

PENGARUH KOMUNIKASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI THE BALI DREAM VILLA SEMINYAK

I Kadek Andi Suardiana¹, Desak Made Purnama Dewi², I Made Gede Darma Susila³

^{1,2,3}Universitas Triatma Mulya Badung

E-mail: ¹andisuardiana09@gmail.com

Abstract

Employee performance is a crucial element in determining the success of a company, especially in the tourism industry. The effectiveness of communication and work motivation greatly affects the level of performance. Good communication between management and employees can create a harmonious and productive work environment. On the other hand, high work motivation can encourage employees to give their best performance. This study aims to analyze the effect of communication and work motivation on employee performance at The Bali Dream Villa Seminyak. This research was conducted using quantitative methods. The population of this study was all employees of The Bali Dream Villa Seminyak, totaling 59 people. The data collection technique was by distributing questionnaires to all employees. With the help of SPSS 24 with quantitative descriptive analysis and the data was analyzed in multiple linear regression analysis. The results of this study found that communication (X1) has a positive effect of 0.256 with a significance value of 0.000 on employee performance (Y). This shows that increasing communication between employees and management will improve employee performance. Work motivation (X2) also has a stronger positive effect of 0.442 with a significance value of 0.000. Communication and work motivation simultaneously have a significant effect on employee performance, with communication being the dominant variable with a Standardized Coefficients beta value of 0.476 compared to work motivation which has a regression coefficient of 0.421. Several suggestions can be submitted to the management of The Bali Dream Villa Seminyak.

Keywords: *Communication, Work Motivation, Employee Performance.*

Submission: 21 Desember 2024	Diterima: 31 Desember 2024	Dipublikasi: 31 Desember 2024
--	--------------------------------------	---

PENDAHULUAN

Kunjungan wisatawan ke Bali pada tahun ke tahun memberikan dampak yang signifikan terhadap perekonomian masyarakat. Hampir sebagian masyarakat di Bali menggantungkan hidupnya dibidang pariwisata, baik sebagai penyedia layanan barang dan jasa maupun sebagai pekerja dibidang hospitaliti. Dampak dari banyaknya fasilitas yang dibangun di Bali demi menunjang pariwisata seperti sarana akomodasi, layanan makanan dan minuman, sarana hiburan serta layanan lainnya, membuat masyarakat Bali secara tidak langsung telah memiliki jiwa hospitaliti atau ramah tamah terhadap wisatawan yang berkunjung. Banyaknya sekolah-sekolah vokasi yang ada di Bali juga turut berperan dalam menghasilkan pekerja yang memiliki kemampuan dibidang pariwisata dan perhotelan. Hal ini tentunya sesuai dengan permintaan dari industri pariwisata yang mengharapkan SDM yang terlatih dibidangnya sehingga dengan mempekerjakan SDM yang terlatih hasil yang diharapkan dapat tercapai yaitu kepuasan wisatawan yang berkunjung. SDM yang berkinerja baik akan berdampak positif terhadap perusahaan. Selain SDM yang

berkualitas, peran perusahaan dalam menyediakan fasilitas yang memadai juga turut memberikan pengaruh terhadap pekerja dalam memberikan layanan kepada wisatawan. Kerja sama dan partisipasi secara menyeluruh dalam lingkungan kerja memainkan peran kunci dalam mencapai tujuan perusahaan. Untuk mencapai tujuan perusahaan kinerja karyawan memiliki peran yang sangat penting. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan norma dan etika Muis et al, (2018).

Pekerja/karyawan diharapkan mampu memaksimalkan kinerja mereka, yang tercermin dalam hasil kerja keras baik dari segi kuantitas maupun kualitas, sesuai dengan tanggung jawab masing-masing. Memastikan pemahaman yang jelas terhadap pesan atau informasi yang disampaikan oleh pemberi pesan kepada penerima pesan merupakan salah satu cara untuk membangun kinerja yang baik antara karyawan dengan tamu. Hal ini bertujuan untuk mencegah masalah yang mungkin timbul akibat salah mengartikan dari pesan yang diberikan kepada si penerima pesan. Komunikasi merupakan suatu kegiatan yang melibatkan dua orang atau lebih untuk menyampaikan dan menerima informasi, gagasan, atau sikap, sehingga penerima dan pengirim informasi memahami pesan yang dimaksud (Dwiantara, 2018).

The Bali Dream Villa merupakan salah satu *villa* yang memiliki rating tinggi di Seminyak, Bali. *Villa* ini hanya berjarak kurang dari satu jam perjalanan dari Bandara Internasional Ngurah Rai. The Bali Dream Villa memiliki kolam renang pribadi yang mewah dan eksklusif yang dihias dengan ornamen dekoratif Bali yang indah dan dikelilingi oleh lingkungan taman yang rimbun. Masing-masing dilengkapi dengan fasilitas dan kenyamanan prima dan dirancang dengan cermat untuk memenuhi kebutuhan selama menginap. The Bali Dream Villa memberikan jasa pelayanan yang sangat baik dengan beberapa fasilitas seperti kamar, restoran, dan fasilitas pendukung lainnya.

Untuk memberikan layanan yang maksimal kepada wisatawan, komunikasi merupakan salah satu faktor penentu tercapainya tujuan tersebut. Upaya penerapan komunikasi dan motivasi kerja oleh manajemen The Bali Dream Villa pada kelangsungan operasionalnya masih memiliki beberapa kendala yang menyebabkan kinerja kerja dari karyawan yang belum maksimal. Kendala komunikasi tersebut mengakibatkan banyaknya komplain yang dikeluhkan oleh pelanggan berkaitan dengan kinerja karyawan yang dirasa belum mumpuni.. Masalah tersebut dapat dilihat dari masalah keluhan yang diberikan oleh tamu yang pernah menginap. Berdasarkan dari *guest review* pertama yang dikatakan oleh *kevin* pada tanggal 9 Agustus 2023 bahwa pada The Bali Dream Villa memiliki masalah komunikasi verbal. Komunikasi verbal dilakukan melalui pihak tamu yang saat melakukan *check in* dimana karyawan bagian depan hanya “menyodorkan kertas” tanpa menjelaskan apapun mengenai The Bali Dream Villa. Dari permasalahan tersebut dapat kita lihat kurangnya pengarahan dari atasan bagian *Front Office* kepada bagian staf dan ini bisa mengakibatkan tamu tidak akan merasa puas jika komunikasi kita tidak di sampaikan dengan baik hal ini juga bisa menyebabkan terjadinya *miss* komunikasi antara pihak karyawan dan tamu.

Pada *guest review* yang kedua, pengaruh komunikasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan sangat terlihat dari pengalaman buruk yang di alami Diane. Tamu mengatakan bahwa resepsionis berkata kasar dan menghina salah satu dari keluarga

kami, menunjukkan kurangnya keterampilan komunikasi yang baik dan motivasi untuk memberikan pelayanan ramah. Kamar kami dibuat kurang nyaman, mengindikasikan kurangnya perhatian terhadap detail dan komunikasi yang buruk antara manajemen dan staf mengenai perawatan fasilitas. Pada *guest review* terakhir sangat jelas terlihat kurangnya komunikasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Dikatakan oleh tamu bahwa perlu banyak komunikasi dan motivasi pengawasan untuk meningkatkan pelayanan. *Staff* sering kali merasa malu dan takut untuk bertanya, terutama kepada orang asing, yang menunjukkan kurangnya komunikasi yang efektif dan motivasi untuk berinteraksi dengan tamu, serta staf yang lain bersikap buruk dan tidak ramah, mencerminkan kurangnya motivasi dan koordinasi dalam tim. Kamar yang ditempati oleh tamu sangat bising pada malam hari karena staf berbicara, bercanda, dan mengobrol dengan keras, hal tersebut juga menunjukkan kurangnya komunikasi tentang pentingnya menjaga ketenangan dan kurangnya motivasi untuk menciptakan lingkungan yang nyaman bagi tamu. Semua ini menegaskan bahwa komunikasi yang efektif dan motivasi yang tinggi sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan dan memberikan pelayanan yang lebih baik Wijono (2019).

Pentingnya pengaruh komunikasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di The Bali Dream Villa sangat signifikan dalam menentukan kualitas pelayanan dan kepuasan tamu. Komunikasi yang efektif antara manajemen dan staf memastikan bahwa semua karyawan memahami standar dan harapan yang harus dipenuhi dalam menjalankan tugas mereka. Motivasi kerja juga memainkan peran penting dalam kinerja karyawan. Karyawan yang termotivasi cenderung lebih antusias, ramah, dan proaktif dalam melayani tamu. Motivasi dapat ditingkatkan melalui berbagai cara, seperti memberikan penghargaan atas kinerja yang baik, menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, dan memberikan peluang untuk pengembangan karier Hasibuan (2019).

Beberapa masalah yang dihadapi di The Bali Dream Villa menunjukkan adanya kekurangan dalam komunikasi dan motivasi kerja. Salah satunya kurang apresiasi dari manajemen mengenai *Best employee* yang di berikan kepada karyawan di The Bali Dream Villa. Ketika karyawan tidak diberi apresiasi atau tidak merasa termotivasi, kinerja karyawan akan menurun. Dengan meningkatkan komunikasi yang efektif dan motivasi kerja, The Bali Dream Villa dapat meningkatkan kinerja karyawan, yang akan tercermin dalam pelayanan yang lebih baik, lingkungan yang lebih bersih dan nyaman, serta pengalaman menginap yang lebih menyenangkan bagi tamu. Hal ini tidak hanya akan meningkatkan reputasi villa tetapi juga meningkatkan loyalitas tamu dan profitabilitas jangka panjang.

Berdasarkan fenomena yang ditemukan di lapangan, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai apakah komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di The Bali Dream Villa serta diantara variabel komunikasi dan motivasi tersebut, variabel manakah yang lebih dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di The Bali Dream Villa.

KAJIAN PUSTAKA

Menurut Mangkunegara (2017: 150) komunikasi adalah proses pemindahan suatu informasi, ide, pengertian dari seseorang ke orang lain tersebut dapat menginterpretasikan sesuai dengan tujuan yang dimaksud. Menurut Arni (2016:4)

mengatakan bahwa komunikasi adalah pertukaraan informasi verbal dan non verbal antara pengirim dan penerima informasi untuk mengubah perilaku. Sementara itu menurut Hardjana A. M. (2016 : 15) komunikasi merupakan kegiatan menyampaikan pesan melalui media tertentu kepada orang lain dan sesudah menerima pesan kemudian memberikan tanggapan kepada pengirim pesan. Indikator-indikator komunikasi efektif menurut Gorda (2017:19) yaitu: Pemberian perintah, Nasehat, Teguran, Aturan kerja, Saran dan keluhan, Laporan, Kebersamaan dan Koordinasi.

Menurut Hasibuan (2018) motivasi kerja adalah pemberian motivasi yang menimbulkan semangat kerja individu sehingga mereka bersedia bekerja sama, berkinerja efektif, dan terintegrasi dengan segala upaya untuk mencapai kepuasan. Sementara Menurut Andika (2019) Motivasi merupakan salah satu hal yang mempengaruhi perilaku manusia, motivasi disebut juga sebagai pendorong, keinginan, pendukung atau kebutuhan - kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat dan termotivasi untuk mengurangi serta memenuhi dorongan diri sendiri, sehingga dapat bertindak dan berbuat menurut cara-cara tertentu yang akan membawa ke arah yang optimal Menurut *Frederick Hezberg* dalam Sutrisno (2019:31) indikator motivasi kerja karyawan adalah: Kepuasan kerja, Prestasi kerja, Peluang untuk maju, Kemungkinan pengembangan karir dan Tanggung jawab.

Menurut Afandi (2018:83) kinerja adalah hasil pekerjaan yang diperoleh oleh seseorang atau kelompok dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Menurut Yulianto (2020:9) ada lima indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja seorang karyawan, indikator tersebut diantaranya: Kualitas, Kuantitas, Ketepatan waktu, Efektivitas dan Kemandirian.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di The Bali Dream Villa yang berlokasi di Jl.Bidadari No. 108x, Seminyak, Bali, 80361, Indonesia. Metode dalam penelitian ini merupakan metode kuantitatif. Menurut Sugiyono (2017) penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan positivistic (data konkrit), data penelitian berupa angka-angka yang akan diukur menggunakan statistik sebagai alat uji penghitungan, berkaitan dengan masalah yang diteliti untuk menghasilkan suatu kesimpulan. Penelitian juga menggunakan dua jenis data yaitu jenis data kuantitatif dan kualitatif, sumber data yang digunakan merupakan sumber data primer dan sekunder. Instrumen penelitian yang dipergunakan dalam penelitian ini berupa kuesioner yang dibuat oleh peneliti berdasarkan kajian pustaka yang dijadikan sebagai acuan dalam membuat daftar pertanyaan terkait dengan fenomena yang ditemukan. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah keseluruhan karyawan The Bali Dream Villa yang berjumlah 59 orang karyawan. Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah secara nonprobabilitas yaitu sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2017), sampling jenuh merupakan teknik penentuan sampel dengan menggunakan keseluruhan data populasi. Adapun teknik analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif, uji reliabilitas dan validitas, uji asumsi klasik, analisis linier berganda, uji-t dan uji-f yang seluruhnya bersifat statistik.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji instrumen pada penelitian ini digunakan untuk mengetahui apakah suatu item pertanyaan atau pernyataan yang terdapat pada kuesioner telah memenuhi syarat validitas dan reliabilitas yang telah ditentukan, berikut hasil uji validitas dan reliabilitas pada penelitian ini:

Tabel 1
Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator Pertanyaan	Cronbach 's Alpha	Corrected Item - Total Correlation	Keterangan
Komunikasi (X1)	X1.1	0,983	0,947	Valid
	X1.2		0,950	Valid
	X1.3		0,910	Valid
	X1.4		0,909	Valid
	X1.5		0,924	Valid
	X1.6		0,921	Valid
	X1.7		0,954	Valid
	X1.8		0,921	Valid
Motivasi Kerja (X2)	X2.1	0,939	0,909	Valid
	X2.2		0,918	Valid
	X2.3		0,867	Valid
	X2.4		0,846	Valid
	X2.5		0,664	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1.1	0,893	0,810	Valid
	Y1.2		0,789	Valid
	Y1.3		0,646	Valid
	Y1.4		0,735	Valid
	Y1.5		0,716	Valid

Sumber: Data diolah (2024)

Berdasarkan Tabel 1 dapat diketahui bahwa nilai *Corrected Item - Total Correlation* diatas 0.3 dan nilai *Cronbach's Alpha* pada masing – masing variabel penelitian diatas 0,6. Hasil ini mengindikasikan bahwa item pertanyaan pada penelitian ini dinyatakan valid dan reliabel sehingga layak digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian ini.

Uji asumsi klasik merupakan uji yang dilakukan sebelum sebuah data penelitian di analisis menggunakan uji regresi, uji asumsi klasik pada penelitian ini terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas, hasil dan pembahasan uji asumsi klasik pada penelitian ini adalah sebagai berikut;

Tabel 2
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		59
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.07976093
	Absolute	.103
Most Extreme Differences	Positive	.103
	Negative	-.102
Test Statistic		.103
Asymp. Sig. (2-tailed)		.187 ^c
a. Test distribution is Normal.		

Sumber: Data diolah (2024)

Berdasarkan hasil analisis uji normalitas, nilai *asymptotic significance* adalah sebesar 0,187 lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa data berdistribusi normal sehingga dapat digunakan dalam penelitian ini.

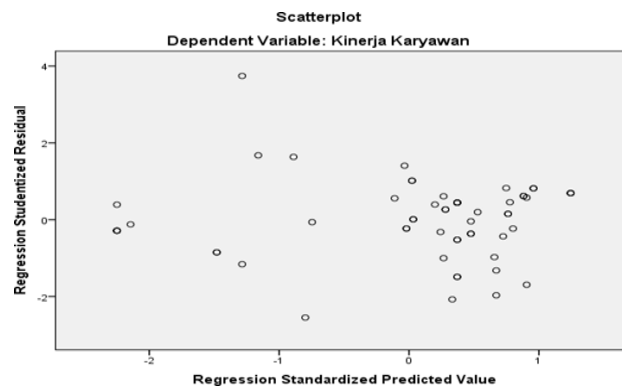
Tabel 3
Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Komunikasi (X ¹)	0,395	2,531	Tidak terjadi multikolinearitas
Motivasi Kerja (X ²)	0,395	2,531	Tidak terjadi multikolinearitas

Sumber: Data diolah (2024)

Berdasarkan hasil analisis multikolinearitas bahwa masing - masing variabel bebas pada penelitian ini mempunyai nilai Tolerance > 0,10 dan nilai VIF < 10. Ini ditunjukkan dengan nilai tolerance dan VIF pada variabel komunikasi (X1) dan motivasi kerja (X2) masing – masing sebesar 0,395 dan 2,531. dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas dalam penelitian ini.

Gambar 1
Hasil Uji Heterokedastisitas



Sumber: Data diolah (2024)

Berdasarkan gambar 1 terlihat bahwa pola grafik scatterplot tersebar secara acak baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y hal ini menandakan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas terhadap data hasil penelitian tersebut, dengan demikian data dalam penelitian ini dapat dilanjutkan ketahap berikutnya guna menjawab masalah dalam penelitian.

Tabel 4
Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations
	B	Std. Error	Beta			Partial
1 (Constant)	1,589	1,420		1,120	0,268	
Komunikasi	0,256	0,061	0,476	4,191	0,000	0,489
Motivasi kerja	0,442	0,119	0,421	3,707	0,000	0,444
$R = 0,845^a$ $R^2 = 0,715$ $F_{\text{tabel}} = 3,153$ $F_{\text{hitung}} = 70,179$ $T_{\text{tabel}} = 2,003$ Persamaan Regresi: $Y = 1,589 + 0,256X^1 + 0,442X^2 + e$						

Sumber: Data diolah (2024)

Berdasarkan tabel 4 diperoleh informasi bahwa secara parsial terdapat hubungan yang sedang antara komunikasi (X1) dengan kinerja (Y) sebesar 0,489. Sedangkan motivasi kerja (X2) memiliki hubungan yang sedang secara parsial terhadap kinerja (Y) sebesar 0,444. Pada temuan lain menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat secara simultan antara komunikasi (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) di The Bali Dream Villa Seminyak sebesar 0,845.

PEMBAHASAN

Pengaruh Komunikasi (X1) Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan (Y) di The Bali Dream Villa Seminyak

Untuk mengetahui secara lebih rinci pengaruh komunikasi (X1) terhadap kinerja karyawan di The Bali Dream Villa Seminyak dapat dianalisis melalui koefisien regresi dimana nilai koefisien regresi variabel komunikasi (X1) sebesar 0,256 memiliki arti bahwa apabila variabel komunikasi naik sebesar satu (1) satuan maka kinerja karyawan di The Bali Dream Villa Seminyak juga akan meningkat sebesar 0,256 satuan dengan asumsi variabel bebas lainnya bernilai konstan. Nilai t hitung variabel komunikasi sebesar 4,191 angka ini menunjukkan bahwa nilai t hitung > t tabel yaitu 2,003 dengan nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$ yang berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel komunikasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di The Bali Dream Villa Seminyak. Hasil ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa komunikasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Yuda 2020; Meiliana dkk, 2022).

Temuan ini menunjukkan bahwa kualitas dan efektivitas komunikasi dalam organisasi berperan krusial dalam meningkatkan performa karyawan. Komunikasi yang baik, yang mencakup kejelasan instruksi, keterbukaan informasi dan adanya feedback yang konstruktif, dapat meningkatkan pemahaman tugas, memperkuat hubungan antar karyawan. Penelitian ini menegaskan pentingnya manajemen untuk terus memperbaiki dan memelihara komunikasi yang efektif guna mencapai tujuan organisasi dan memaksimalkan potensi karyawan. Komunikasi yang terjalin antar karyawan di The Bali Dream Villa Seminyak perlu ditingkatkan kembali agar dapat membangun lingkungan kerja yang lebih kolaboratif. Dengan demikian, karyawan merasa lebih mendapatkan informasi yang tepat, termotivasi, dan mampu menjalankan

tugas mereka dengan lebih efisien, yang pada akhirnya berdampak positif pada kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Kerja (X2) Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan (Y) di The Bali Dream Villa Seminyak.

Untuk mengetahui secara lebih rinci pengaruh motivasi kerja (X2) terhadap kinerja karyawan di The Bali Dream Villa Seminyak dapat dianalisis melalui koefisien regresi dimana nilai koefisien regresi variabel motivasi kerja (X2) sebesar 0,442 memiliki arti bahwa apabila variabel motivasi kerja naik sebesar satu (1) satuan maka kinerja karyawan di The Bali Dream Villa Seminyak juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,442 satuan dengan asumsi variabel bebas lainnya bernilai konstan. nilai t hitung variabel motivasi kerja sebesar 3,707 angka ini menunjukkan bahwa nilai t hitung $>$ t tabel yaitu 2,003 dengan nilai signifikansi sebesar $0.000 < 0,05$ yang berarti H_0 ditolak dan H_2 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di The Bali Dream Villa Seminyak. Hasil ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Petrus 2020; Krismawan dkk, 2022).

Semakin tinggi tingkat motivasi yang dimiliki oleh karyawan, semakin baik pula kinerja yang mereka tunjukkan. Motivasi kerja yang baik dapat memacu semangat dan dedikasi karyawan dalam menjalankan tugas-tugas mereka, sehingga mereka mampu mencapai target dan tujuan perusahaan dengan lebih efektif. Faktor-faktor seperti penghargaan, pengakuan, dan peluang untuk pengembangan diri memainkan peran penting dalam meningkatkan motivasi kerja. Dengan demikian, manajemen The Bali Dream Villa Seminyak perlu terus berfokus pada upaya untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan melalui berbagai strategi yang tepat, seperti pemberian insentif, pelatihan, dan pengembangan karir, untuk memastikan kinerja yang optimal dan keberhasilan perusahaan secara keseluruhan. Fakta di lapangan menunjukkan motivasi karyawan The Bali Dream Villa Seminyak mengalami penurunan sehingga berdampak pada kinerja karyawan itu sendiri, hal ini perlu mendapat perhatian khusus agar motivasi karyawan dapat kembali dan kinerja dapat ditingkatkan.

Pengaruh Komunikasi (X1) dan Motivasi Kerja (X2) Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan (Y) di The Bali Dream Villa Seminyak

Ada tidaknya pengaruh secara simultan komunikasi (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap kinerja karyawan di The Bali Dream Villa Seminyak dapat dilakukan dengan menggunakan uji F atau uji anova. Pengambilan keputusan dilakukan dengan membandingkan nilai F hitung dengan F tabel dengan tingkat signifikansi 5%. Jika probabilitas $> 0,05$ maka hipotesis ditolak dan jika probabilitas $< 0,05$ maka hipotesis diterima. Hasil uji anova diperjelaskan pada gambar 4.9 sebagai berikut:

Nilai F hitung sebesar 70,179 lebih besar dari F tabel 3,153 ($df_1 = 2$, $df_2 = 59$) sehingga dapat disimpulkan bahwa H_3 yang menyatakan bahwa komunikasi dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan di The Bali Dream Villa Seminyak diterima. Hasil ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa secara simultan komunikasi dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Paska 2019).

Komunikasi yang efektif memungkinkan karyawan untuk memahami tugas dan

tanggung jawab mereka dengan lebih jelas, mengurangi kesalahpahaman, dan meningkatkan kolaborasi tim. Sementara itu, motivasi kerja yang tinggi mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat, mencapai target yang ditetapkan, dan memberikan kontribusi terbaik mereka kepada perusahaan. Hasil ini menegaskan pentingnya bagi manajemen The Bali Dream Villa Seminyak untuk terus meningkatkan kualitas komunikasi internal dan memperhatikan faktor-faktor yang dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan guna mencapai kinerja yang optimal.

Variabel Yang Paling Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan di The Bali Dream Villa Seminyak.

Variabel yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan di The Bali Dream Villa Seminyak dapat diketahui melalui nilai koefisien regresi pada masing – masing variabel penelitian, nilai koefisien regresi dapat dilihat pada tabel 4.10 berikut ini:

Berdasarkan tabel 4 dapat diketahui bahwa variabel komunikasi memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai Standardized Coefficients beta sebesar 0,476, yang menunjukkan bahwa komunikasi memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Komunikasi yang efektif memfasilitasi pemahaman yang jelas antara manajemen dan karyawan, memastikan bahwa informasi penting disampaikan dengan tepat, dan mendorong kolaborasi yang lebih baik di tempat kerja. Selain itu, motivasi kerja memiliki nilai koefisien beta sebesar 0,421. Berdasarkan hasil tersebut maka dapat diketahui bahwa komunikasi merupakan faktor yang lebih dominan dalam mempengaruhi kinerja karyawan di The Bali Dream Villa Seminyak dibandingkan motivasi kerja.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, maka dapat ditarik simpulan sebagai berikut:

1. Komunikasi (X1) secara parsial memiliki pengaruh positif sebesar 0,256 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 terhadap kinerja karyawan (Y) di The Bali Dream Villa Seminyak. Dapat disimpulkan apabila komunikasi (X1) antar karyawan dan pihak manajemen meningkat maka kinerja karyawan di The Bali Dream Villa Seminyak juga akan meningkat.
2. Motivasi kerja (X2) secara parsial memiliki pengaruh positif sebesar 0,442 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 terhadap kinerja karyawan (Y) di The Bali Dream Villa Seminyak. Dapat disimpulkan apabila motivasi kerja (X2) karyawan meningkat maka kinerja karyawan di The Bali Dream Villa Seminyak juga akan mengalami peningkatan.
3. Komunikasi (X1), dan Motivasi kerja (X2) secara simultan atau bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) pada The Bali Dream Villa Seminyak. Dapat disimpulkan bahwa secara simultan komunikasi dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y) di The Bali Dream Villa Seminyak.
4. Variabel komunikasi (X1) merupakan variabel yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan di The Bali Dream Villa Seminyak, hal ini dibuktikan dengan nilai Standardized Coefficients beta sebesar 0,476 selanjutnya variabel motivasi kerja (X2) dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,421. Hal yang perlu

ditingkatkan dalam hal ini adalah menjalin komunikasi antar karyawan dan departemen guna menciptakan lingkungan kerja yang nyaman sedangkan pada sisi motivasi dapat menanamkan pada diri sendiri untuk tetap loyal kepada perusahaan guna memperoleh hasil yang maksimal.

Saran

Berdasarkan simpulan diatas maka dalam penelitian ini dapat diajukan saran-saran sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil kuesioner yang telah disebarkan, pada variabel komunikasi diketahui Pemimpin di The Bali Dream Villa Seminyak kurang mampu mendiskusikan pekerjaan dengan karyawan dan pemimpin juga jarang berkoordinasi dengan karyawan disaat bekerja, hal ini diketahui karena mendapatkan nilai terendah. Kedepannya diharapkan pihak manajemen dapat meningkatkan komunikasi kepada seluruh stakeholder yang terlibat baik pimpinan maupun staff sehingga terjalin komunikasi yang baik dan tujuan perusahaan lebih mudah tercapai.
2. Pada variabel motivasi kerja diketahui item pernyataan pengembangan karir untuk mencapai karir tertinggi mendapatkan nilai terendah, kedepannya diharapkan pihak manajemen di The Bali Dream Villa dapat mengevaluasi kembali perihal jenjang karir karyawan, selain sebagai motivasi, jenjang karir secara tidak langsung dapat dijadikan tujuan dan harapan bagi karyawan guna meningkatkan kinerja mereka, sehingga karyawan juga akan lebih bersemangat kembali dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan.
3. Pada variabel kinerja karyawan diketahui pengawasan dari atasan dirasakan kurang mampu mendorong karyawan untuk mewujudkan kinerja yang baik, hal ini diketahui karena mendapatkan nilai terendah, diharapkan kedepannya pihak manajemen dapat meningkatkan pengawasan dalam hal kedisiplinan baik penyelesaian pekerjaan maupun disiplin dalam hal waktu, disisi lain para karyawan juga diharapkan dapat meningkatkan kompetensi maupun mengikuti pelatihan sehingga dapat memaksimalkan teknologi yang sudah ditentukan guna mempercepat selesainya pekerjaan.
4. Pada penelitian selanjutnya dapat menggunakan variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan seperti insentif, budaya organisasi, dan lingkungan kerja dengan menggunakan obyek penelitian hotel bintang 5 di Bali sehingga memperoleh generalisasi hasil yang lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Arni M. (2016). *Komunikasi Organisasi*. Edisi kedua. Jakarta: Bumi Aksara.
- Afandi. (2018). *Manajemen sumber daya manusia (Teori, konsep dan indikator)*. Riau: Zanafa Publishing 3
- Dwiantara, L. (2018). *Komunikasi Bisnis: Peran Komunikasi Interpersonal dalam Aktivitas Bisnis*. Yogyakarta: LD Suharsono
- Gorda. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Denpasar : Astabrata Bali
- Hasibuan, M.S.P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan keempat belas. Jakarta: Bumi Aksara
- Krismawan, I. M. D., Susila, I. M. G. D., & Suriyani, N. N. A. (2022). Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Motivasi Ekstrinsik Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Le Grande Hotel. *Jurnal Mosaik Hospitaliti*, 4(1), 1-6.

- Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung:PT. Remaja Rosdakarya
- Meiliana, N. P. K., Asih, A. A. K. S., & Susila, I. M. G. D. (2022). Kinerja Karyawan Mempengaruhi Lingkungan Kerja Dan Komunikasi Karyawan Di Grand Inna Kuta Hotel. *Jurnal Mosaik Hospitaliti*, 4(1), 20-25.
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9–25.
- Petrus, A. A. G. A. (2020). Pengaruh Komunikasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan di Grand Mega Resort and Spa Denpasar Bali. (Skripsi Sarjana Jurusan Perhotelan pada Stipar Triatma Jaya). Bali : Fakultas Bisnis Hospitaliti Stipar Triatma Jaya
- Paska. (2019). Pengaruh komunikasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan Hotel Pelangi. . (Skripsi Sarjana Jurusan Perhotelan pada Stipar Triatma Jaya). Bali : Fakultas Bisnis Hospitaliti Stipar Triatma Jaya
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana. In Issn 2502-3632 (Online) Issn 2356-0304 (Paper) *Jurnal Online Internasional & Nasional* Vol. 7 No.1, Januari – Juni 2019 Universitas 17 Agustus 1945 Jakarta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Soemarsono. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta
- Wijono, B. (2019). *Manajemen Komunikasi* (Edisi 2). Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Yuda, I. B. N. K. P., & Antari, N. L. S. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Kuta Central Park Hotel Kuta Bali. *Jurnal Mosaik Hospitaliti*, 2(1), 1-10.
- Yulianto, B. (2020). *Perilaku Pengguna APD Sebagai Alternatif Meningkatkan Kinerja Karyawan yang Terpapar Bising Intensitas Tinggi*. Surabaya: Scopindo Media Pustaka