-	-	1,4	30,1	68,5	4,67
X2.6	Laporan atau diskusi	-	-	-	27,4	72,6	4,72
X2.7	Kebersamaan	-	-	-	24,7	75,3	4,75
X2.8	Koordinasi	-	-	-	30,1	69,9	4,69
Variabel Komunikasi							4,66

Tabel 8 disajikan distribusi tanggapan responden terhadap variabel komunikasi. Tanggapan responden menunjukkan bahwa komunikasi yang diberikan oleh pihak manajemen Kuta Central Park Hotel dinilai sangat baik yang ditunjukkan dari nilai rerata sebesar 4,66. Terdapat delapan indikator yang digunakan sebagai pengukuran komunikasi yaitu perintah, nasehat dan teguran, aturan kerja, saran dan keluhan, laporan atau diskusi, kebersamaan, koordinasi. Penilaian yang tertinggi terdapat pada indikator kebersamaan dengan rerata sebesar 4,75. Sedangkan penilaian yang terendah terdapat pada nasehat dengan rerata 4,50. Hal ini menunjukkan bahwa, karyawan Kuta Central Park Hotel telah merasa untuk mengembangkan dan menumbuhkan kebersamaan antar karyawan.

Tabel 9.
 Distribusi Frekuensi Responden Pada Variabel Kinerja Karyawan

No	Indikator	Skor Jawaban (%)					Rata-Rata
		STS	TS	CS	S	SS	
Y1.1	Kesetiaan	-	-	4,1	21,9	74,0	4,70
Y1.2	Prestasi Kerja	-	-	5,5	31,5	63,0	4,57
Y1.3	Kejujuran	-	-	1,4	32,9	65,8	4,64
Y1.4	Kedisiplinan	-	-	2,7	27,4	69,9	4,67
Y1.5	Kreativitas	-	-	2,7	17,8	79,5	4,76
Y1.6	Kerjasama	-	-	4,1	31,5	64,4	4,60
Y1.7	Kepemimpinan	-	-	4,1	21,9	74,0	4,70
Y1.8	Kepribadian	-	-	2,7	38,4	58,9	4,56
Y1.9	Prakarsa	-	-	2,7	26,0	71,2	4,68
Y.10	Tanggung jawab	-	-	2,7	21,9	75,3	4,72
Variabel Kinerja Karyawan							4,66

Tabel 9 disajikan distribusi tanggapan responden terhadap variabel kinerja karyawan. Tanggapan responden menunjukkan bahwa kinerja karyawan yang diberikan oleh pihak manajemen Kuta Central Park Hotel dinilai sangat baik yang ditunjukkan dari nilai rerata sebesar 4,66. Terdapat sepuluh indikator yang digunakan sebagai pengukuran kinerja karyawan yaitu kesetiaan, prestasi kerja, kejujuran, kedisiplinan, kreativitas, kerjasama, kepemimpinan, kepribadian, prakarsa dan tanggung jawab. Penilaian yang tertinggi terdapat pada indicator kreativitas dengan rerata sebesar 4,76, sedangkan penilaian yang terendah terdapat pada kepribadian dengan rerata 4,56. Hal ini menunjukkan bahwa, karyawan Kuta Central Park Hotel mampu untuk berkreaitivitas tinggi dengan berinovasi untuk proses kerja yang optimal.

Tabel 10.
 Hasil Uji Normalitas Data

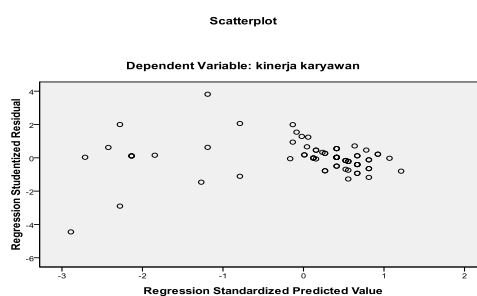
	<i>Unstandardized Residual</i>
Asymp. Sig. (2-tailed)	.142

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai signifikansi Asymp.Sig (2-tailed) sebesar 0,142 lebih besar dari 0,05. Maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji *one sample Kolmogorov Smirnov* di atas, dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal. Dengan demikian, asumsi atau persyaratan normalitas dalam model regresi sudah terpenuhi.

Tabel 11.
 Hasil Uji Multikolinearitas

<i>Model</i>	<i>Collinearity Statistics</i>	
	<i>Tolerance</i>	<i>Variance Inflation Factor</i>
Motivasi	0,493	2,028
Komunikasi	0,493	2,028

Dari tabel di atas diketahui nilai *variance inflation factor* (VIF) kedua variabel, yaitu Motivasi dan Komunikasi adalah sebesar 2,028 lebih kecil dari 10 dan nilai *tolerance* adalah sebesar 0,493 lebih besar dari 0,01. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa antar variabel independen atau variabel bebas dalam penelitian tidak terjadi persoalan multikolinearitas.



Gambar 1. Hasil Analisis Uji Heteroskedastisitas

Dari gambar 1 terlihat bahwa pola grafik *scatterplot* pada gambar di atas memperlihatkan bahwa titik-titik pada grafik tidak bisa membentuk pola tertentu yang jelas, dimana titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka nol (0) pada sumbu Y. Hasil ini memperlihatkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas terhadap data hasil penelitian tersebut.

Tabel 11.
 Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-2,181	3,512		-,621	0,537
Motivasi	0,462	0,107	0,390	4,507	0,000
Komunikasi	0,821	0,132	0,538	6,209	0,000

Tabel 11 menunjukkan bahwa hasil analisis regresi linier berganda untuk pengaruh Motivasi dan Komunikasi terhadap kinerja karyawan di Kuta Central Park Hotel dapat ditulis persamaannya sebagai berikut:

$$Y = -2,181 + 0,462 X_1 + 0,821 X_2$$

Berdasarkan persamaan regresi tersebut, maka dapat diketahui nilai pengaruh motivasi dan komunikasi terhadap kinerja karyawan yang dapat dijelaskan sebagai berikut.

Konstanta = -2,181; artinya apabila tidak terjadi perubahan pada motivasi dan komunikasi maka kinerja karyawan akan mengalami penurunan sebesar 2,181.

B1 = 0,462; artinya jika motivasi ditingkatkan sebesar 1 %, maka akan diikuti dengan adanya peningkatan kinerja karyawan sebesar 46,2%, dengan asumsi faktor lainnya dianggap konstan.

B2 = 0,821; artinya jika komunikasi meningkat sebesar 1%, maka akan diikuti dengan peningkatan kinerja karyawan sebesar 82,1 %, dengan asumsi faktor lainnya dianggap konstan.

Uji pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di Kuta Central Park Hotel diperoleh dari nilai T_{hitung} sebesar 4,507 dengan taraf signifikansinya 0,000 (lebih kecil dari 0,05). Dengan demikian dapat dikatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Kuta Central Park Hotel.

Uji pengaruh secara parsial antara Komunikasi terhadap Kinerja karyawan Kuta Central Park Hotel diperoleh nilai T_{hitung} sebesar 6,209 dengan taraf signifikansinya 0,000 (lebih kecil dari 0,05). Dengan demikian dapat dikatakan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Kuta Central Park Hotel.

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda R^2 sebesar 0,741 maka diperoleh nilai koefisien determinasi sebagai berikut:

$$\begin{aligned} D &= R^2 \times 100\% \\ &= 0,741 \times 100\% \\ &= 74,1 \% \end{aligned}$$

Nilai ini menunjukkan bahwa Motivasi (X_1) dan Komunikasi (X_2) memberikan pengaruh sebesar 74,1% terhadap Kinerja Karyawan (Y) di Kuta Central Park Hotel dan sisanya sebesar 25,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Hasil analisis menunjukkan nilai β (beta) untuk variabel Motivasi (X_1) sebesar 0,390 dan nilai β (beta) untuk variabel Komunikasi sebesar 0,538. Hal ini menunjukkan bahwa

variabel Komunikasi (X_2) memiliki pengaruh yang lebih dominan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di Kuta Central Park Hotel.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

1. Motivasi (X_1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di Kuta Central Park Hotel. Hasil ini bermakna bahwa adanya peningkatan motivasi akan mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan di Kuta Central Park Hotel. Begitu sebaliknya, adanya penurunan motivasi akan mempengaruhi penurunan kinerja karyawan di Kuta Central Park Hotel.
2. Komunikasi (X_2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di Kuta Central Park Hotel. Hasil ini bermakna bahwa adanya peningkatan komunikasi yang semakin kondusif akan mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan di Kuta Central Park Hotel. Begitu sebaliknya, kurang kondusifnya komunikasi akan mempengaruhi penurunan kinerja karyawan di Kuta Central Park Hotel.
3. Motivasi (X_1) dan Komunikasi (X_2) berpengaruh sebesar 74,1% terhadap Kinerja Karyawan (Y) di Kuta Central Park Hotel. Sedangkan sisanya 25,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dieliti dalam penelitian ini. Artinya sebesar 74,1 % kinerja karyawan dipengaruhi oleh motivasi dan komunikasi.
4. Komunikasi (X_2) merupakan variabel bebas yang berpengaruh dominan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di Kuta Central Park Hotel.

Saran

1. Motivasi memiliki pengaruh yang penting dalam peningkatan Kinerja Karyawan di Kuta Central Park Hotel. Sehingga pihak hotel atau pihak manajemen harus lebih memperhatikan dalam pemberian Motivasi yang mendukung Kinerja Karyawan, yaitu dengan meningkatkan gaji dan insentif sesuai dengan biaya hidup karyawan dan gaji umum yang berlaku agar dapat menarik dan mempertahankan serta meningkatkan motivasi karyawan. Hal ini dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan Kuta Central Park Hotel.
2. Selain Motivasi, Komunikasi juga memiliki peranan penting dalam meningkatkan Kinerja Karyawan, dengan memberikan nasehat kepada karyawan yang melakukan kesalahan dengan lembut, baik, sopan, dan tegas agar karyawannya tidak mengulangi kesalahan yang sama. Hal ini karyawan lebih mudah diatur, senang dan ikhlas dalam mematuhi nasehat atasannya.
3. Pihak manajemen hendaknya juga memperhatikan faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan di Kuta Central Park Hotel, yakni mencontohkan kepribadian berperilaku yang baik, sopan serta ramah, berkata baik dan jujur kepada bawahannya. Tidak hanya sesama karyawan saja, akan tetapi dengan para tamu yang datang ke hotel juga.

Daftar Pustaka

- Ardana, K., Mujiati, W. N., & Sriathi, A. A. A. (2012). Buku ajar perilaku keorganisasian. *Denpasar: Graha Ilmu.*
- Handoko, T. H. (2012). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta. BPFE
- Hasibuan, M. S. (2008). Manajemen sumber daya manusia. *Jakarta: Bumi Aksara*
- Prabu, A. S., & Wijayanti, D. T. (2016). Pengaruh penghargaan dan motivasi terhadap kinerja karyawan (studi pada divisi penjualan PT. United Motors Center Suzuki Ahmad Yani, Surabaya). *Jurnal ekonomi bisnis dan kewirausahaan, 5(2), 104.*

- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (cetakan ke lima). Bandung : PT Refika Aditama.
- Sedarmayanti. (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju
- Sutrisno, E. (2009). Manajemen sumber daya manusia edisi pertama. *Jakarta: Kencana prenada media group, 41*.
- Wibowo, S. (2010). Manajemen Kinerja–Edisi ketiga, Jakarta: PT. *Raja Grafindo Persada*.