

PENGARUH MOTIVASI DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DI HOTEL SHIGIRA BAYSIDE SUITE
ALLAMANDA JEPANG

I Ketut Eli Sumerta¹, Ni Nyoman Arini^{2*}, I Ketut Maha Manobhawa³

^{1,2,3} Fakultas Bisnis dan Pariwisata, Universitas Triatma mulya

Email: ¹eli.sumerta@triatmamulya.ac.id, ²nyoman.arini@triatmamulya.ac.id,
³mahamanobhawa43@gmail.com

Received: 20/03/2024; Revised: 22/04/2024; Accepted: 29/04/2024

Abstract

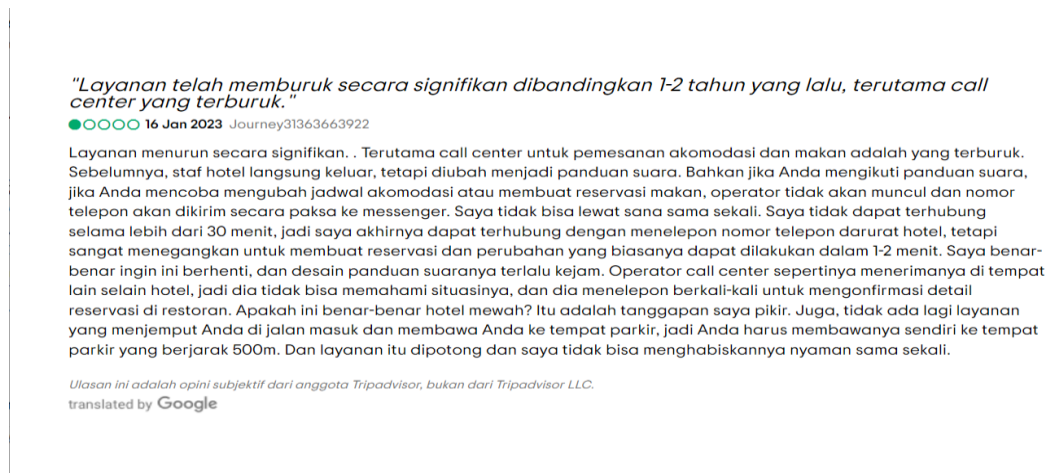
This research aims to determine the effect of motivation and communication on employee performance at the Shigira Bayside Suite Allamanda. The data used in this research is primary data distributed through questionnaires with 70 respondents. The research results show that: (1) Motivation has a positive and significant influence on employee performance at Shigira Bayside Suite Allamanda. This can be seen from the value of $t\text{-count } 2.308 > t\text{-table } 2.002$. (2) Communication has a positive and significant influence on employee performance. This can be seen from the $t\text{-count}$ value of $4.158 > t\text{-table } 2.002$. (3) Motivation and Communication simultaneously have a positive and significant effect on employee performance at Shigira Bayside Suite Allamanda. This is indicated by the $F\text{-count}$ value of $15.403 > F\text{-table } 3.159$. (4) The magnitude of the influence that motivation and communication have on employee performance is 44.8%, while the remaining 55.2% is influenced by other variables outside this research. (5) The communication variable is the most dominant variable influencing employee performance at Shigira Bayside Suite Allamanda. This can be seen from the beta coefficient value of the communication variable of 0.446, while the motivation variable only has a Beta coefficient value of 0.248.

Keywords: motivation, communication, employee performance

Pendahuluan

Seiring dengan berkembangnya zaman dari waktu ke waktu, industri perhotelan juga mengalami perkembangan yang pesat. Berdasarkan berbagai kebutuhan wisatawan, hal inilah yang mendorong perusahaan pariwisata untuk merespon kebutuhan wisatawan dengan menawarkan produk atau jasa. Pelaku usaha di bidang pariwisata harus mampu memenuhi kebutuhan wisatawan. Dalam memenuhi kebutuhan dan keinginan wisatawan erat kaitannya dengan kinerja karyawan dalam industri perhotelan. Karyawan yang berkinerja baik dapat memberikan pengalaman yang memuaskan kepada wisatawan, sehingga dapat membangun citra positif bagi hotel. Memberikan motivasi kepada karyawan dan melakukan komunikasi yang efektif merupakan dua hal yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dapat dilihat dari berbagai sudut pandang, seperti kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerjasama untuk mencapai tujuan yang ditetapkan perusahaan. Secara umum

setiap perusahaan yang mengelola usahanya tidak bisa lepas dari permasalahan kinerja karyawannya, karena setiap perusahaan memerlukan sumber daya manusia yang berkualitas. Salah satu keluhan tamu hotel berupa *negative comment* terkait kinerja karyawan di Shigira Bayside Suite Allamanda dapat dilihat pada gambar berikut.



Gambar 1. Ulasan Negatif Tamu Hotel
Sumber: TripAdvisor, 2023

Berdasarkan Gambar 1 di atas, diketahui adanya keluhan tamu mengenai pelayanan yang diberikan oleh staf hotel. Hal ini tentunya memberikan dampak buruk yang disebabkan oleh kinerja karyawan itu sendiri. Pelayanan yang tidak maksimal dapat mengurangi keputusan tamu menginap di hotel Shigira Bayside Suite Allamanda. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi dan komunikasi (Gani, 2020). Motivasi yang diberikan oleh pihak Shigira Bayside Suite Allamanda kepada karyawan berupa motivasi internal dan motivasi eksternal. Motivasi internal yang diperoleh selama proses penelitian adalah kurangnya rasa ingin belajar bahasa Jepang dari para karyawan. Hal ini dikarenakan banyak karyawan pekerja asing yang berasal dari negara Kamboja, Vietnam, dan Indonesia. Motivasi eksternal berasal dari pimpinan, apabila pimpinan mengetahui karyawan tersebut tidak terlalu menguasai bahasa Jepang, maka pimpinan memberikan pekerjaan yang sedikit menggunakan bahasa Jepang, sehingga secara tidak langsung menyebabkan para karyawan terutama pekerja asing lebih malas mempelajari bahasa Jepang. Selain motivasi, faktor lain yang dapat meningkatkan kinerja karyawan adalah komunikasi.

Komunikasi adalah suatu proses di mana pihak-pihak menggunakan informasi yang diterima satu sama lain untuk mencapai tujuan bersama, dan komunikasi adalah suatu hubungan relasional yang timbul dari kelanjutan rangsangan dan pembangkitan tanggapan (Hasmawati, 2018). Berdasarkan hasil observasi, komunikasi yang sering diterapkan di Shigira Bayside Suite Allamanda adalah komunikasi antar karyawan kurang komunikatif. Informasi yang penting sering tidak disampaikan dengan baik ke antar sesama karyawan, departemen lain, maupun ke atasan, sehingga permasalahan tidak bisa diselesaikan dengan cepat. Hal ini terjadi karena para karyawan operasional didominasi oleh para pekerja asing yang kurang menguasai bahasa Jepang, sehingga selalu terjadi kendala dalam hal

komunikasi. Penelitian ini menganalisis pengaruh motivasi dan komunikasi terhadap kinerja karyawan di Shigira Bayside Suite Allamanda. Menyadari pentingnya dalam menciptakan kinerja karyawan yang berdampak pada kelangsungan hidup di industri perhotelan. Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi pengaruh motivasi dan komunikasi terhadap kinerja karyawan di Hotel Shigira Bayside Suite Allamanda, Jepang.

Landasan Teori

Manajemen sumber daya manusia sebagai pendekatan strategis terhadap pengelolaan aspek-aspek yang berkaitan dengan ketenagakerjaan perusahaan. Manajemen sumber daya manusia sebagai ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peran tenaga kerja agar aktif dan efektif dalam mencapai tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat (Hasibuan, 2016). Manajemen sumber daya manusia mempunyai peranan yang sangat penting dalam mempengaruhi kinerja pegawai. Kinerja mengacu pada apa yang dapat dilakukan seseorang sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya (Rahmadhani, 2020). Kinerja adalah hasil kerja baik mutu maupun kuantitas pekerjaan yang dicapai pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tugas yang diberikan (Mangkunegara, 2014). Indikator kinerja karyawan terdiri dari empat faktor yaitu kualitas, kuantitas, pelaksanaan tugas, dan tanggung jawab. Motivasi dan komunikasi merupakan dua faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan (Gani, 2020). Indikator kinerja karyawan terdiri dari 4 (empat) faktor yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, pelaksanaan tugas, dan tanggung jawab terhadap pekerjaan (Mangkunegara, 2014).

Motivasi kerja merupakan motivasi berbagai proses perilaku manusia untuk mencapai tujuan (Wibowo, 2016). faktor internal dan faktor eksternal dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan (Lusri & Siagian, 2017). Indikator motivasi berupa gaji dan upah, pembagian laba, pemeliharaan kesehatan, rekreasi, jaminan hari tua, jam kerja, jaminan kerja, lingkungan kerja (Wibowo & Maryati, 2020). Komunikasi adalah penyampaian informasi, gagasan, pengertian dari seseorang ke orang lain, sehingga dapat memaknainya sesuai dengan tujuan yang dimaksudkan (Mangkunegara, 2014). Jenis-jenis komunikasi yaitu komunikasi informal, komunikasi vertikal, komunikasi horizontal, dan komunikasi diagonal. Indikator komunikasi berupa pemberian perintah, teguran, nasehat, aturan kerja, saran dan keluhan, diskusi, dan koordinasi (Handoko, 2018). Hubungan antara motivasi dan komunikasi dalam kinerja karyawan di industri perhotelan sangat penting. Motivasi dan komunikasi yang efektif dapat membantu meningkatkan kinerja karyawan, menciptakan lingkungan kerja yang positif, sehingga hal tersebut tentunya juga berdampak positif terhadap kepuasan tamu.

Metode Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Hotel Shigira Bayside Suite Allamanda, Jepang yang berlokasi di Arazato-926-25 Ueno, Miyakojima, Okinawa 906-0202, Jepang. Motivasi (X1) dan komunikasi (X2) dalam penelitian ini sebagai variabel bebas. Kinerja karyawan (Y) dalam penelitian ini sebagai variabel terikat. Data primer dalam penelitian ini diperoleh melalui hasil penyebaran kuesioner kepada responden. Data sekunder dalam penelitian ini berupa *guest comment*. Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2017). Jumlah populasi pada penelitian ini adalah 120 orang. Apabila

populasi penelitian lebih dari 100 maka sampel dapat diambil antara 10-15% atau 25-50% atau lebih, tetapi apabila populasi penelitian kurang dari 100 sebaiknya mengambil semuanya (Arikunto, 2010). Metode penentuan sampel yang digunakan pada penelitian ini menggunakan metode random sampling, sehingga sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah sebanyak 60 responden. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner dan studi kepustakaan. Instrumen yang digunakan adalah kuesioner yang dibagikan kepada karyawan di Hotel Shigira Bayside Suite Allamanda, Jepang dari Januari hingga Maret 2023. Sebelum didistribusikan, dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas. Setelah mendapatkan data dilakukan Uji Asumsi Klasik, Analisis Regresi Linier Berganda, Analisis Korelasi Berganda, T-test, F-test, koefisien determinasi, dan *standarized coefisient beta*.

Hasil dan Pembahasan

Data penelitian diperoleh melalui kuesioner yang disebarakan kepada 60 karyawan Shigira Bayside Suite Allamanda Jepang. Analisis karakteristik responden berdasarkan umur, jenis kelamin, latar belakang pendidikan, dan masa kerja diuraikan pada tabel berikut.

Tabel 1. Karakteristik Responden

Karakteristik Responden	Kriteria	Frekuensi	Persentase (%)
Usia	< 20 Tahun	9	15,0
	21 - 30 Tahun	27	45,0
	> 30 tahun	24	40,0
Jenis Kelamin	Laki - Laki	32	53,3
	Perempuan	28	46,7
Pendidikan	SMA/SMK	10	16,7
	Diploma	25	41,7
	Sarjana	22	36,7
	Pascasarjana	3	5,0
Masa Kerja	< 2 Tahun	8	13,3
	2 - 5 Tahun	29	48,3
	> 5 Tahun	23	38,3

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan data pada tabel di atas, diketahui bahwa responden dengan usia kurang dari 20 tahun sebanyak 9 orang (15%), rentang usia 21–30 tahun sebanyak 27 orang (45%), dan rentang usia di atas 30 tahun sebanyak 24 orang (40%). Jenis kelamin responden didominasi oleh laki–laki sebanyak 32 orang (53,3%) dan perempuan sebanyak 28 orang (46,7%). Responden dengan tingkat pendidikan SMA/SMK sebanyak 10 orang (16,7%), Diploma sebanyak 25 orang (41,7%), Sarjana sebanyak 22 orang (36,7%), dan Pascasarjana sebanyak 3 orang (5%). Selanjutnya responden dengan masa kerja kurang dari 2 tahun sebanyak 8 orang (13,3%), masa kerja 2–5 tahun sebanyak 29 orang (48,3%), dan masa kerja lebih dari 5 tahun sebanyak 23 orang (38,3%).

Uji instrumen bertujuan untuk mengetahui apakah suatu *item* pertanyaan atau pernyataan yang terdapat pada kuesioner telah memenuhi syarat validitas dan reliabilitas yang telah ditentukan, item pertanyaan dinyatakan valid jika memiliki nilai *Corrected Item - Total Correlation* > 0,3 dan dinyatakan handal apabila nilai

Cronbach's Alpha > 0.60. Hasil uji validitas dan reliabilitas ditampilkan pada tabel berikut.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Penelitian

Variabel	Indikator Pertanyaan	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Corrected Item - Total Correlation</i>	Keterangan
Motivasi (X ₁)	Indikator 1	0,955	0,819	Valid dan Reliabel
	Indikator 2		0,738	Valid dan Reliabel
	Indikator 3		0,741	Valid dan Reliabel
	Indikator 4		0,758	Valid dan Reliabel
	Indikator 5		0,652	Valid dan Reliabel
	Indikator 6		0,754	Valid dan Reliabel
	Indikator 7		0,832	Valid dan Reliabel
	Indikator 8		0,784	Valid dan Reliabel
Komunikasi (X ₂)	Indikator 1	0,808	0,512	Valid dan Reliabel
	Indikator 2		0,495	Valid dan Reliabel
	Indikator 3		0,519	Valid dan Reliabel
	Indikator 4		0,628	Valid dan Reliabel
	Indikator 5		0,605	Valid dan Reliabel
	Indikator 6		0,618	Valid dan Reliabel
	Indikator 7		0,429	Valid dan Reliabel
Kinerja karyawan (Y)	Indikator 1	0,783	0,679	Valid dan Reliabel
	Indikator 2		0,342	Valid dan Reliabel
	Indikator 3		0,690	Valid dan Reliabel
	Indikator 4		0,687	Valid dan Reliabel

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan tabel di atas, nilai *Corrected Item - Total Correlation* di atas 0.3 dan nilai *Cronbach's Alpha* pada masing – masing variabel penelitian di atas 0,6. Hasil ini mengindikasikan bahwa data pada penelitian ini dinyatakan valid dan reliabel, sehingga layak digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian ini.

Penelitian kuantitatif ini bertumpu pada hasil uji, diantaranya pengujian asumsi klasik yang menjadi pengujian prasyarat yang harus dilakukan sebelum menggunakan pengujian regresi. Pengujian hipotesis klasik dalam penelitian ini terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Hasil uji asumsi klasik, analisis regresi dan uji lainnya dipaparkan di bawah ini.

a) Uji Normalitas

Tujuan penggunaan Uji Normalitas adalah untuk menguji apakah dalam model regresi data pada variabel bebas dan variabel terikat mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik mewakili data yang mempunyai distribusi normal. Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan uji *Kolmogorov Smirnov Test* dengan membandingkan *asymptotic significance* dengan $\alpha = 0,05$. Dasar kesimpulannya adalah jika *asymptotic significance* lebih besar dari 0,05 maka data dianggap berdistribusi normal (Sujarweni, 2017). Hasil uji normalitas pada penelitian ini dijelaskan pada tabel berikut.

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^{a, b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	2.69967779
Most Extreme Differences	Absolute	.117
	Positive	.091
	Negative	-.117

Kolmogorov-Smirnov Z	.961
Asymp. Sig. (2-tailed)	.314
a. Test distribution is Normal.	

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan tabel di atas, nilai *asymptotic significance* sebesar 0,314, artinya lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa data pada penelitian ini berdistribusi normal, sehingga dapat dilanjutkan pada pengujian berikutnya.

b) Uji Multikolinearitas

Adanya multikolinearitas dalam suatu penelitian dapat ditentukan oleh besarnya *Tolerance Value* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Jika *Tolerance Value* $\geq 0,10$ atau nilai $VIF \leq 10$ maka tidak terjadi multikolinearitas antar variabel independen (Sujarweni, 2017). Hasil uji multikolinearitas pada penelitian ini ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

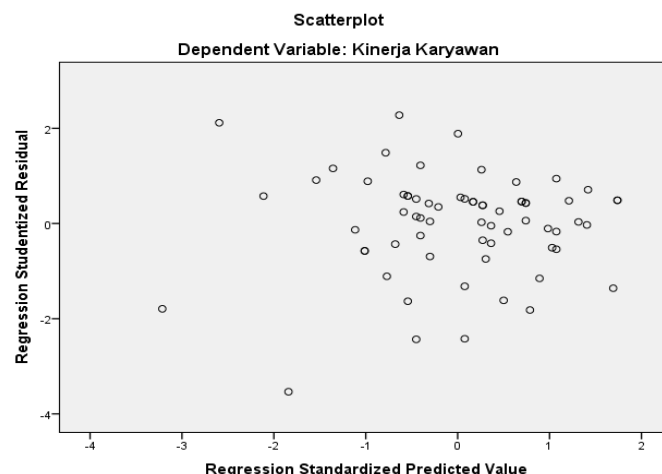
Variabel	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Motivasi (X ₁)	0,915	1.092	Tidak terjadi multikolinearitas
Komunikasi (X ₂)	0,915	1.092	Tidak terjadi multikolinearitas

Sumber: Data diolah, 2023

Tabel 4 di atas menunjukkan bahwa nilai penerimaan masing-masing variabel bebas dalam penelitian ini memiliki nilai *Tolerance* $> 0,10$ dan nilai $< 0,10$. Hal ini ditunjukkan dengan nilai *tolerance* dan VIF pada variabel Motivasi (X₁) dan Komunikasi (X₂) masing-masing sebesar 0,915 dan 1,092. Dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas pada penelitian ini.

c) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dimaksudkan untuk menguji apakah terdapat ketidaksamaan *variance* dari residual suatu pengamatan dengan residual pengamatan yang lain dalam suatu model regresi. Ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat grafik *scatterplot*. Hasil uji heterokedastisitas pada penelitian ini dapat dilihat pada gambar 2 berikut.



Gambar 2. Hasil Uji Heterokedastisitas

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan gambar di atas terlihat pola grafik plot tersebar secara acak di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini menunjukkan tidak terjadi heteroskedastisitas pada data penelitian, sehingga data hasil penelitian ini dapat dilanjutkan ke tahap berikutnya dan menjawab permasalahan dalam penelitian.

d) Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis untuk menguji pengaruh motivasi dan komunikasi terhadap kinerja karyawan Shigira Bayside Suites Allamanda Jepang dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Berdasarkan estimasi regresi linier berganda dengan menggunakan program Statistical Package for Social Science (SPSS) versi 22.0 for Windows, diperoleh hasil berikut.

Tabel 5. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations
	B	Std. Error	Beta			Partial
1 (Constant)	-2.655	3.297		-.805	.424	
Motivasi	.086	.037	.248	2.308	.024	.381
Komunikasi	.451	.109	.446	4.158	.000	.364
R = 0,670 ^a						
R ² = 0,448						
F _{tabel} = 3,159						
F _{hitung} = 15,403						
T _{tabel} = 2,002						
Persamaan Regresi: $Y = -2,655 + 0,086X_1 + 0,451X_2 + e$						

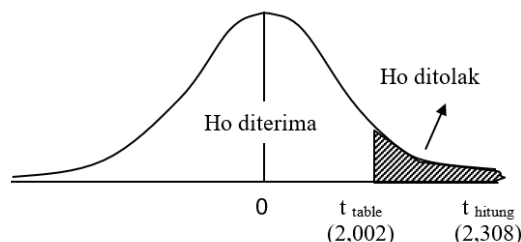
Sumber: Data diolah, 2023

Persamaan regresi pada tabel di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- α : Nilai konstanta sebesar -2,655 mengindikasikan bahwa apabila motivasi dan komunikasi bernilai 0 (nol) maka kinerja karyawan di Shigira Bayside Suite Allamanda Jepang akan turun sebesar -2,655
- β_1 : Koefisien regresi variabel motivasi sebesar 0,086 mengindikasikan bahwa apabila motivasi meningkat maka kinerja karyawan di Shigira Bayside Suite Allamanda Jepang juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,086 dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan.
- β_2 : Koefisien regresi variabel komunikasi sebesar 0,451 mengindikasikan bahwa apabila komunikasi meningkat maka kinerja karyawan di Shigira Bayside Suite Allamanda Jepang juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,451 dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan.

Berdasarkan data pada Tabel 5 diperoleh informasi bahwa secara parsial terdapat korelasi pada kategori lemah antara motivasi (X_1) dengan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,381. Komunikasi (X_2) secara parsial juga memiliki korelasi dengan kategori lemah terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0,364. Pada temuan lain menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang kuat secara simultan antara motivasi (X_1) dan komunikasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) di Shigira Bayside Suite Allamanda Jepang sebesar 0,570.

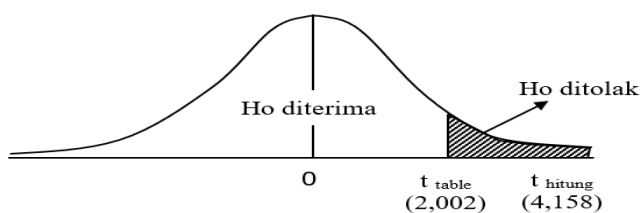
Untuk menguji pengaruh Motivasi (X_1) terhadap Kinerja Karyawan Hotel Shigira secara lebih rinci dianalisis dengan koefisien regresi. Nilai koefisien regresi variabel Motivasi (X_1) sebesar 0,086. Jika variabel motivasi meningkat sebesar 1 satuan maka kinerja karyawan Shigira akan meningkat sebesar 0,086 satuan dengan asumsi variabel bebas lainnya tetap. Hasil uji hipotesis disajikan pada gambar berikut.



Gambar 3. Daerah Penerimaan dan Penolakan H_0
Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan hasil analisis di atas diperoleh nilai t hitung variabel motivasi sebesar 2,308. Gambar tersebut menunjukkan bahwa nilai t hitung $>$ t tabel yaitu 2,002 dengan nilai signifikansi sebesar $0.024 < 0.05$. Artinya H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi (X_1) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Shigira Bayside Suite Allamanda Jepang.

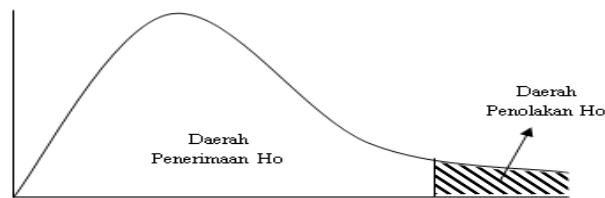
Untuk menguji lebih detail pengaruh Komunikasi (X_2) terhadap Kinerja Karyawan di Shigira Bayside Suite Allamanda Jepang dapat dianalisis dengan menggunakan koefisien regresi. Nilai koefisien regresi variabel komunikasi (X_2) sebesar 0,451. Jika variabel komunikasi mengalami kenaikan sebesar 1 satuan maka kinerja karyawan Shigira Bayside Suite Allamanda Jepang juga akan mengalami kenaikan sebesar 0,451 satuan dengan asumsi variabel bebas lainnya tetap. Untuk melihat hasil uji hipotesis disajikan pada gambar berikut:



Gambar 4. Daerah Penerimaan dan Penolakan H_0
Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan hasil analisis di atas diperoleh nilai t hitung variabel komunikasi sebesar 4,158. Gambar tersebut menunjukkan bahwa nilai t hitung $>$ t tabel yaitu 2,002 dengan nilai signifikansi $0.000 < 0.05$. Artinya H_0 ditolak dan H_2 diterima. Jadi, disimpulkan bahwa komunikasi (X_2) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Shigira Bayside Suite Allamanda Jepang.

Motivasi (X_1) dan Komunikasi (X_2) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di Shigira Bayside Suite Allamanda Jepang dibuktikan dengan hasil uji anova yang ditampilkan pada gambar berikut.



Gambar 5. Kurva Distribusi F $F_{\text{tabel}} (3,159)$ $F_{\text{hitung}} (15,403)$
 Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan gambar di atas terlihat bahwa nilai F hitung sebesar 15,403 lebih besar dari F tabel 3,159 ($df_1 = 2$, $df_2 = 57$). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa H_3 menunjukkan adanya pengaruh positif terhadap motivasi dan komunikasi. Hubungan dan pengaruh signifikan ini juga mempengaruhi kinerja karyawan di Shigira Bayside Shigira Bayside Suite Allamanda Jepang secara bersamaan.

Untuk mengetahui sejauh mana pengaruh variabel motivasi dan komunikasi terhadap kinerja karyawan di Shigira Bayside Suite Allamanda Jepang dapat ditentukan dengan menggunakan koefisien determinasi. Seberapa besar pengaruh motivasi dan komunikasi terhadap kinerja karyawan di Shigira Bayside Suite Allamanda Jepang dapat dinyatakan dalam persentase dengan nilai koefisien determinasi. Nilai koefisien determinasi ditunjukkan pada tabel berikut.

Tabel 6. Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.670 ^a	.448	.404	2.74154

a. Predictors: (Constant), Komunikasi, Motivasi

b. Dependent Variabel: Kinerja karyawan

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai *R Square* sebesar 0,448. Hal ini menunjukkan bahwa 44,8% kinerja karyawan di Shigira Bayside Suite Allamanda Jepang dipengaruhi oleh motivasi (X_1) dan komunikasi (X_2), sedangkan sisanya sebesar 55,2% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini, seperti insentif, budaya organisasi, lingkungan kerja, pelatihan dan beban kerja.

Variabel yang mempunyai pengaruh paling besar terhadap kinerja karyawan di Shigira Bayside Suite Allamanda Jepang dapat diketahui dari nilai koefisien regresi yang terdapat pada masing-masing variabel penelitian. Nilai koefisien regresi penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut.

**Tabel 7. Standardized Coefficients Beta
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-2.655	3.297		-.805	.424
Motivasi	.086	.037	.248	2.308	.024
Komunikasi	.451	.109	.446	4.158	.000

a. Dependent Variabel: Kinerja karyawan

Sumber: Data diolah (2023)

Berdasarkan data Tabel 7 dapat diketahui bahwa variabel yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Shigira Bayside Suite Allamanda Jepang adalah variabel komunikasi (X_2). Hal ini dapat dibuktikan dari *Standardized Coefficients Beta* pada variabel komunikasi sebesar 0,446 sedangkan variabel motivasi hanya memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,248.

Simpulan

Berdasarkan dari hasil dan pembahasan yang telah diuraikan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi (X_1) secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di Shigira Bayside Suite Allamanda Jepang. Hal ini terlihat dari nilai thitung $t_{hitung} 2,308 > t_{tabel} (0.05:57) = 2,002$ sehingga dapat disimpulkan bahwa ketika motivasi meningkat (X_1), maka kinerja karyawan juga meningkat. Komunikasi (X_2) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y) di Shigira Bayside Suite Allamanda Jepang. Hal ini terlihat dari nilai thitung $t_{hitung} 4,158 > t_{tabel} (0.05:57) = 2,002$. Dapat disimpulkan bahwa ketika komunikasi karyawan (X_2) meningkat, maka kinerja karyawan di Shigira Bayside Suite Allamanda Jepang juga meningkat. Motivasi (X_1) dan Komunikasi (X_2) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y) di Shigira Bayside Suite Allamanda Jepang. Hal ini ditunjukkan dengan nilai F_{hitung} sebesar $15,403 > F_{tabel} 3,159 (df1 = 3, df2 = 57)$, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi dan komunikasi secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y) di Shigira Bayside Suite Allamanda Jepang. Besarnya pengaruh motivasi (X_1), dan komunikasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) di Shigira Bayside Suite Allamanda Jepang adalah sebesar 44,8% sedangkan sisanya sebesar 55,2% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini, seperti insentif, budaya organisasi, lingkungan kerja, pelatihan dan motivasi. Komunikasi (X_2) memiliki pengaruh lebih dominan terhadap kinerja karyawan di Shigira Bayside Suite Allamanda Jepang. Hal ini dapat dilihat dari nilai koefisien regresi pada variabel komunikasi sebesar 0,446, sedangkan variabel motivasi hanya memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,248.

Daftar Pustaka

Arikunto, S. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.

- Gani, A.A. 2020. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 5(1).
- Handoko, T.H. 2018. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M.S.P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasmawati, F. 2018. Manajemen dalam komunikasi. *Al-Idarah: Jurnal Pengkajian Dakwah dan Manajemen*, 5(6).
- Lusri, L., & Siagian, H. 2017. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan PT. Borwita Citra Prima Surabaya. *Agora*, 5(1), 1–8.
- Mangkunegara, A.P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Rahmadhani, K.N. 2020. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai dengan Lingkungan Kerja sebagai Variabel Moderasi Pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara (*Doctoral dissertation*, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara).
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, V.W. 2017. *Analisis Laporan Keuangan: Teori, Aplikasi, & Hasil Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wibowo, W.H., & Maryati. 2020. Pengaruh Knowledge Management terhadap Kinerja Karyawan dan Kinerja Perusahaan Pada Kantor PLN UP3 Tanjungpinang. *Jurnal Manajerial dan Bisnis*, 3(1), 92–101.