**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI HOTEL PRIMA ULAK KARANG PADANG**

***The Effect Of Work Motivation And Communication Toward Employee Performance***

***In Hotel Prima Ulak Karang Padang***

**Shintia Yulian; Agussalim M; Novi Yanti**

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Ekasakti

E-mail: Shintiaayulian96@gmail.com

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan 1) Untuk mengetahui pengaruh secara parsial motivasi kerja terhadap kinerja Karyawan di Hotel Prima Ulak Karang Padang. 2) Untuk mengetahui pengaruh secara parsial komunikasi terhadap kinerja Karyawan di Hotel Prima Ulak Karang Padang. 3) Untuk mengetahui Pengaruh Motivasi Kerja dan Komunikasi secara simultan terhadap kinerja Karyawan di Hotel Prima Ulak Karang Padang. Populasi penelitian ini adalah karyawan di Hotel Prima Ulak Karang Padang. Sampel penelitian menggunakan total sampling yaitu 45 karyawan. Data penelitian menggunakan data primer yang dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan di Hotel Prima Ulak Karang Padang. Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis deskriptif, regresi linear berganda dan koefisien determinasi. Hasil analisis menunjukkan bahwa 1) Motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di Hotel Prima Ulak Karang Padang. 2) Komunikasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di Hotel Prima Ulak Karang Padang. 3) Motivasi kerja dan komunikasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di Hotel Prima Ulak Karang Padang. Besarnya kontribusi pengaruh motivasi kerja, dan komunikasi terhadap kinerja karyawan di Hotel Prima Ulak Karang Padang adalah 59,7% sedangkan sisanya 40,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Komunikasi, dan Kinerja Karyawan.

***ABSTRACT***

*This study aims 1) to determine the partial effect of work motivation on employee performance at Hotel Prima Ulak Karang Padang. 2) To determine the partial effect of communication on employee performance at Hotel Prima Ulak Karang Padang. 3) To determine the effect of work motivation and communication simultaneously on the performance of employees at Hotel Prima Ulak Karang Padang. The population of this study were employees at Hotel Prima Ulak Karang Padang. The research sample used total sampling, namely 45 employees. The research data uses primary data collected through distributing questionnaires to employees at Hotel Prima Ulak Karang Padang. The data analysis method in this study used descriptive analysis, multiple linear regression and the coefficient of determination. The results of the analysis show that 1) work motivation has a partial effect on employee performance at Hotel Prima Ulak Karang Padang. 2) Communication has a partial effect on employee performance at Hotel Prima Ulak Karang Padang. 3) Work motivation and communication have a simultaneous effect on employee performance at Hotel Prima Ulak Karang Padang. The contribution influence of work motivation and communication on employee performance at Hotel Prima Ulak Karang Padang is 59.7% while the remaining 40.3% is influenced by other variables not examined.*

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

 **PENDAHULUAN**

Industri perhotelan merupakan salah satu aspek yang mempunyai peranan penting dalam perkembangan pariwisata di Padang, salah satunya perhotelan tersebut menyediakan jasa akomodasi bagi para wisatawan. Jumlah kunjungan wisatawan yang mengalami peningkatan berpengaruh pada perkembangan industri perhotelan karena peningkatan jumlah kunjungan wisatawan akan meningkatkan pula kebutuhan akan jasa akomodasi khususnya hotel sebagai sarana penunjang.

Pesatnya pertumbuhan bisnis perhotelan mengakibatkan tingkat persaingan antar hotel yang tinggi. Namun bagi sejumlah pengusaha hotel, kondisi tersebut tidak menjadi kekhawatiran besar sepanjang pangsa pasarnya masih tersedia. Para pengelola hotel harus berusaha sebaik mungkin dalam memanfaatkan pasar yang ada dengan memberi image dan layanan prima kepada para tamunya.

Bisnis perhotelan merupakan salah satu bisnis yang menjanjikan saat ini, karena banyaknya wisatawan baik dari dalam maupun dari luar negeri memberikan kontribusi terhadap pemasukan sebuah hotel. Even-even yang diselenggarakan di hotal memberikan masukan kepada pihak hotel. Oleh sebab itu perlu adanya sumber daya manusia yang memiliki kemampuan dibidang kerjanya agar tercapai visi misi hotel.

Industri perhotelan yang memiliki kinerja sumber daya manusia yang baik, biasanya cepat dalam mencapai visi, misi dan tujuan organisasi bahkan lebih cepat dari perencanaan yang ditetapkan. Industri perhotelan akan cepat berkembang karena senantiasa memperbaharui visi, misi dan tujuan hotel. Pada Industri perhotelan yang mempunyai kinerja sumber daya manusia yang buruk justru sebaliknya, lambat dan lama mencapai visi, misi dan tujuan organisasi serta lambat berkembang, bahkan cenderung mati karena manusia-manusia yang ada di dalam organisasi tersebut tidak mampu mengikuti kemajuan yang pesat. Menurut (Fahrizal, 2012) banyak sekali faktor yang diduga berpengaruh dalam kinerja seseorang dalam suatu organisasi. Sumber daya manusia merupakan makhluk yang mempunyai pikiran, perasaan, kebutuhan dan harapan-harapan tertentu yang perlu di penuhi. Hal ini sangat memerlukan perhatian tersendiri karena faktor-faktor tersebut akan mempengaruhi prestasi, dedikasi dan loyalitas serta kecintaan terhadap pekerjaan dan organisasinya (Hasibuan 2015:222).

Menurut Wibowo (2016) faktor–faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang meliputi faktor internal dan eksternal. Faktor internal antara lain sikap, kemampuan, komitmen, minat, disiplin, budaya organisasi, intelegensi, motivasi dan kepribadian. Sedangkan yang termasuk faktor eksternal meliputi sarana dan prasarana, intensif atau gaji, komitmen, komunikasi, suasana kerja dan lingkungan kerja, iklim organisasi dan gaya kepemimpinan.

Hotel Prima Padang sebagai salah satu hotel yang ada di kota Padang, tidak lagi sebagai institusi yang bergerak dalam bidang pelayanan jasa perhotelan yang hanya sekedar menerima tamu untuk menginap, tetapi mereka juga memperhatikan kualitas pelayanan untuk menunjang kepuasan pelanggan.

Berikut ini adalah daftar kehadiran karyawan pada Hotel Prima Padang pada bulan Oktober 2018- Maret 2019.

**Tabel 1**

**Data Absensi Karyawan Hotel Prima Padang**

**Bulan Okt 2018 – Maret 2019**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Bulan** | **Terlambat** | **Alpha** | **Izin** | **Sakit** | **Tepat waktu** | **Jumlah karyawan** |
| Oktober  | 8 | 3 | 6 | 2 | 26 | 45 |
| November | 4 | 4 | 7 | 3 | 27 | 45 |
| Desember  | 5 | 7 | 7  | 3 | 23 | 45 |
| Januari  | 7 | 5 | 8 | 4 | 21 | 45 |
| Februari  | 4 | 5 | 7 | 4 | 25 | 45 |
| Maret  | 3 | 8 | 7 | 2 | 25 | 45 |

 *Sumber :Hotel Prima Padang*

Berdasarkan tabel 1.1 diatas terlihat masih tingginya absensi karyawan, hal ini terlihat dari keterlambatan dan ketidakhadiran (alfa,izin,dan sakit) karyawan pada setiap bulannya. Pada bulan oktober dari 45 karyawan, 8 orang terlambat, 3 alpha,6 izin dan 2 orang sakit hanya 26 orang yang datang tepat waktu. Pada bulan november dari 45 karyawan,4 orang terlambat, 4 alpha, 7 izin dan 3 orang sakit hanya 27 orang yang datang tepat waktu. Pada bulan desember dari 45 karyawan,5 orang terlambat,7 alpha , 7 izin dan 3 orang sakit hanya 23 orang yang datang tepat waktu. Pada bulan januari dari 45 karyawan, 7 orang terlambat, 5 alpha , 8 izin dan 4 orang sakit hanya 21 orang yang datang tepat waktu. Pada bulan februari dari 45 karyawan, 4 orang terlambat, 5 alpha 7 izin dan 4 orang sakit hanya 25 orang yang datang tepat waktu. Pada bulan maret dari 45 karyawan , 3 orang terlambat, 8 alpha , 7 izin dan 2 orang sakit hanya 25 orang yang datang tepat waktu. Dari pemaparan data absensi ini penulis membuat hipotesa awal, absensi yang rendah menunjukan rendahnya motivasi kerja karyawan hotel prima padang.

Berdasarkan kunjungan awal penulis ke Hotel Prima Padang, penulis mendapatkan informasi bahwa sebagian besar karyawan Hotel Prima Padang, memiliki latar belakang pendidikan yang sesuai dengan job description dan sebagian kecil memiliki latar belakang pendidikan yang tidak sesuai dengan job description.

Selain faktor motivasi, faktor komunikasi di Hotel Prima Ulak Karang Padang juga terlihat masih kurang maksimal. Pimpinan tidak memiliki kualitas leader yang baik sehingga mengakibatkan komunikasi antara pimpinan dan karyawan tidak terjalin dengan baik. Hal ini mempengaruhi kepada motivasi dan kinerja karyawan. Pimpinan hotel tidak memiliki ketegasan kepada karyawan dalam menjalankan aturan yang berlaku di Hotel Prima, dan tidak adanya reward dan punishmant yang jelas untuk karyawan yang memiliki prestasi atau kinerja yang bagus, maupun karyawan yang melanggar aturan.

**Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas maka dapat dirumuskan beberapa masalah yang hendak diteliti yaitu :

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja Karyawan di Hotel Prima Ulak Karang Padang ?
2. Apakah komunikasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja Karyawan di Hotel Prima Ulak Karang Padang ?
3. Apakah motivasi kerja dan komunikasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di Hotel Prima Ulak Karang Padang ?

**TINJAUAN PUSTAKA**

**Motivasi Kerja**

motivasi adalah “faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang”.Menurut Timpe (2011:126) motivasi kerja sebagai alat pembangkit, penguat,penggerak seseorang karyawan yang diarahkan untuk mencapai tujuan da hasil. Menurut Wibowo (2016: 281) mengemukakan bahwa motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan. Sedangkan menurut Liang Gie dalam Samsudin menyatakan bahwa motivasi adalah pekerjaan yang dilakukan oleh manajer dalam memberikan inspirasi, semangat dan dorongan kepada orang lain, dalam hal ini karyawannya, untuk mengambil tindakan-tindakan tertentu. Rivai (2010:455) mengemukakan pengertian motivasi kerja adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu.

Menurut Hasibuan (2010:146 ) tujuan motivasi kerja adalah Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan, meningkatkan produktivitas kerja karyawan, mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan, meningkatkan kedisiplinan karyawan, mengefektifkan pengadaan karyawan , menciptakan suasana dan hubungan yang baik, meningkatkan loyalitas, kreatifitas dan partisipasi karyawan, meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan, mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya, dan meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku. Motivasi kerja yang tinggi dapat tercermin dari semangat kerja yang tinggi dan menghasilkan kerja yang lebih baik. Dengan adanya hasil kerja yang lebih baik maka tujuan perusahaan akan tercapai dengan baik yang dapat membuat perusahaan akan lebih maju (Saputra & Mulia, 2020).

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan indikator motivasi dari teori Maslow. Teori hirarki kebutuhan dari Maslow dalam Huges (2012: 120) terdiri dari:

1. Kebutuhan Fisiologis

Merupakan kebutuhan dasar yang diperlukan manusia untuk bertahan hidup. Kebutuhan ini harus terpenuhi dahulu sebelum seseorang ingin memenuhi kebutuhan diatasnya. Contoh kebutuhan ini adalah makanan, minuman, tempat tinggal dan udara.

2. Kebutuhan Rasa Aman

Setelah kebutuhan fisiologis terpenuhi maka kebutuhan untuk melindungi diri sendiri menjadi motivasi dari perilaku berikutnya. Kebutuhan ini termasuk stabilitas, kebebasan dari rasa khawatir dan keamanan pekerjaan.Asuransi hidup dan kesehatan merupakan contoh kebutuhan yang masuk ke dalam kategori ini.

3. Kebutuhan Sosial

Setelah kebutuhan tubuh dan keamanan terpenuhi maka muncul kebutuhan baru yaitu rasa memiliki dan dimiliki serta kebutuhan untuk diterima dalam kelompok sosial.Manusia membutuhkan orang lain untuk berhubungan dan berinteraksi. Di tempat kerja kebutuhan ini dapat terpenuhi dengan kemampuan seseorang untuk berinteraksi dengan rekan kerja atau bekerja sama dalam tim.

4. Kebutuhan akan Penghargaan

Setelah ketiga kebutuhan sebelumnya terpenuhi maka muncul kebutuhan akan penghargaan atau keinginan untuk berprestasi.Kebutuhan ini juga termasuk keinginan untuk mendapatkan repuatasi, wibawa, status, ketenaran, kemuliaan, dominasi, pengakuan, perhatian,kepentingan dan penghargaan.

5. Kebutuhan untuk Mengaktualisasikan Diri

Kebutuhan paling akhir yang terletak pada hierarki paling atas muncul setelah semua kebutuhan terpenuhi. Merupakan kebutuhan untuk terus berkembang dan merealisasikan kapasitas dan potensi diri sepenuhnya.

**Komunikasi**

Komunikasi adalah komunikasi yang mampu menghasilkan perubahan sikap (*attitude change*) pada orang yang terlibat dalam komunikasi. Komunikasi Efektif adalah saling bertukar informasi, ide, kepercayaan, perasaan dan sikap antara dua orang atau kelompok yang hasilnya sesuai dengan harapan. Komunikasi Efektif adalah komunikasi yang mampu menghasilkan perubahan sikap (*attitude change*) pada orang yang terlibat dalam komunikasi. Komunikasi Efektif adalah saling bertukar informasi, ide, kepercayaan, perasaan dan sikap antara dua orang atau kelompok yang hasilnya sesuai dengan harapan (Admin, 2012).

Menurut Nuriana dalam Admin (2012) indikator komunikasi adalah :

1. Pengetahuan (*knowledge*) merupakan kemampuan mengetahui dan memahami pengetahuan di bidangnya masing masing yang menyangkut tugas dan tanggung jawabnya dalam bekerja.
2. Keterampilan (*skills*) merupakan kemampuan dalam berkomunikasi dengan baik secara tulisan serta kemampuan dalam berkomunikasi dengan jelas secara lisan.
3. Sikap (*Attitude*) merupakan kemampuan dalam berkreativitas dalam bekerja, semangat yang tinggi dalam bekerja dan kemampuan dalam perencanaan/pengorganisasian.

**Kinerja**

Kinerja menurut Kartini (2011:22) kinerja atau prestasi kerja adalah kesanggupan untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan waktu, mutu, dan tujuan yang telah ditentukan. Pengertian lain mengenai kinerja atau *performance* menurut Moekijat dalam Sinungan (2011:50) adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi tersebut secara legal, tidak melanggar hukum dan memberikan nilai manfaat sesuai dengan moral maupun etika.

Kinerja pegawai adalah kuantitas dan kualitas yang dicapai oleh seorang pegawai yang bertugas dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Saputra & Mulia, 2021). Dari kajian teori kinerja di atas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa untuk mengukur kinerja pegawai dapat ditentukan melalui indikator sebagaimana menurut Flippo dan Mas’ud (2010) :

* + - * 1. Kualitas kerja

Tingkat dimana hasil aktivitas yang dilakukan mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas maupun memenuhi tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas.

* + - * 1. Kuantitas kerja

Jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah sejumlah unit, sejumlah siklus yang diselesaikan.

* + - * 1. Ketepatan Waktu

Tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas orang lain.

* + - * 1. Efektivitas

Tingkat penggunaan sumber daya manusia dalam orgnaisasi dengan maksud menikan keuntungan dan mengurangi kerugian dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya manusia.

* + - * 1. Komitmen Kerja

Tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan perusahaan dan tanggung jawab terhadap perusahaan.

**KERANGKA KONSEPTUAL**

 Variabel Independen Variabel Independen

H3

H1

# Kinerja (Y)

Indikator :

* + - * 1. Kualitas kerja
				2. Kuantitas kerja
				3. Ketepatan Waktu
				4. Efektivitas
				5. Komitmen Kerja

Motivasi Kerja (X1)

Indikator :

1. Kebutuhan Fisiologis

2. Kebutuhan Rasa Aman

3. Kebutuhan Sosial

4. Kebutuhan akan Penghargaan

5. Kebutuhan untuk Mengaktualisasikan Diri

Komunikasi (X2)

Indikator :

(1) pengetahuan

(2) keterampilan

(3) sikap

H2

**Hipotesis**

* H1 : Diduga ada pengaruh secara parsial motivasi kerja terhadap kinerja Karyawan di Hotel Prima Ulak Karang Padang.
* H2 : Diduga ada pengaruh secara parsial komunikasi terhadap kinerja Karyawan di Hotel Prima Ulak Karang Padang.
* H3 : Diduga ada pengaruh secara parsial Motivasi Kerja dan Komunikasi secara simultan terhadap kinerja Karyawan di Hotel Prima Ulak Karang Padang

**METODE PENELITIAN**

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah melalui Penelitian Lapangan *(Field Research) dan* tinjauan pustaka*(Library Research).*Metode atau teknik pengumpulan data. Metode pengumpulan data yang dilakukan yakni wawancara langsung dengan karyawan hotel prima ulak karang padang kuesioner dan dengan dokumentasi, Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kualitatif dan data kuantitatif. Data kualitatif adalah data untuk melihat gambaran masing-masing variable dengan menggunakan analisis deskriptif. Data kuantitatif adalah data untuk melihat hubungan antara dua variabel yaitu variabel independen dan variabel dependen dengan menggunakan analisis regresi linear berganda. Untuk sumber data yakni berupa data primer dan data sekunder. Data primer bersumber dari karyawan hotel prima ulak karang padang dalam hal ini data diperoleh secara langsung dengan membagi kuesioner atau daftar pertanyaan kepada konsumen. Data sekunder yaitu data yang dikumpulkan secara tidak langsung dari sumbernya.Data yang didapat dari arsip yang dimiliki organisasi/instansi,studi keperpustakaan,penelitian terdahulu, dan jurnal yang berhubungan dengan permasalahan yang akan diteliti. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan hotel prima ulak karang padang sebanyak 45 orang. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah total sampling yaitu sebanyak 45 orang. Metode Analisis data yang dilakukan dengan analisis Regresi Linear berganda,Uji t dan Uji F. Uji statistik t menunjukan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen dan digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh masing-masing variabel independen yang di uji pada tingkat signifikan 0,005%. Uji F digunakan untuk melihat pengaruh langsung variabel independen terhadap variabel dependen. Penelitian dilakukan pada karyawan hotel prima ulak karang padang

.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Hasil Analisis**

1. **Regresi Linear Berganda**

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk melihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini adalah motivasi kerja, dan komunikasi sedangkan variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan.

Untuk melihat Pengaruh Motivasi Kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan Di Hotel Prima Ulak Karang seperti terlihat pada tabel berikut :

Tabel 2 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

|  |
| --- |
| **Coefficientsa** |
| Model | Unstandardized Coefficients | Standardized Coefficients | T | Sig. |
| B | Std. Error | Beta |
| 1 | (Constant) | 3.149 | 6.907 |  | .456 | .651 |
| Motivasi Kerja | .618 | .142 | .555 | 4.357 | .000 |
| Komunikasi | .483 | .212 | .290 | 2.278 | .028 |
| a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan |

Berdasarkan tabel 4.13 dapat dibuat persamaan regresi linear berganda sebagai berikut: Y=$α+ $b1X1+ b2 X2

Y = 3,149 + 0,618 X1 + 0,483 X2

Dari persamaan di atas maka dapat diinterpretasikan beberapa hal, sebagai berikut :

1. Konstanta sebesar 3,149 artinya jika tidak ada motivasi kerja, dan komunikasi (X1=X2=0) maka kinerja karyawan di Hotel Prima Ulak Karang Padang adalah sebesar konstanta yaitu 3,149 satuan.
2. Koefisien regresi motivasi kerja adalah sebesar 0,618. Koefisien ini bernilai positif, dapat disimpulkan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Jika motivasi kerja karyawan dinaikkan satu satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan di Hotel Prima Ulak Karang sebesar 0,618 satuan.
3. Koefisien regresi komunikasi adalah sebesar 0,483. Koefisien ini bernilai positif, dapat disimpulkan komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Jika komunikasi dinaikkan satu satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan di Hotel Prima Ulak Karang sebesar 0,483 satuan.
4. **Koefisien Determinasi**

Koefeisien determinasi digunakan untuk melihat kontribusi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Untuk mengetahui seberapa besar kontribusi motivasi kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan di Hotel Prima Ulak Karang dapat dilihat pada tabel berikut

**Tabel 3 Uji R Square**

|  |
| --- |
| **Model Summaryb** |
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .773a | .597 | .578 | 3.63920 |
| a. Predictors: (Constant), Komunikasi, Motivasi Kerja |
| b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan |

Berdasarkan hasil uji R-square pada tabel 4.14, ditemukan nilai koefisien determinasi kinerja karyawan di Hotel Prima Ulak Karang Padang yang ditunjukan dengan nilai *Adjusted R* *Square* sebesar 0,578. Hal ini berarti besarnya kontribusi pengaruh motivasi kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan di Hotel Prima Ulak Karang Padang adalah sebesar 57,8% sedangkan sisanya 42,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Variabel-variabel lain tersebut misalnya kepemimpinan, kompensasi, kompetensi, beban kerja dan sebagainya.

1. **Uji t**

Uji t digunakan untuk melihat pengaruh secara sendiri-sendiri antara variabel independen dengan variabel dependen. Dengan bantuan program SPSS 20 diketahui nilai t hitung pada tabel 4.15 sebagai berikut :

**Tabel 4 Hasil Uji t**

|  |
| --- |
| **Coefficientsa** |
| Model | Unstandardized Coefficients | Standardized Coefficients | T | Sig. |
| B | Std. Error | Beta |
| 1 | (Constant) | 3.149 | 6.907 |  | .456 | .651 |
| Motivasi Kerja | .618 | .142 | .555 | 4.357 | .000 |
| Komunikasi | .483 | .212 | .290 | 2.278 | .028 |
| a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan |

Dari tabel 4 diatas dapat dijelaskan hasil uji t sebagai berikut:

* 1. Nilai t hitung Motivasi Kerja 4,357 > t tabel 2,018. Nilai sig 0,000 < 0,05 jadi Ho ditolak Ha diterima. Dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Hotel Prima Ulak Karang Padang.
	2. Nilai t hitung Komunikasi 2,278 > t tabel 2,018. Nilai sig 0,028 < 0,05 jadi Ho ditolak Ha diterima. Dapat disimpulkan bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Hotel Prima Ulak Karang Padang.
1. **Uji f**

Uji F digunakan untuk melihat pengaruh secara keseluruhan dari variabel independen dengan variabel dependen. Dengan bantuan program SPSS 20 diketahui nilai F hitung pada tabel Anova sebagai berikut :

**Tabel 5 Hasil Uji F**

|  |
| --- |
| **ANOVAa** |
| Model | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 824.873 | 2 | 412.437 | 31.142 | .000b |
| Residual | 556.238 | 42 | 13.244 |  |  |
| Total | 1381.111 | 44 |  |  |  |
| 1. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
2. Predictors: (Constant), Komunikasi, Motivasi Kerja
 |

 Berdasarkan uji F diketahui F hitung 31.142 > F tabel 3.219 dan sig 0,000 < 0,05 jadi keputusan uji Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya ada pengaruh secara simultan motivasi kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan di Hotel Prima Ulak Karang Padang.

**PEMBAHASAN**

1. **Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan motivasi kerja berdampak pada peningkatan kinerja karyawan di Hotel Prima Ulak Karang Padang. Hal ini diketahui dari nilai regresi yang dihasilkan sebesar 0,618. Secara parsial motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini diketahui dari hasil uji t dimana t hitung sebesar 4,357 yang lebih besar dari nilai t tabel sebesar 2,018 atau dapat dilihat dari nilai signifikan sebesar 0,000 < 0,05.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Sri Mulyeni. (2018) yang menyatakan bahwa ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT PLN (Persero) Unit Pelayanan dan Jaringan Padalarang Kabupaten Bandung Barat. Selain itu penelitian ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan Silvani (2017) dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh motivasi terhadap peningkatan kinerja karyawan. Hasil lainnya yang mendukung adalah Vivi Nila Sari (2017) yang menemukan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Adira Dinamika Multifinance Tbk Cabang Bukittinggi.

Hal ini sejalan dengan pendapat Hasibuan (2010:146) bahwa tujuan motivasi kerja adalah meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan, meningkatkan produktivitas kerja karyawan, mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan, meningkatkan kedisiplinan karyawan, mengefektifkan pengadaan karyawan, menciptakan suasana dan hubungan yang baik, meningkatkan loyalitas, kreatifitas dan partisipasi karyawan, meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan, mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya, dan meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku. Motivasi kerja yang tinggi dapat tercermin dari semangat kerja yang tinggi dan menghasilkan kerja yang lebih baik. Dengan adanya hasil kerja yang lebih baik maka tujuan perusahaan akan tercapai dengan baik yang dapat membuat perusahaan akan lebih maju.

1. **Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan variabel komunikasi berdampak pada peningkatan variabel kinerja karyawan di Hotel Prima Ulak Karang Padang. Hal ini diketahui dari nilai regresi yang senilai 0,483. Secara parsial komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini diketahui dari hasil uji t dimana t hitung sebesar 2,278 yang lebih besar dari nilai t tabel sebesar 2,018 atau dapat dilihat dari nilai signifikan sebesar 0,028 < 0,05.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Sri Mulyeni. (2018) yang menyatakan bahwa ada pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan di PT PLN (Persero) Unit Pelayanan dan Jaringan Padalarang Kabupaten Bandung Barat. Selain itu penelitian ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan Silvani (2017) dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh komunikasi terhadap peningkatan kinerja karyawan. Hasil lainnya yang mendukung adalah Vivi Nila Sari (2017) yang menemukan bahwa komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Adira Dinamika Multifinance Tbk Cabang Bukittinggi.

Komunikasi adalah komunikasi yang mampu menghasilkan perubahan sikap (*attitude change*) pada orang yang terlibat dalam komunikasi. Komunikasi Efektif adalah saling bertukar informasi, ide, kepercayaan, perasaan dan sikap antara dua orang atau kelompok yang hasilnya sesuai dengan harapan. Komunikasi Efektif adalah komunikasi yang mampu menghasilkan perubahan sikap (*attitude change*) pada orang yang terlibat dalam komunikasi. Komunikasi Efektif adalah saling bertukar informasi, ide, kepercayaan, perasaan dan sikap antara dua orang atau kelompok yang hasilnya sesuai dengan harapan (Admin, 2012).

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Admin (2012) bahwa dengan tercapainya komunikasi yang baik, maka karyawan memiliki kemampuan mengetahui dan memahami pengetahuan di bidangnya masing masing yang menyangkut tugas dan tanggung jawabnya dalam bekerja, kemampuan dalam berkomunikasi dengan baik secara tulisan serta kemampuan dalam berkomunikasi dengan jelas secara lisan dan kemampuan dalam berkreativitas dalam bekerja, semangat yang tinggi dalam bekerja dan kemampuan dalam perencanaan atau pengorganisasian.

1. **Pengaruh Motivasi Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Diketahui berdasarkan hasil uji F bahwa variabel motivasi kerja, dan komunikasi secara bersama-sama atau simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Hotel Prima Ulak Karang Padang. Hal ini diketahui dari hasil uji F, dimana F hitung sebesar 31,142 yang lebih besar dari nilai F tabel sebesar 3,219 dan nilai sig perhitungan yang diperoleh sebesar 0,000 < 0,05.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Sri Mulyeni. (2018) yang menyatakan bahwa ada pengaruh komunikasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT PLN (Persero) Unit Pelayanan dan Jaringan Padalarang Kabupaten Bandung Barat. Selain itu penelitian ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan Menanti Sembiring (2017) yang ditemukan ada pengaruh komunikasi yang efektif dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Karo. Kemudian Edi Kurniawan (2016) penelitiannya juga menunjukkan bahwa komunikasi dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Cipta Perdana Sidoarjo.

Hasil penelitian lainnya juga mendukung yaitu penelitian Silvani (2017) yang memperoleh hasil bahwa variabel motivasi dan komunikasi berpengaruh secara simultan terhadap peningkatan kinerja. Kemudian hasil penelitian Syamsul Alam (2014) yang membuktikan bahwa variabel motivasi dan komunikasi berpengaruh secara simultan terhadap peningkatan kinerja pegawai Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan.

Menurut Suntoro dalam Nawawi (2012:213) kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Nawawi (2012) menyatakan faktor–faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang meliputi faktor internal dan eksternal. Faktor internal antara lain sikap, kemampuan, komitmen, minat, disiplin, budaya organisasi, intelegensi, motivasi dan kepribadian. Sedangkan yang termasuk faktor eksternal meliputi sarana dan prasarana, intensif atau gaji, komitmen, suasana kerja dan lingkungan kerja, iklim organisasi dan gaya kepemimpinan

Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan adanya pengaruh secara bersama-sama antara motivasi kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan. Maka dapat disimpulkan bahwa dengan motivasi kerja yang tinggi dari karyawan hotel dan komunikasi yang baik di dalam lingkungan kerja maka akan memberikan dampak pada meningkatnya kinerja karyawan di Hotel Prima Ulak Karang Padang.

**KESIMPULAN DAN SARAN**

**Kesimpulan**

Dari hasil penelitian dan pembahaan diatas maka dapat disimpulkan yakni variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Hotel Prima Ulak Karang Padang. Variabel komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Hotel Prima Ulak Karang Padang. Motivasi kerja dan komunikasi berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan di Hotel Prima Ulak Karang Padang. Kontribusi pengaruh motivasi kerja, dan komunikasi terhadap kinerja karyawan di Hotel Prima Ulak Karang Padang adalah sebesar 59,7% sedangkan sisanya 40,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti misalnya kepemimpinan, kompensasi, kompetensi, beban kerja dan sebagainya.

Hail deskriptif menunjukan indikator yang paling dominan dari variabel motivasi kerja (X1) adalah indikator kebutuhan Aktualisasikan Diri dengan nilai TCR 81.04%. Indikator yang paling domonan dari variabel Komunikasi (X2) adalah indikator Keterampilan dengan nilai TCR 81.33%. Indikator yang paling dominan dari variable kinerja (Y) adalah indikator Efektifitas dengan nilai TCR 77.63%.

**Saran**

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan penelitian maka dapat diajukan saran penelitian sebagai berikut:

1. Perusahaan
2. Hasil penelitian ini memperlihatkan bahwa variabel motivasi kerja, memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, hendaknya pihak Hotel mengevaluasi pemberian kompensasi yang sesuai untuk mendorong motivasi karyawan, dan memberikan pujian atau apresiasi kepada karyawan yang berprestasi sehingga bisa memacu karyawan lain untuk meningkatkan kinerjanya.
3. Adanya pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan. Maka sebaiknya pimpinan Hotel lebih memperhatikan komunikasi antar rekan kerja agar karyawan lebih solid dalam menyelesaikan pekerjaan.
4. Untuk menambah bahan penelitian pada Universitas Ekasakti dan sebagai referensi atau tambahan wawasan bagi mahasiswa yang sedang menyusun laporan penelitian.

**DAFTAR PUSTAKA**

Hasibuan,PS.Melayu. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit: PT Bumi Aksara, Jakarta

Wibowo. 2016. Manajemen Kinerja. Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada

Hendri. 2015. Komitmen Organisasi. New Jersey : Prentice Hall

Timpe, A. Dale. 2011. *Memotivasi Pegawai*, Terjemahan Susanto Budhiharmo. Jakarta : Alex Media Komputindo.

Rivai. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*, Jakarta.PT. Pustaka Gramedia Utama.

Hasibuan, Malayu S.P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Keenam. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Hughes. Richard, L. Robert C. Ginnet. Gordon J dan Curphy. 2012. *Leadership*. Enhancing the lesson of experience Mc.Grow Hill. Edisi Ketujuh. Jakarta : Salemba Empat Humanika

Arifin, 2010. Komunikasi Efektif. Bumi Aksara. Jakarta.

Admin. 2012. Komunikasi Efektif. Rieneka Cipta. Jakarta.

Machmud, 2013. Pengantar Ilmu Komunikasi dan Jurnalistik, armico Bandung

Kartini, Kartono. 2011*. Pemimpin* dan Kepemimpinan. Rajawali Pers. Jakarta.

Sinungan, Muchdarsyah. 2011. *Produktivitas apa dan Bagaimana*. Bumi Aksara. Jakarta.

Sembiring , 2012. *Budaya dan Kinerja Organisasi*. Fokusmedia. Bandung

Nawawi. 2012. Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Kinerja. Kencana. Jakarta.

Siagian. 2010. *Organisasi, Kepemimpinan dan Prilaku Administrasi*. Jakarta : Gunung Agung.

Mulyadi. 2011. *Manajemen Pemasaran*. Erlangga. Jakarta

Mas’ud. 2010. *Survei Diagnosis Organisasi Konsep dan Aplikasi*. Erlangga. Jakarta

Sugiyono, 2013. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : CV. Alfabeta.

Mangguluang, Agussalim. 2011. *Dasar-Dasar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ekasakti Press. Universitas Ekasaksi Padang.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_. 2016. *Metodologi Penelitian*. Ekasakti Press. Universitas Ekasaksi Padang.

Hardiansyah, 2014. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Salemba Humanika. Jakarta

Umar. 2013. Tekhnik Penarikan Sampel (Terjemahan) Jilid III Jakarta: Ul-Press.

Idris. 2014. *Analisis Data Kuantitatif*. UNP Padang.

Ghozali. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariat dengan SPSS.* Semarang: Universitas Diponegoro.

Arikunto, Suharsimi. 2013. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : Rineka Cipta.

Sujiono, 2010. *Metode Pengembangan Fisik*. Universitas Terbuka Jakarta.

**Jurnal :**

Sri Mulyeni. 2018.Pengaruh Komunikasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT PLN (Persero) Unit Pelayanan dan Jaringan Padalarang Kabupaten Bandung Barat . Vol 1 No 1 (2018): Jurnal Soshum-Insentif

Heru Riyadi. 2017. Pengaruh Komunikasi, Motivasi Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya Pada Kinerja Dosen Pada Perguruan Tinggi Pariwisata Swasta Di Jawa Barat. *Tourism and Hospitality Essentials (THE) Journal,* Vol. 7, No. 2, 2017 - 74

Eva Silvani. 2017. Pengaruh Komunikasi, Motivasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan. Vol 5 No 1 tahun 2017.

Vivi Nila Sari. 2017. Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Adira Dinamika Multifinance Tbk Cabang Bukittinggi

Menanti Sembiring. 2017. Pengaruh Komunikasi Yang Efektif Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Karo. Agrica (Jurnal Agribisnis Sumatera Utara) Vol.10 No.1/April 2017 p-ISSN : 1979-8164. *Available online http://ojs.uma.ac.id/index.php/agrica* e-ISSN : 2541-593X

Intan. 2017. Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Kerja Dan Komunikasi Terhadap kinerja pegawai dinas perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kota Palu. *Jurnal Katalogis, Volume 5 Nomor 6, Juni 2017 hlm 120-127*

Edi Kurniawan. 2016. Pengaruh Komunikasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Cipta Perdana Sidoarjo. [Vol 4, No 3 (2016)](http://jurnalmahasiswa.unesa.ac.id/index.php/jpap/issue/view/1090%22%20%5Ct%20%22_parent) > [KURNIAWAN](http://jurnalmahasiswa.unesa.ac.id/index.php/jpap/article/view/16355/0)

Desi Ernika. 2016. Pengaruh Komunikasi Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Inti Tractors Samarinda. eJournal Ilmu Komunikasi, 2016 : 4 (2) : 87 - 101 . ISSN 0000-0000, ejournal.ilkom.fisip-unmul.ac.id

Niken Dwi Ardila. 2016. Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi Internal, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai BP3AKB Provinsi Jawa Tengah. [Vol 10, No 1 (2015)](https://journal.unnes.ac.id/nju/index.php/DP/issue/view/528%22%20%5Ct%20%22_parent) > [Ardilla](https://journal.unnes.ac.id/nju/index.php/DP/article/view/5094/0)

Hamdan, 2015. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sarolangun.* Masters thesis, Universitas Terbuka.

Taufik Rachim. 2014. Pengaruh Motivasi dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bober. Economic dan Festival Research

Syamsul Alam. 2014. Pengaruh Komunikasi, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan. *e-Jurnal Katalogis, Volume 2 Nomor 1, Januari 2014 hlm 135-145 ISSN: 2302-2019*

Resty. 2014. Pengaruh Motivasi, Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UMS

Aris. 2013. Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Distro Rown Division Surakarta

Edi Susanto. 2013. Pengaruh Komunikasi, Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada Kantor Wilayah XII Direktorat Jenderal Kekayaan Negara (DJKN) Banjarmasin. Jurnal Wawasan Manajemen, Vol. 1, Nomor 2, Juni 2013

Adebimpe Adebola Olaniyi. 2013. Effects of Job Stress and Motivation on Performance of Employees in Hotel Industry (Hotels at Dublin Airport).

Maya Camerasau. 2017. Effects of Job Stress and Motivation on Performance of Employees in Hotel Industry

Saputra, N., & Mulia, R. A. (2020). Kontribusi Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Agam. Ensiklopedia Sosial Review, 2(1), 20-28.

Saputra, N., & Mulia, R. A. (2021). Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Sekretariat Daerah Kota Padang. Jurnal Ilmiah Ekotrans & Erudisi, 1(1), 1-24.

Ching Hui Phei. 2014. Factors Affect Employees’ Performance In Hotel Industry. Factors Affect Employees’ Performance In Hotel Industry

Vanessa Lizzette Barbosa-McCoy. 2016. Hotel Managers' Motivational Strategies for Enhancing Employee Performance. Walden University ScholarWorks