

MOTIVASI KERJA DAN KOMUNIKASI MEMPENGARUHI SEMANGAT KERJA KARYAWAN PADA HOTEL SANTIKA SEMINYAK

I Gusti Ayu Paramita Kusuma Suwandari¹, Ni Nyoman Nidya Trianingrum², Komang Shintiya Nita Kristiana Putri³

^{1,2}Universitas Triatma Mulya
E-mail: ¹igustiayuparamita@gmail.com

Abstract

The problems at Santika Seminyak Hotel are that employees seem unenthusiastic and only work because of work demands, do not receive wages to employees during overtime, and a lack of promotion also results in decreased work motivation and employee morale. In addition, the communication that occurs is also not good enough, so it cannot be separated from the problem of miscommunication. This study aims to determine the effect of work motivation and communication on morale. The location of this research is Santika Seminyak Hotel. Data collection techniques used are observation, questionnaires, and interviews. The population includes all employees who work at Hotel Santika Seminyak, with a sample of 41 respondents. The data analysis technique used is Descriptive Statistical Analysis, Data Instrument Test, Classical Assumptions, Multiple Linear Regression, t, F, Determination. Based on the results of the study, obtained the results that work motivation has a positive and significant effect on morale, communication has a positive and significant effect on morale, and work motivation and communication have a positive and significant effect on morale. Suggestions that can be given by researchers are that Santika Seminyak Hotel is expected to provide incentives according to the amount of work achieved by employees, provide training to employees, and always provide rewards to increase employee morale.

Keyword: work motivation, communication, morale

Submission: 25 Mei 2025	Diterima: 21 Juni 2025	Dipublikasi: 30 Juni 2025
-----------------------------------	----------------------------------	-------------------------------------

PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu perusahaan tidak selalu diukur oleh seberapa besar uang yang diperoleh melainkan ada hal lain yang lebih penting yaitu Sumber Daya Manusia (SDM) yang berada di perusahaan khususnya pada perhotelan. Era globalisasi saat ini sangat diperlukan SDM yang bermutu karena berkembang atau tidaknya suatu perusahaan sangat tergantung pada kualitas SDM atau karyawannya. Semakin baik kualitas karyawan suatu hotel maka semakin tinggi daya saing hotel tersebut terhadap hotel lainnya. Perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan khususnya pada bidang perhotelan, maka dapat mengambil kebijakan dengan cara meningkatkan semangat kerja karyawan melalui penerapan komunikasi dan pemberian motivasi yang dilaksanakan oleh perusahaan.

Memberikan penghargaan seperti kenaikan gaji, bonus atau reward merupakan bentuk upaya yang dilakukan dalam menumbuhkan motivasi kerja terhadap pegawai atau karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan optimal. Berdasarkan observasi sebelumnya dapat diamati bahwa pegawai terlihat tidak antusias dan hanya bekerja karena tuntutan pekerjaan atau hanya untuk mendapatkan penghasilan. Motivasi kerja sangat mempengaruhi semangat kerja karyawan di Hotel Santika Seminyak dimana dorongan internal yang mendorong individu untuk bertindak dan mencapai tujuan tertentu. Ketika seseorang merasa termotivasi untuk mencapai tujuan pekerjaan, mereka

lebih cenderung memiliki semangat kerja yang tinggi dalam menjalankan tugas-tugas tersebut.

Berdasarkan observasi dan wawancara yang dilakukan sebelumnya motivasi kerja yang diberikan pada Hotel Santika Seminyak belum cukup memberikan semangat kerja pada karyawan yang menyebabkan beberapa karyawan yang cenderung suka menunda-nunda pekerjaan dan tidak menyelesaikannya dengan cepat sehingga pekerjaan yang ada menjadi menumpuk serta akan menimbulkan konflik karena dianggap memberatkan pekerjaan bagi karyawan yang bekerja pada shift selanjutnya.

Selain motivasi faktor lain yang mempengaruhi semangat kerja karyawan adalah komunikasi. Membangun komunikasi dengan baik dan juga efektif, diwajibkan untuk tidak hanya memahami prosesnya, dan dapat menerapkan pengetahuan kita dengan kreatif. Komunikasi yang terbuka dapat menciptakan hubungan kerja yang baik antara para pemimpin dan karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan, dengan demikian para karyawan akan merasa terlibat serta akan memberi motivasi dan semangat bekerja bagi karyawan.

Berdasarkan guest comment dapat disimpulkan bahwa tamu tersebut tidak puas dengan pelayanan yang diberikan, dan hal ini menandakan bahwa karyawan Hotel Santika Seminyak belum melaksanakan pekerjaan sesuai dengan standar operasional dengan benar dan adanya miss communication antara karyawan hotel dengan tamu, dengan begitu komunikasi dapat berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan. Komunikasi dan semangat kerja saling memengaruhi dan memperkuat satu sama lain. Komunikasi yang baik dapat meningkatkan semangat kerja, dan semangat kerja yang tinggi dapat meningkatkan efektivitas komunikasi. Oleh karena itu, hotel perlu membangun budaya komunikasi yang terbuka, efektif, dan positif untuk meningkatkan semangat kerja karyawan guna mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa semangat kerja menggambarkan seluruh suasana yang dirasakan pada saat bekerja. Apabila karyawan merasa bergairah, bahagia, optimis, maka kondisi tersebut mendeskripsikan bahwa karyawan tersebut memiliki semangat kerja yang tinggi, namun bila karyawan suka membantah, menyakiti hati, kelihatan tidak senang maka karyawan tersebut mempunyai semangat kerja yang rendah. Faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja di Hotel Santika Seminyak antara lain gaji yang diterima karyawan, lingkungan kerja yang memberikan kesempatan untuk maju, terjalinnya hubungan yang baik antara karyawan dengan atasan maupun antar sesama karyawan.

Mengingat pentingnya motivasi kerja dan komunikasi terhadap semangat kerja karyawan bagi perusahaan, maka dalam hal ini di Hotel Santika Seminyak berusaha untuk meningkatkan semangat kerja karyawan untuk menjaga kehidupan perusahaan, pihak manajemen harus mengoptimalkan kinerja karyawan yaitu dengan cara memberikan motivasi dan komunikasi yang baik. Berdasarkan dari permasalahan yang telah diungkapkan penulis, maka penelitian ini akan menguji lebih lanjut tentang Pengaruh Komunikasi dan Motivasi Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Hotel Santika Seminyak.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka yang menjadi pokok dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: (1) Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan pada Hotel Santika Seminyak? (2) Apakah komunikasi berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan pada Hotel Santika Seminyak? (3) Apakah motivasi kerja dan komunikasi berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan pada Hotel Santika Seminyak? (4) Variabel apa yang paling berpengaruh terhadap semangat kerja pada Hotel

Santika Seminyak? (5) Seberapa besar pengaruh motivasi kerja, komunikasi, terhadap semangat kerja pada Hotel Santika Seminyak?

Penelitian ini di harapkan dapat memberikan manfaat antara lain sebagai berikut:

(1) Manfaat Teoritis. Bagi penulis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan dan pengalaman langsung bagi penulis dan juga menjadi bahan referensi bagi pembaca yang ingin melakukan penelitian seperti ini, serta relasi mata kuliah metodologi penelitian dan seminar. Bagi Kampus UNTRIM (Universitas Triatma Mulya), hasil penelitian diharapkan dapat digunakan sebagai refensi oleh mahasiswa UNTRIM yang memiliki permasalahan sejenis. (2) Manfaat Praktis. Bagi Hotel Santika Seminyak, Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan bagi pihak manajemen Hotel Santika Seminyak dalam mempertimbangkan langkah yang perlu dilakukan dalam meningkatkan motivasi kerja dan komunikasi terhadap semangat kerja karyawan.

KAJIAN PUSTAKA

Motivasi Kerja

Menurut Afandi (2021) motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati, dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dilakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas. Indikator Motivasi Kerja menurut Hasibuan (2013), ada 5 indikator yang menunjang motivasi adalah sebagai berikut: (1) Fisiologis atau kebutuhan fisik, (2) Keamanan, (3) Sosial, (4) Penghargaan dan (5) Aktualisasi diri.

Komunikasi

Khaerul Umam (2021) menyatakan bahwa komunikasi diartikan sebagai sebuah pembicaraan atau saling tukar menukar percakapan dan pendapat sehingga akan terjalin terus kebersamaan dan kekompakan. Adapun indikator komunikasi menurut (2018) diantaranya: (1) Pemahaman, (2) Kesenangan, (3) Pengaruh pada sikap, (4) Hubungan yang makin baik dan (5) Tindakan.

Semangat Kerja

Menurut Busro (2018) semangat kerja yaitu suatu suasana kerja yang terdapat di dalam suatu organisasi yang menunjukkan rasa kegairahan di dalam melaksanakan pekerjaan dan mendorong karyawan untuk bekerja secara lebih baik dan lebih produktif. Menurut Manullang (2018) indikator dari semangat kerja adalah sebagai berikut: (1) Disiplin yang tinggi, (2) Kualitas untuk bertahan, (3) Kekuatan untuk melawan frustasi dan (4) Semangat berkelompok.

Penelitian Terdahulu

Rista Matdiasih, Esti Dwi Rahmawati, Indra Hastuti (2023) yang berjudul “Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Komunikasi Dan Beban Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT XYZ Karanganyar”. Hasil penelitian menunjukan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja, motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja, komunikasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja dan beban kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada PT XYZ. Secara simultan kompensasi, motivasi, komunikasi dan beban kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja karyawan. persamaan penelitian ini yaitu sama-sama

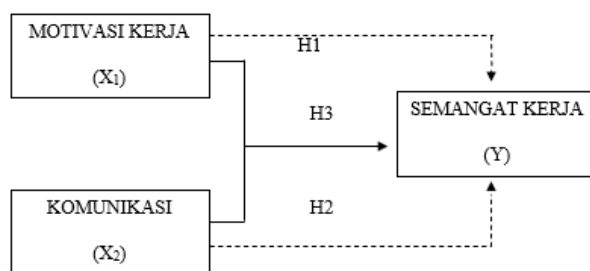
menggunakan variabel motivasi kerja dan komunikasi, menggunakan analisis data pada penelitian ini menggunakan analisis deskriptif, uji regresi linier berganda, uji t, uji f dan uji koefisien determinasi. Perbedaannya yaitu Lokasi penelitian dilakukan di Karanganyar.

Ni Putu Intan Cahya Dewi dan A.A. Sagung Kartika Dewi (2018) dengan judul “Pengaruh Motivasi, Komunikasi, Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pt. Ayu Sari Pertiwi”. Berdasarkan hasil analisis ditemukan bahwa motivasi, komunikasi dan lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja. Hasil penelitian ini mengimplikasikan bahwa semakin termotivasi karyawan terhadap pekerjaannya maka semangat kerjanya juga tinggi, komunikasi yang terjalin dengan baik dapat meningkatkan semangat kerja, dan lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan semangat kerja. persamaan penelitian ini yaitu sama-sama menggunakan variabel motivasi dan komunikasi, Pengumpulan data menggunakan metode wawancara dan metode kuesioner serta menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Perbedaannya yaitu Lokasi penelitian dilakukan di PT. Ayu Sari Pertiwi.

Kadek Yulia Purnitasari dan Dewiati Sujadi (2022) yang berjudul “Pengaruh Komunikasi dan Motivasi Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Di Luxury Spa And Villas Seminyak”. Hasil analisis menghasilkan model persamaan regresi $Y = -4,370 + 0,813X_1 + 0,333X_2$. Penelitian ini menghasilkan empat kesimpulan yaitu (1) terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial komunikasi terhadap semangat kerja karyawan. (2) terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial motivasi terhadap semangat kerja karyawan. (3) pengaruh komunikasi dan motivasi terhadap semangat kerja karyawan Di sini Luxury Spa And Villas Srminyak sebesar 49,9%. (4) komunikasi merupakan variabel yang paling dominan mempengaruhi semangat kerja karyawan Di sini Luxury Spa And Viillas Seminyak dengan nilai sebesar 0,650, sedangkan variabel motivasi sebesar 0,208. Adapun kesamaan pada penelitian tersebut, yaitu variabel bebas motivasi sama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat semangat kerja karyawan, serta sama-sama menggunakan kuesioner dalam pengumpulan data. Teknik analisis data yang digunakan analisis deskriptif, uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, analisis uji t, koefisien determinasi, dan koefisien beta terstandar. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang akan dilakukan, yaitu penelitian sebelumnya menggunakan variabel bebas komunikasi dan motivasi kerja, sedangkan dalam penelitian ini menggunakan variabel bebas motivasi dan komunikasi terhadap variabel terikat semangat kerja karyawan.

Hikmawati (2021), dengan judul “Pengaruh Kompetensi, Komunikasi, dan Motivasi Kerja Terhadap Semangat Kerja di PT. Kharisma Saka Tunggal”. Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan antara Kompetensi, Komunikasi, dan Motivasi Kerja Terhadap Semangat Kerja terlihat dari persamaan $Y = 12.016 + 0.200X_1 + 0.298X_2 + 0.175X_3$. Hal tersebut menunjukkan kompetensi, komunikasi, dan motivasi kerja mempunyai pengaruh positif terhadap semangat kerja. Persamaan penelitian ini yaitu sama-sama menggunakan regresi linear berganda, uji T, uji F. Perbedaannya yaitu tempat penelitian dilakukan di PT. Kharisma Saka Tunggal.

Kerangka Konseptual



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Hipotesis

1. Motivasi Kerja (H₁) berpengaruh secara parsial terhadap semangat kerja karyawan pada Hotel Santika Seminyak.
2. Komunikasi (H₂) berpengaruh secara parsial terhadap semangat kerja karyawan pada Hotel Santika Seminyak.
3. Motivasi kerja dan komunikasi (H₃) berpengaruh secara simultan antara variabel motivasi kerja dan komunikasi terhadap semangat kerja karyawan pada Hotel Santika Seminyak.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini berfokus pada semangat kerja karyawan sebagai objek penelitian yang dilakukan di Hotel Santika Seminyak. Semangat kerja merupakan kondisi psikologis karyawan yang mencerminkan antusiasme, dedikasi, dan motivasi dalam melaksanakan tugas. Semangat kerja yang tinggi dapat meningkatkan produktivitas, kualitas layanan, dan pada akhirnya, kinerja hotel secara keseluruhan. Oleh karena itu, penting untuk memahami faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja karyawan dan bagaimana cara meningkatkannya.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu: (1) Data kuantitatif dalam penelitian ini yaitu: guest comment karyawan mengenai semangat kerja karyawan dikutip dari Tripadvisor, ulasan Google dan data kehadiran karyawan melalui HRD Hotel Santika Seminyak. (2) Data kualitatif pada penelitian yang berhubungan dengan skripsi ini yaitu lokasi hotel, dan wawancara dengan karyawan maupun Human Resource Department (HRD) Hotel Santika Seminyak. Adapun sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: (1) Data primer dalam penelitian ini adalah hasil wawancara dan pengisian kuesioner dengan HRD dan karyawan Hotel Santika Seminyak. (2) Data sekunder dalam penelitian adalah guest comment, absensi, jenis pertemuan yang diadakan dan sejarah Hotel Santika Seminyak.

Instrumen dalam penelitian ini adalah kuesioner, check list, daftar pertanyaan, dan daftar dokumen. Prosedur penentuan sampel Hotel Santika Seminyak memiliki jumlah karyawan 41 orang terbagi menjadi 9 departemen dan populasi tersebut diambil 100% dari sehingga jumlah sampelnya 41 karyawan. Alasan penulis menggunakan 100% pada penentuan ukuran jumlah sampel karena: (1) Jumlah karyawan 41 orang dan kurang dari 100 sehingga diambil semuanya. (2) Agar semua karyawan departemen terwakili menjadi sampel. Setelah penentuan populasi data diambil dengan beberapa teknik pengumpulan data seperti observasi, kuesioner, wawancara terstruktur. Data kemudian dianalisis menggunakan analisis statistik deskriptif, uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, dan analisis regresi linear berganda yang digunakan untuk mengetahui hubungan antara

variabel bebas dan terikat, serta uji T, uji F, analisis koefisien determinasi dan analisis koefisien beta.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas

Uji validitas ini dilakukan untuk mengukur apakah data yang telah didapat setelah penelitian merupakan data yang valid atau tidak.

Tabel 1.
Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	<i>Pearson Correlation</i>	Keterangan
Motivasi kerja (X ₁)	X _{1.1}	0,777	Valid
	X _{1.2}	0,866	Valid
	X _{1.3}	0,864	Valid
	X _{1.4}	0,907	Valid
	X _{1.5}	0,865	Valid
Komunikasi (X ₂)	X _{2.1}	0,905	Valid
	X _{2.2}	0,903	Valid
	X _{2.3}	0,898	Valid
	X _{2.4}	0,893	Valid
	X _{2.5}	0,910	Valid
Semangat kerja (Y)	Y ₁	0,914	Valid
	Y ₂	0,898	Valid
	Y ₃	0,870	Valid
	Y ₄	0,905	Valid

Sumber: Data diolah (2024)

Hasil uji di atas menunjukkan bahwa seluruh instrumen penelitian memiliki nilai koefisien korelasi lebih besar dari 0,30, maka penelitian tersebut dinyatakan valid.

Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 2 menyajikan hasil uji reliabilitas instrumen penelitian.

Tabel 2.
Hasil Uji Kualitas Data

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Motivasi kerja (X ₁)	0,909	Reliabel
Komunikasi (X ₂)	0,942	Reliabel
Semangat kerja (Y)	0,917	Reliabel

Sumber: Data diolah (2024)

Hasil uji menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,60, maka seluruh variabel telah memenuhi syarat reliabilitas.

Hasil Uji Asumsi Klasik

1. Hasil Uji Normalitas

Model regresi yang baik mempunyai variabel residual yang berdistribusi secara normal. Untuk mengetahui residual secara normal ataupun tidak dilakukan uji *One*

Kolmogorov-Smirnov. Hasil uji normalitas menggunakan *One Sample Kolmogorov-Smirnov* dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 3.
 Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		41
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.74482622
Most Extreme Differences	Absolute	.088
	Positive	.082
	Negative	-.088
Test Statistic		.088
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber: Data diolah (2024)

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* residual lebih besar dari 0,05 maka variabel penelitian terdistribusi normal.

2. Hasil Uji Multikolinearitas

Tabel 4.
 Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

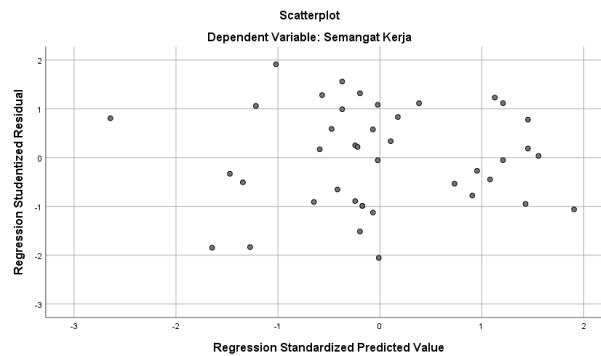
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1 (Constant)	.003	1.788		.002	.999		
Motivasi kerja	.424	.102	.469	4.163	.000	.703	1.422
Komunikasi	.367	.091	.456	4.048	.000	.703	1.422

Sumber: Data diolah (2024)

Dari Tabel 4. menunjukkan bahwa hasil analisis nilai *tolerance* pada variabel motivasi kerja $0,703 > 0,10$ dengan nilai VIF sebesar $1,442 < 10$, dan nilai *tolerance* pada variabel komunikasi sebesar $0,703 > 0,10$ dengan nilai VIF sebesar $1,442 < 10$. Sehingga dapat dijelaskan bahwa tidak terjadi multikolinearitas.

3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Hasil pengujian heteroskedastisitas menunjukkan bahwa titik-titik pada gambar menyebar secara acak baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas pada model regresi ini.



Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas
 Sumber: Data diolah (2024)

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Berikut hasil analisis regresi lienar berganda pada tabel di bawah ini:

Tabel 5.

Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.003	1.788		.002	.999
Motivasi kerja	.424	.102	.469	4.163	.000
Komunikasi	.367	.091	.456	4.048	.000

Sumber: Data diolah (2024)

Berdasarkan Tabel 5 diketahui persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 0,003 + 0,424X_1 + 0,367 X_2$$

Dari persamaan regresi diatas maka dapat dijelaskan:

1. Nilai konstanta (a) sebesar 0,003 artinya apabila motivasi kerja (X_1) dan komunikasi (X_2) tidak ada perubahan maka semangat kerja (Y) sebesar 0,003.
2. Nilai koefisien regresi untuk variabel motivasi kerja (X_1) yaitu sebesar 0,424. Artinya apabila motivasi kerja mengalami peningkatan 1 satuan maka semangat kerja mengalami peningkatan sebesar 0,424.
3. Nilai koefisien regresi untuk variabel komunikasi (X_2) yaitu sebesar 0,367. Artinya apabila komunikasi mengalami peningkatan sebesar 1 satuan maka semangat kerja mengalami peningkatan sebesar 0,367.

Pembahasan

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Semangat Kerja di Hotel Santika Seminyak

Berdasarkan hasil penelitian maka diperoleh hasil uji T pada tabel di bawah ini:

Dari hasil penelitian diketahui adanya pengaruh positif motivasi kerja terhadap semangat kerja. Hal ini dibuktikan dengan nilai t-hitung (4,163) > t-tabel (1,685) dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima. Ini berarti secara parsial variabel motivasi kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja (Y). Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa

motivasi kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap semangat kerja di Hotel Santika Seminyak diterima. Hal penelitian ini serupa dengan penelitian Ananjaya & Suthanaya (2019). Hal ini berarti semakin baik motivasi kerja maka akan meningkatkan semangat kerja di Hotel Santika Seminyak

Pengaruh Komunikasi Terhadap Semangat Kerja di Hotel Santika Seminyak

Dari hasil penelitian diketahui adanya pengaruh positif komunikasi terhadap semangat kerja. Hal ini dibuktikan dengan nilai t -hitung ($4,048$) $>$ t -tabel ($1,685$) dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_2 diterima. Ini berarti bahwa secara parsial variabel komunikasi (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja (Y). Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa komunikasi (X_2) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap semangat kerja di Hotel Santika Seminyak diterima. Hal penelitian ini serupa dengan penelitian Ananjaya & Suthanaya (2019). Hal ini berarti semakin baik komunikasi maka akan meningkatkan semangat kerja di Hotel Santika Seminyak.

Pengaruh Motivasi Kerja dan Komunikasi Terhadap Semangat kerja Hotel Santika Seminyak

Berdasarkan hasil penelitian maka diperoleh hasil uji F pada tabel di bawah ini:

Tabel 6.
Hasil Uji F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	237.345	2	118.673	37.031	.000 ^b
	Residual	121.777	38	3.205		
	Total	359.122	40			

Sumber: Data diolah (2024)

Dari hasil penelitian diketahui adanya pengaruh secara simultan variabel motivasi kerja dan komunikasi terhadap semangat kerja. Hal ini dibuktikan dengan nilai F -hitung ($37,031$) $>$ F -tabel ($3,24$) dengan nilai signifikansi F adalah $0,000 < 0,05$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima. Ini berarti bahwa secara simultan motivasi kerja (X_1) dan komunikasi (X_2) berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja (Y). Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa simultan motivasi kerja (X_1) dan komunikasi (X_2) berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap semangat kerja (Y) teruji kebenarannya. Hal ini berarti semakin baik motivasi kerja dan komunikasi maka nantinya akan meningkatkan semangat kerja Hotel Santika Seminyak.

Pengaruh Motivasi Kerja dan Komunikasi Terhadap Semangat Kerja di Hotel Santika Seminyak

Hasil uji determinasi (R^2) dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 7.
Koefisien Determinasi (R^2)
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.813 ^a	.661	.643	1.790

Sumber: Data diolah (2024)

Dari hasil penelitian pada tabel 7. menunjukkan bahwa 64,3% variasi semangat kerja (Y) dipengaruhi oleh variabel motivasi kerja (X1) dan komunikasi (X2), sisanya sebesar $(100\% - 64,3\%) = 35,7\%$ dipengaruhi oleh faktor lain di luar model. Sehingga dapat disimpulkan besarnya pengaruh motivasi kerja (X1) dan komunikasi (X2) terhadap semangat kerja (Y) adalah sebesar 64,3%.

Pengaruh Variabel yang Lebih Dominan Terhadap Semangat Kerja di Hotel Santika Seminyak

Berdasarkan tabel 5. nilai *Standardized Coefficients Beta* untuk variabel motivasi kerja (X1) sebesar 0,469, sedangkan untuk variabel komunikasi (X2) diperoleh sebesar 0,456. Hal ini menunjukkan nilai *Standardized Coefficients Beta* variabel motivasi kerja lebih besar dari nilai variabel komunikasi ($0,469 > 0,456$). Maka dapat diketahui bahwa variabel motivasi kerja lebih dominan berpengaruh terhadap variabel semangat kerja (Y). Tentu saja variabel motivasi kerja dapat juga berdampak kepada kinerja karyawan hotel tersebut (Suardiana dkk, 2024).

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan yang dilakukan, maka penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja di Hotel Santika Seminyak. Hal ini dapat dibuktikan melalui hasil uji analisis t – test, dimana diperoleh bahwa nilai t-hitung sebesar 4,163 lebih besar dari t-tabel sebesar 1,685 dan signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05, dengan demikian t-hitung berada di daerah penolakan H_0 berarti H_0 ditolak, maka H_1 diterima. Hasil penelitian tersebut berarti bahwa semakin baik motivasi kerja, maka akan meningkatkan semangat kerja di Hotel Santika Seminyak.
2. Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja di Hotel Santika Seminyak. Hal ini dapat dibuktikan melalui hasil uji analisis t – test, dimana diperoleh nilai t-hitung sebesar 4,048 lebih besar dari t-tabel sebesar 1,685 dan signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05, dengan demikian t-hitung berada di daerah penolakan H_0 berarti H_0 ditolak, maka H_2 diterima. Hasil penelitian tersebut berarti bahwa semakin baik komunikasi maka akan meningkatkan semangat kerja di Hotel Santika Seminyak.
3. Motivasi kerja dan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja di Hotel Santika Seminyak. Hal ini dapat dibuktikan melalui hasil uji analisis F – test, dimana diperoleh bahwa nilai F-hitung sebesar 37,031 lebih besar dari F-tabel sebesar 3,24 dan signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05, dengan demikian F-hitung berada di daerah penolakan H_0 berarti H_0 ditolak, maka H_3 diterima. Hasil penelitian tersebut berarti bahwa semakin baik motivasi kerja dan komunikasi, maka akan meningkatkan semangat kerja di Hotel Santika Seminyak.
4. Besarnya pengaruh motivasi kerja (X1) dan komunikasi (X2) terhadap semangat kerja (Y) adalah sebesar 64,3%
5. Variabel motivasi kerja lebih dominan berpengaruh terhadap variabel semangat kerja. Hal ini karena nilai *Standardized Coefficients Beta* variabel motivasi kerja lebih besar dari nilai variabel komunikasi ($0,469 > 0,456$).

Saran

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

1. Pada variabel motivasi kerja pernyataan karyawan mendapat penghargaan sesuai dengan hasil kerja yang dicapai memiliki nilai rata-rata terendah sebesar 3,61. Melihat hasil penelitian tersebut maka Hotel Santika Seminyak diharapkan selalu memberikan insentif sesuai dengan jumlah hasil kerja yang dicapai karyawan.
2. Pada variabel komunikasi pernyataan karyawan dapat memahami yang disampaikan komunikator memiliki nilai rata-rata terendah sebesar 3,68. Melihat hasil penelitian tersebut maka Hotel Santika Seminyak hendaknya memberikan pelatihan kepada karyawan, agar nantinya karyawan mampu memahami pesan yang disampaikan komunikator.
3. Pada variabel semangat kerja pernyataan karyawan memiliki semangat kerja yang tinggi dan optimis saat bekerja memiliki nilai rata-rata terendah sebesar 3,61. Melihat hasil penelitian tersebut maka Hotel Santika Seminyak diharapkan selalu memberikan reward untuk meningkatkan semangat kerja karyawan.
4. Bagi Peneliti selanjutnya diharapkan untuk menguji faktor-faktor lainnya yang dapat meningkatkan semangat kerja selain motivasi kerja dan komunikasi seperti motivasi kerja dan kompensasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi (2021). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Center of Economic Students Journal.
- Ananjaya, I. P. J., & Suthanaya, I. P. B. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Komunikasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Hotel Ibis Styles Bali Petitenget. Journal Research of Management, 1(1), 54-64.
- Busro (2018). Pengaruh Kompensasi dan Penghargaan terhadap Kinerja Karyawan dengan Semangat Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT Matahari Departement Store Cabang Thamrin Plaza Medan. Literasi Jurnal Ekonomi dan Bisnis.
- Dewi, N. P. I. C., & Dewi, A. S. K. (2019). *Pengaruh Motivasi, Komunikasi, dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Semangat Kerja Karyawan PT. AYU SARI PERTIWI* (Doctoral dissertation, Udayana University).
- Hasibuan (2013). Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Tunas Hijau Samarinda. Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis.
- Hikmawati, H. (2020). Pengaruh Kompetensi, Komunikasi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pt. Kharisma Saka Tunggal (Doctoral dissertation, Universitas Darma Persada).
- Khaerul Umam (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Samaco. BAJ: Behavioral Accounting Journal.
- Manullang (2018). Pengaruh kemampuan kerja dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja (studi kasus Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Kendal). Jurnal Muqtasid.
- Matdiasih, R., Rahmawati, E. D., & Hastuti, I. (2023). Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Komunikasi Dan Beban Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT XYZ

- Karanganyar. *Transformasi: Journal of Economics and Business Management*, 2(3), 136-147.
- Purnitasari, K. Y., & Sujadi, D. (2022). Pengaruh Komunikasi Dan Motivasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Disini Luxury Spa And Villas Seminyak. *Journal Research of Management*, 3(2), 275-286.
- Suardiana, I. K. A., Dewi, D. M. P., & Susila, I. M. G. D. (2024). Pengaruh Komunikasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di The Bali Dream Villa Seminyak. *Jurnal Mosaik Hospitaliti*, 6(2), 81-91.