

SKRIPSI

**ANALISIS KOMUNIKASI DAN MOTIVASI KERJA DALAM
RANGKA MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PADA
HOLIDAY INN RESORT BARUNA BALI**



POLITEKNIK NEGERI BALI

Disusun untuk Melengkapi Tugas dan Syarat Lulus Sarjana Terapan
Program Studi Manajemen Bisnis International Jurusan Administrasi Bisnis
Politeknik Negeri Bali

Oleh:

NI PUTU DEVI KUMARA YANTI

2015744035

**PRODI MANAJEMEN BISNIS INTERNASIONAL
JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI
BADUNG
2024**

SKRIPSI

**ANALISIS KOMUNIKASI DAN MOTIVASI KERJA DALAM
RANGKA MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PADA
HOLIDAY INN RESORT BARUNA BALI**



POLITEKNIK NEGERI BALI

Disusun untuk Melengkapi Tugas dan Syarat Lulus Sarjana Terapan
Program Studi Manajemen Bisnis International Jurusan Administrasi Bisnis

Politeknik Negeri Bali

Oleh:

NI PUTU DEVI KUMARA YANTI
2015744035
JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI

**PRODI MANAJEMEN BISNIS INTERNASIONAL
JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI**

BADUNG

2024

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

1. Judul Skripsi : Analisis Komunikasi dan Motivasi Kerja Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Holiday Inn Resort Baruna Bali.
2. Penulis
- a. Nama : Ni Putu Devi Kumara Yanti
- b. NIM : 2015744035
3. Jurusan : Administrasi Bisnis
4. Program Studi : Manajemen Bisnis International

Badung, 12 Juli 2024

Menyetujui

Pembimbing I, Pembimbing II,

(I Gusti Ketut Gede, SE., MM.) (Ni Putu Rita Sinfadevi, S.Tr.Akt., M.Acc.)
NIP. 196112081988111001 NIP. 202111009

POLITEKNIK NEGERI BALI

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

ANALISIS KOMUNIKASI DAN MOTIVASI KERJA DALAM
RANGKA MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PADA
HOLIDAY INN RESORT BARUNA BALI


Oleh:

Ni Putu Devi Kumara Yanti

NIM. 2015744035

Disahkan:

Ketua Tim Penguji


Ni Putu Rita Sintadevi, S.Tr.Akt., M.Acc.
NIP. 202111009

Penguji I



I Wayan Siwantara, SE., M.M.
NIP. 196503071992031002

Penguji II



Dra. Anak Agung Raka Sitawati, M.Pd.
NIP. 196108121989032002

Mengetahui,

Jurusan Admipistrasi Bisnis



Nyoman Indah Kusuma Dewi, SE., MBA., Ph.D.
NIP. 196409291990032003

Badung, 19 Agustus 2024

Prodi Manajemen Bisnis International
Ketua,



Ketut Vini Elfarosa, SE., M.M.
NIP. 197612032008122001

MOTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

**“Haters Gonna Hate Players Gonna Play,
the Most Important Thing is to Focus on Living Your Life to The Fullest”**

PERSEMBAHAN

Om Swastyastu

Terima kasih dan puji syukur saya panjatkan kehadapan Ida Sang Hyang Widhi Wasa yang telah memberikan berkat, keselamatan, kesehatan dan karuniaNya sehingga skripsi ini bisa saya selesaikan dengan baik. Skripsi ini saya persembahkan untuk diri saya sendiri yang senantiasa berusaha untuk melepaskan diri dari rasa malas dan berusaha menjadi lebih baik. Terima kasih untuk kedua orang tua saya dan semua keluarga, kalian adalah semangat dan motivasi saya. Untuk para sahabat dan teman-teman sekalian yang mengiringi perjalanan masa perkuliahan saya dan menemani proses penyelesaian skripsi, yang tidak pernah berhenti bertanya kepada saya tentang penyelesaian skripsi ini dan memberikan saya dukungan moril saya ucapkan terima kasih banyak. Saya juga mendedikasikan skripsi ini kepada semua orang yang membaca lembar dedikasi ini, terima kasih telah membaca dan jika itu membantu maka saya senang. Ketika suatu hal menjadi bermanfaat tidak hanya untuk saya tetapi juga untuk semua orang, disitulah letak kebanggaan dalam diri. Jadi mari saling berusaha untuk berguna bagi banyak orang dan terima kasih telah menemani perjalanan ini.

Om Shanti Shanti Shanti Om

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN KARYA SKRIPSI

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN KARYA SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Ni Putu Devi Kumara Yanti

NIM : 2015744035

Prodi/Jurusan : Manajemen Bisnis International/Administrasi Bisnis

Dengan ini menyatakan bahwa naskah SKRIPSI saya dengan judul:

“Analisis Komunikasi dan Motivasi Kerja Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Holiday Inn Resort Baruna Bali”

adalah memang benar asli karya saya. Dengan ini saya juga menyatakan bahwa dalam naskah SKRIPSI ini tidak terdapat karya orang lain yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar di suatu perguruan tinggi, dan atau sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah SKRIPSI ini dan disebutkan pada daftar pustaka.

Bilamana di kemudian hari ditemukan ketidaksesuaian dengan pernyataan ini, maka saya bersedia dituntut dan menerima sanksi akademis dalam bentuk apapun.

Badung, 12 Juli 2024

Yang menyatakan,



Ni Putu Devi Kumara Yanti

NIM. 2015744035

ABSTRAK

Sumber daya manusia adalah faktor yang sangat penting bagi sebuah organisasi atau perusahaan untuk mencapai suatu tujuan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan, untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan serta untuk menganalisis pengaruh komunikasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Holiday Inn Resort Baruna Bali. Pengumpulan data dilakukan melalui survei menggunakan kuisioner dengan responden karyawan di kantor Holiday Inn Resort Baruna Bali. Pengolahan data dibantu dengan perangkat lunak *SPSS 26 for windows*, metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis statistik deskriptif, korelasi, regresi linear berganda, koefisien determinasi dan pengujian hipotesis uji t dan uji F.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, terbukti dari hasil nilai *prob. t* hitung (*sig.*) variabel komunikasi sebesar 0,022 yang lebih kecil dari 0,05 jadi H_0 ditolak dan H_a diterima. Motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan terbukti dari nilai *prob. t* hitung (*sig.*) variabel motivasi kerja sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 jadi H_0 ditolak dan H_a diterima. Komunikasi dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Holiday Inn Resort Baruna Bali terbukti dari hasil nilai *prob. F* hitung (*sig.*) yang sebesar 0,000 dimana lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05 atau 5%. Kemudian kemampuan variabel independen yaitu komunikasi dan motivasi kerja dalam mempengaruhi variabel dependen yaitu kinerja karyawan yang dapat dilihat dalam nilai R^2 yaitu sebesar 57,8% dan sisanya 42,2% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar variabel yang diteliti.

Kata Kunci: Komunikasi, Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan

JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI

ABSTRACT

Human resources are a very important factor for an organization or company to achieve a goal. This research aims to analyze the influence of communication on employee performance, to analyze the influence of work motivation on employee performance and to analyze the influence of communication and work motivation on employee performance at the Holiday Inn Resort Baruna Bali. Data collection was carried out through a survey using a questionnaire with employee respondents at the Holiday Inn Resort Baruna Bali office. Data processing was assisted with SPSS 26 for Windows software. The data analysis method in this research used descriptive statistical analysis, correlation, multiple linear regression, coefficient of determination and hypothesis testing, t test and F test.

The research results show that communication partially has a positive and significant effect on employee performance, as evidenced by the results of the prob value. t count (sig.) of the communication variable is 0.022 which is smaller than 0.05 so H_0 is rejected and H_a is accepted. Work motivation partially has a positive and significant effect on employee performance as proven by the prob value. t count (sig.) for the work motivation variable is 0.000 which is smaller than 0.05 so H_0 is rejected and H_a is accepted. Communication and work motivation simultaneously have a positive and significant effect on employee performance at the Holiday Inn Resort Baruna Bali as proven by the results of the prob values. F count (sig.) is 0.000 which is smaller than the significance level of 0.05 or 5%. Then the ability of the independent variables, namely communication and work motivation, influences the dependent variable, namely employee performance, which can be seen in the R square (R^2) value, which is 57.8% and the remaining 42.2% is influenced by other factors outside the variables studied.

Keyword: *Communication, Work Motivation and Employee Performance*

JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI

PRAKATA

Puji syukur penulis panjatkan ke hadapan Ida Sang Hyang Widhi Wasa/Tuhan Yang Maha Esa, karena atas berkat-Nya penulis dapat menyelesaikan Skripsi dengan judul **“Analisis Komunikasi dan Motivasi Kerja Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Holiday Inn Resort Baruna Bali”**. Skripsi ini disusun sebagai syarat kelulusan pada Program Studi Sarjana Terapan Manajemen Bisnis International, Jurusan Administrasi Bisnis, Politeknik Negeri Bali.

Selama penyusunan skripsi ini dilakukan, banyak hambatan yang ditemukan. Hal ini tidak terlepas dari keterbatasan pengetahuan dan kemampuan penulis. Akan tetapi, berkat bantuan dari berbagai pihak hambatan-hambatan tersebut dapat diatasi. Untuk itu, melalui kesempatan yang baik ini penulis menyampaikan rasa terima kasih kepada:

1. I Nyoman Abdi, S.E., M.eCom., sebagai Direktur Politeknik Negeri Bali.
2. Nyoman Indah Kusuma Dewi, S.E., M.B.A., Ph.D, sebagai Ketua Jurusan Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Bali.
3. Ketut Vini Elfarosa, S.E., M.M., selaku Ketua Program Studi Manajemen Bisnis International Jurusan Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Bali.
4. I Gusti Ketut Gede, S.E., M.M. sebagai dosen pembimbing I yang telah membimbing dan memberi masukan kepada penulis selama penulisan skripsi ini.

5. Ni Putu Rita Sintadevi, S.Tr. Akt., M.Acc. sebagai dosen pembimbing II yang telah membimbing dan memberi masukan kepada penulis selama penulisan skripsi ini.
6. Orang Tua, keluarga serta kerabat terdekat yang telah memberikan dukungan secara menyeluruh, penulis ucapkan terima kasih banyak atas semua bentuk support yang diberikan hingga penulis mampu menyelesaikan penyusunan skripsi ini.
7. Para sahabat, teman-teman terdekat dan rekan-rekan mahasiswa yang telah memberikan dorongan semangat selama ini, serta semua pihak yang telah membantu penulis dalam penyusunan skripsi ini yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan baik dari segi isi, metodologi, maupun sistematikanya. Untuk itu, penulis berharap adanya masukan dari pembaca guna penyempurnaan skripsi ini di kemudian hari. Akhirnya, penulis berharap skripsi ini dapat berguna bagi para pembaca.

Badung, 12 Juli 2024
JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI

Ni Putu Devi Kumara Yanti

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	ii
SURAT TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI	iii
SURAT TANDA PENGESAHAN SKRIPSI	iv
MOTO DAN PERSEMBAHAN	v
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	vi
ABSTRAK	vii
ABSTRACT.....	viii
PRAKATA.....	ix
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	10
1.3 Tujuan Penelitian.....	11
1.4 Manfaat Penelitian.....	11
1.4.1 Manfaat Teoritis	11
1.4.2 Manfaat Praktis	11
1.5 Sistematika Penulisan.....	12
BAB II KAJIAN PUSTAKA.....	14
2.1 Landasan Teoritis	14
2.1.1 Teori Manajemen Sumber Daya Manusia.....	14
2.1.2 Teori Kinerja	16
2.1.3 Teori Komunikasi.....	20
2.1.4 Teori Motivasi.....	27
2.2 Kajian Penelitian Terdahulu	35
2.3 Kerangka Konsep dan Hipotesis	36
2.3.1 Kerangka Konsep	36
2.3.2 Hipotesis.....	39

BAB III METODE PENELITIAN.....	40
3.1 Lokasi Penelitian	40
3.2 Obyek Penelitian	40
3.3 Jenis Penelitian	41
3.4 Populasi dan Sampling	41
3.4.1 Populasi.....	41
3.4.2 Sampel.....	42
3.5 Data Penelitian	44
3.5.1 Jenis Data	44
3.5.2 Sumber Data.....	45
3.5.3 Teknik Pengumpulan Data.....	46
3.6 Definisi Operasional Variabel	48
3.7 Uji Instrumen Penelitian.....	51
3.7.1 Uji Validitas	51
3.7.2 Uji Realibilitas	52
3.8 Teknik Analisis.....	52
3.8.1 Analisis Statistik Deskriptif	52
3.8.2 Uji Asumsi Klasik	53
3.8.3 Analisis Korelasi	55
3.8.4 Analisis Regresi Linear Berganda.....	56
3.8.5 Analisis Koefisien Determinasi (R^2).....	57
3.8.6 Uji Hipotesis	57
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	60
4.1 Gambaran Umum Obyek Penelitian.....	60
4.1.1 Sejarah Berdirinya Hotel.....	60
4.1.2 Lokasi dan Kepemilikan Hotel.....	61
4.1.3 Struktur Organisasi Holiday Inn Resort Baruna Bali.....	62
4.1.4 Fasilitas Hotel	63
4.2 Hasil Penelitian.....	67
4.2.1 Hasil Pengujian Instrumen	67
4.2.2 Karakteristik Responden	70
4.2.3 Analisis Statistik Deskriptif	72
4.2.4 Uji Asumsi Klasik	83

4.2.5	Analisis Korelasi	86
4.2.6	Analisis Regresi Linear Berganda.....	89
4.2.7	Analisis Koefisien Determinasi	90
4.2.8	Uji Hipotesis	91
4.3	Pembahasan	94
4.3.1	Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan.....	94
4.3.2	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	96
4.3.3	Pengaruh Komunikasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	97
4.4	Implikasi Penelitian	98
4.4.1	Implikasi Teoritis	98
4.4.2	Implikasi Praktis	98
BAB V SIMPULAN DAN SARAN		100
5.1	Simpulan.....	100
5.2	Saran	101
5.2.1	Saran Teoritis	101
5.2.2	Saran Praktis	101
DAFTAR PUSTAKA		103
LAMPIRAN.....		109

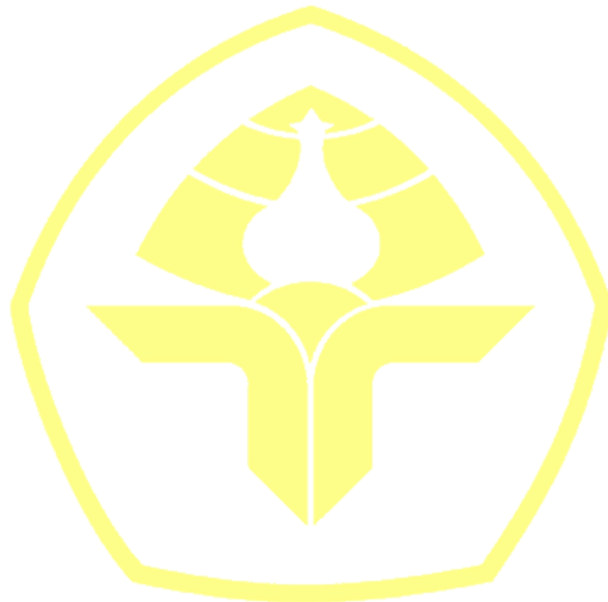
JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Komentar Pengunjung hotel.....	3
Tabel 1. 2 Bentuk Motivasi yang Diberikan	7
Tabel 2. 1 Kajian Penelitian Terdahulu.....	35
Tabel 3. 1 Jumlah Responden Holiday Inn Resort Baruna Bali	43
Tabel 3. 2 Tabel Bobot Pertanyaan	47
Tabel 3. 3 Operasional Variabel dan Indikator Penelitian	48
Tabel 3. 4 Kategori Interval Skala Likert.....	53
Tabel 3. 5 Interval Koefisien	56
Tabel 4. 1 Hasil Uji Validitas.....	68
Tabel 4. 2 Hasil Uji Realibilitas.....	70
Tabel 4. 3 Karakteristik Responden	70
Tabel 4. 4 Kategori Interval Skala Likert.....	73
Tabel 4. 5 Variabel Komunikasi (X1).....	73
Tabel 4. 6 Variabel Motivasi Kerja (X2)	77
Tabel 4. 7 Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	80
Tabel 4. 8 Hasil Uji Normalitas Kolmogrov-Smirnov.....	83
Tabel 4. 9 Hasil Uji Multikolinearitas.....	85
Tabel 4. 10 Interval Koefisien Korelasi	86
Tabel 4. 11 Hasil Uji Korelasi X1 dengan Y	87
Tabel 4. 12 Hasil Uji Korelasi X2 dengan Y	88
Tabel 4. 13 Hasil Pengujian Analisis Regresi Linear Berganda	89
Tabel 4. 14 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)	91
Tabel 4. 15 Hasil Uji t.....	92
Tabel 4. 16 Hasil Uji F.....	94

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Konsep	38
Gambar 4. 1 Logo Hotel.....	61
Gambar 4. 2 Struktur Organisasi Holiday Inn Resort Baruna Bali.....	62
Gambar 4. 3 Uji Normalitas dengan P-Plot Grafik	84
Gambar 4. 4 Hasil Uji Scatterplot Heteroskedastisitas	86



JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1. Mind Mapping Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan
- Lampiran 2. Infografis Strategi Meningkatkan Kinerja Karyawan
- Lampiran 3. Tabulasi Data
- Lampiran 4. Uji Validitas
- Lampiran 5. Uji Realibilitas
- Lampiran 6. Jawaban Karakteristik Responden
- Lampiran 7. Uji Asumsi Klasik
- Lampiran 8. Analisis Korelasi
- Lampiran 9. Analisis Regresi Linear Berganda, Koefisien Determinasi dan Uji Hipotesis (t dan F)
- Lampiran 10. Form Proses Bimbingan Skripsi
- Lampiran 11. LOA Jurnal
- Lampiran 12. Surat Keterangan Perubahan Judul
- Lampiran 13. Surat Keterangan Penyelesaian Skripsi
- Lampiran 14. Formulir Perbaikan Ujian Komprehensif Skripsi
- Lampiran 15. Daftar Riwayat Hidup Peneliti

JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Bali merupakan salah satu destinasi wisata yang paling sering dikunjungi oleh wisatawan asing. Menurut Parhusip *et al.*, (2018), “Bali adalah salah satu jendela pariwisata yang mempunyai peran penting dalam roda pariwisata di Indonesia”. Kotanya dikenal dengan keindahan alamnya, kekayaan budayanya, serta keramahan penduduknya. Setiap tahun, jutaan wisatawan domestik maupun mancanegara datang berkunjung ke Bali untuk menikmati berbagai macam wisata yang ditawarkan, seperti pantai yang eksotis, pura-pura yang megah, hingga seni budaya lokal yang khas. Dengan tingginya jumlah kunjungan wisatawan menjadikan Bali memiliki banyak hotel dan akomodasi yang tersebar di seluruh penjuru pulau, salah satu sumber menyatakan bahwa jumlah kunjungan wisatawan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap tingkat hunian hotel dan pendapatan (Fadhila dan Rahmini, 2019)

Salah satu akomodasi penginapan yang terkenal di Bali yaitu Holiday Inn Resort Baruna Bali dengan fasilitas Hotel dan Resort yang berdampingan. Hotel ini merupakan salah satu *brand* yang berada di bawah naungan *Intercontinental Hotel Group* (IHG) dimana merupakan perusahaan yang menaungi banyak *brand*

resort maupun hotel terkenal seperti Indigo, Six Senses, Hualuxe, Crowne Plaza dan lainnya. Holiday Inn Resort Baruna Bali ini sudah dikenal oleh khalayak ramai sebagai salah satu penginapan yang patut disinggahi ketika berlibur ke Bali, karena tempatnya strategis dikelilingi oleh tempat-tempat wisata daerah Kuta seperti Pantai Kuta, mall-mall besar dan lain sebagainya. Lokasinya di Jalan Wana Segara No. 33 Tuban, Kecamatan Badung yang dekat dengan bandara International I Gusti Ngurah Rai dengan jarak sekitar 10 menit dari hotel. Hotel dan Resort ini tidak hanya menyediakan tempat tinggal sementara tetapi juga menawarkan berbagai fasilitas dan pelayanan yang mendukung kenyamanan dan kepuasan para tamu. Dalam industri perhotelan, *hospitality* dan pelayanan yang baik merupakan kunci utama untuk menarik minat dan mempertahankan tamu.

Pelayanan yang berkualitas tidak akan tercapai tanpa adanya sumber daya manusia yang andal, terutama karyawan hotel. Sumber daya manusia di hotel merupakan aset yang sangat berharga, karena pengalaman menginap yang mengesankan sering kali berasal dari interaksi antara tamu dan karyawan. Karyawan yang berkualitas tinggi mampu memberikan pelayanan yang memuaskan, meningkatkan ulasan positif, serta mendorong pendapatan hotel, sekaligus memastikan keberlangsungan operasional hotel dalam jangka panjang. Sebaliknya, sumber daya manusia yang kurang kompeten dapat menyebabkan pelayanan yang tidak optimal, yang pada akhirnya dapat menimbulkan masalah baik secara internal maupun eksternal, dan berdampak negatif terhadap ulasan serta pendapatan hotel.

**Tabel 1. 1 Komentar Pengunjung hotel
di Holiday Inn Resort Baruna Bali pada tahun 2023-2024**

No	Nama	Komentar	Tanggal
1	Mr. Rajesh	<i>The envy restaurant, there was some flaw in their food making and serving system. We went there twice, both times the food was not up to the mark, The harissa chicken was bone dry. The half of pizza was all crust and burnt. There was only lip service and don't go beyond that to make amends</i>	1 Feb 2024
2	Ms. Larisaelizarova	<i>The only downside of our stay was the renovation of the pool, which we weren't informed about in advance. So we could only enjoy the pool for the few hours before our flight. It'd be great if we got an email informing us about the renovation.</i>	12 Des 2023
3	Mr. Aimy	<i>The staff does not know how to speak English! It is very hard to communicate. We asked for advice to visit a turtle conservation center, no one was able to help us.</i>	23 Nov 2023
4	Ms. Miranda	<i>Had to wait until 9.30pm for extra beds to arrive even though it was requested prior to arrival. Booked for 5 people only enough towels and bedding for 4, until more was requested, and still 4 towels were only given through the entire stay.</i>	21 Nov 2023
5	Mr. Joseph	<i>The hotel is really tired. We've stayed several times over the last ten years and it needs some love and maintenance. It's good value but not a premium experience anymore.</i>	14 Okt 2023

Sumber: Booking.com 2023-2024

Berdasarkan Tabel 1.1, sejumlah komentar dari pengunjung yang pernah menginap di Holiday Inn Resort Baruna Bali menunjukkan bahwa terdapat penurunan prospek kinerja karyawan, khususnya dalam aspek pelayanan. Hal ini

menandakan bahwa kualitas layanan yang diberikan belum maksimal, yang dikhawatirkan dapat berdampak negatif pada popularitas hotel. Kinerja karyawan merupakan fondasi penting dalam sebuah perusahaan, di mana setiap aspek kinerja harus diperhatikan oleh manajer atau atasan untuk menilai seberapa baik karyawan tersebut bekerja. Moehariono (2012) menyatakan bahwa penilaian kinerja yang baik dapat dilihat ketika seorang karyawan mencapai kualitas dan kuantitas yang diharapkan oleh perusahaan melalui tugas yang diberikan. Kinerja karyawan yang buruk tidak hanya berdampak negatif pada perusahaan tetapi juga pada karyawan itu sendiri. Jika kinerja tidak memadai, hal ini dapat menimbulkan citra buruk bagi perusahaan, karena karyawan merupakan representasi langsung dari pelayanan yang diterima oleh tamu. Sebaliknya, jika kinerja karyawan sesuai dengan standar operasional perusahaan, tamu akan merasa dihargai dan diperhatikan, yang akan meningkatkan kenyamanan dan kepuasan mereka selama menginap di hotel.

Kinerja karyawan dinilai dari tingkat produktivitas kerja karyawan yang merupakan suatu akibat dari persyaratan kerja yang harus dipenuhi oleh setiap karyawan. Persyaratan itu adalah kesediaan karyawan untuk bekerja dengan penuh semangat dan tanggung jawab. Seorang karyawan yang memenuhi persyaratan kerja adalah karyawan yang dianggap mempunyai kemampuan jasmani yang sehat, mempunyai kecerdasan, berpendidikan tertentu, telah memperoleh keterampilan untuk melaksanakan tugas yang bersangkutan dan memenuhi syarat yang memuaskan dari segi kualitas maupun kuantitas. Kerja karyawan dikatakan produktif apabila sumber dayanya memiliki produktivitas

kerja yang tinggi serta dapat mencapai target atau sasaran yang telah ditentukan dan dapat bertanggung jawab menyelesaikan tugas dengan tepat waktu (Santoni dan Suana, 2018).

Untuk meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan harus menerapkan upaya strategis yang mendorong peningkatan produktivitas, seperti memberikan pelatihan dan menjaga lingkungan kerja yang nyaman. Holiday Inn Resort Baruna Bali telah mengimplementasikan pelatihan kerja untuk meningkatkan kinerja karyawannya, salah satunya melalui program pelatihan khusus bagi para pemimpin, yaitu IHG Future Program, yang memberikan Sertifikat Profesi setelah selesai pelatihan. Selain itu, para pemimpin dari setiap departemen serta departemen Learning and Development (L&D) secara rutin memberikan pelatihan kepada karyawan dan pekerja harian beberapa kali dalam setahun untuk meningkatkan kinerja mereka. Setiap batch pelatihan, yang dilakukan satu atau dua kali setahun, dimulai dengan pelatihan awal dari departemen L&D untuk pengenalan dasar setiap departemen, diikuti dengan pelatihan yang lebih mendalam oleh staf yang lebih berpengalaman mengenai tugas dan tanggung jawab saat bekerja.

Namun, selain pelatihan dan lingkungan kerja yang nyaman, ada beberapa faktor lain yang juga harus diperhatikan untuk meningkatkan kinerja karyawan, seperti komunikasi dan motivasi. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Jahri (2021), dijelaskan bahwa komunikasi dan motivasi merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Komunikasi yang efektif dapat membangun hubungan yang kuat antar sesama karyawan serta antara atasan dan

bawahan, sedangkan motivasi yang kuat dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik dan lebih efektif. Dengan demikian, kombinasi pelatihan, lingkungan kerja yang mendukung, komunikasi yang baik, dan motivasi yang kuat sangat penting untuk mendorong kinerja karyawan yang optimal.

Komunikasi adalah suatu proses dimana dua orang atau lebih membentuk atau melakukan pertukaran informasi terhadap satu sama lain yang pada akhirnya akan tiba kepada saling pengertian (Rogers dan Kincaid dalam Vardhani dan Tyas, 2018). Komunikasi adalah pengiriman informasi antar dua orang atau lebih atau kelompok untuk mencapai pemahaman bersama (M. George dalam Zahara, 2018). Komunikasi yang efektif antara manajemen dan karyawan dapat menciptakan lingkungan kerja yang harmonis, meminimalkan kesalahpahaman, dan meningkatkan koordinasi dalam pelaksanaan tugas. Namun peran dan fungsi komunikasi sering diabaikan dalam perusahaan, akibatnya kesalahpahaman sering terjadi baik antara atasan dan bawahan, maupun antar individu dalam perusahaan itu. Dari hasil observasi beberapa kali di Holiday Inn Resort Baruna Bali terdapat kesalahpahaman dan keterlambatan informasi mengenai suatu hal, seperti yang terjadi pada tanggal 20 Januari 2024, ketika masa *payment* tiba dan proses input data absen karyawan selesai terdapat data *balance* yang minus antara jumlah absen karyawan dengan jumlah total *requisition* di beberapa department. Setelah ditelusuri dan ditanyakan kepada pihak manager di masing-masing *department*, ternyata mereka menggunakan jumlah *spare* yang tersisa di tanggal sebelumnya untuk digunakan di tanggal berikutnya sehingga setelah data di input ditandai minus dan hal tersebut dilakukan tanpa konfirmasi terlebih dahulu ke department

Human Resources. Kejadian seperti ini tidak hanya terjadi sekali tetapi beberapa kali terulang di tanggal menjelang *payment*, yang menunjukkan bahwa komunikasi antar department belum sepenuhnya maksimal.

Selain komunikasi terdapat faktor yang lain, yaitu motivasi. Menurut Hasibuan dalam Purnomo *et al.*, (2016) motivasi adalah rangsangan keinginan dan pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan. Dikatakan pula motivasi adalah proses yang menjelaskan frekuensi, arah, dan ketekunan usaha untuk mencapai suatu tujuan (Robbins dan Judge dalam Aprianto dan Soesatyo, 2016). Motivasi kerja merupakan suatu hal yang mampu membuat karyawan semangat dalam bekerja, motivasi kerja yang tinggi akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat dan memberikan pelayanan terbaik kepada tamu. Karyawan yang termotivasi cenderung lebih produktif, inovatif, dan bersemangat dalam menjalankan tugas mereka. Motivasi dapat dibagi menjadi dua bagian yaitu motivasi finansial dan motivasi non finansial. Berikut adalah beberapa motivasi yang ada di Holiday Inn Resort Baruna Bali.

JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS

Tabel 1.2 Bentuk Motivasi yang Diberikan oleh Holiday Inn Resort Baruna Bali

	Nama	Keterangan
Motivasi Finansial	Gaji	Gaji diberikan setiap sebulan sekali
	Jaminan Kesehatan	Jaminan BPJS kesehatan untuk karyawan tetap beserta keluarganya
	Jaminan Kecelakaan Kerja	Jaminan perlindungan atas kecelakaan dalam bekerja
	Jaminan Kematian	Jaminan berupa uang tunai yang diberikan kepada ahli waris dari karyawan
	<i>Service Charge</i>	<i>Service charge</i> yang didapat setiap

	Nama	Keterangan
		bulannya
Motivasi Non Finansial	Kesempatan Cuti	Karyawan yang mendapat kesempatan mengambil cuti ini hanya karyawan yang sudah menjadi karyawan tetap saja
	Promosi	Promosi jabatan yang diberikan kepada karyawan-karyawan yang memiliki prestasi kerja
	Pelatihan	Pelatihan yang diberikan sesuai dengan jobdesk yang diemban sehingga mampu meningkatkan kinerja karyawan
	Fasilitas	Sarana penunjang yang telah memenuhi kebutuhan karyawan untuk mempermudah dalam bekerja.

Sumber: L&D Department Holiday Inn Resort Baruna Kuta Bali, 2023

Berdasarkan Tabel 1.2, perusahaan telah memberikan beberapa bentuk motivasi internal dan eksternal untuk membantu membangun semangat kerja karyawan, dengan tujuan meningkatkan kinerja mereka. Salah satu faktor yang dapat memotivasi karyawan adalah pemberian gaji dan service charge setiap bulan, yang membuat motivasi kerja menjadi elemen penting dalam membangkitkan semangat kerja. Namun, hasil observasi di lapangan menunjukkan bahwa masih ada kendala dalam pemberian motivasi kepada karyawan, seperti keterlambatan pembayaran gaji yang berujung pada aksi mogok kerja. Sarudi (2022:67) dalam penelitiannya menyebutkan bahwa ada berbagai alasan yang menyebabkan pekerja atau buruh melakukan mogok kerja, termasuk keterlambatan pembayaran gaji, perubahan jam kerja, tuntutan kenaikan upah, atau tuntutan kolektif dari pekerja.

Jika masalah-masalah seperti ini terus berlanjut, dampaknya terhadap karyawan bisa sangat merugikan. Semangat kerja mereka bisa menurun, karyawan mungkin akan mulai mempertanyakan kredibilitas perusahaan, dan loyalitas

mereka terhadap perusahaan bisa berkurang. Bahkan, dalam kasus terburuk, keterlambatan pembayaran gaji dapat menjadi pemicu bagi karyawan untuk mengundurkan diri. Dengan demikian, fenomena yang terjadi di Holiday Inn Resort Baruna Bali sebagai objek penelitian ini menunjukkan bahwa tingkat komunikasi dan motivasi kerja terhadap karyawan masih belum optimal. Upaya untuk memperbaiki aspek-aspek ini sangat penting untuk mencegah dampak negatif lebih lanjut terhadap kinerja dan keberlanjutan operasional perusahaan.

Penelitian ini dilatar belakangi oleh beberapa *research gap*, diantaranya yaitu penelitian yang dilakukan oleh Purnomo *et al.*, (2016) dengan judul “Pengaruh Komunikasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT.Trans Kalla Makassar” memperoleh hasil bahwa komunikasi dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Trans Kalla Makassar, dan dinyatakan juga bahwa pengaruh komunikasi lebih dominan dibanding pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Trans Kalla Makassar. Maulida (2018) berjudul “Pengaruh Komunikasi dan Motivasi Terhadap Karyawan PT. Bess Finance Banjarmasin” memperoleh hasil bahwa komunikasi dan motivasi secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BESS Finance Banjarmasin. Jahri *et al.*, (2021) mengenai “Pengaruh Komunikasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Tuwuh Sari Kecamatan Angsana Kabupaten Tanah Bumbu” memperoleh hasil bahwa komunikasi dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di koperasi Tuwuh Sari. Dalam penelitian ini juga menyatakan bahwa motivasi berpengaruh dominan dibandingkan dengan komunikasi terhadap kinerja. Serta

Astuti dan Sholehah (2024) berjudul “Pengaruh Motivasi dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai di Kelurahan Kuta Bumi Tangerang” memperoleh hasil secara simultan bahwa motivasi dan komunikasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan, tetapi secara parsial yang berpengaruh hanya motivasi sedangkan komunikasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, betapa pentingnya sebuah komunikasi antar karyawan dan motivasi yang harus didapatkan sumber daya manusia atau karyawan yang bekerja pada Holiday Inn Resort Baruna Bali agar peningkatan kinerja karyawan dapat tercapai secara maksimal. Kemudian dari fenomena yang telah terjadi di Holiday Inn Resort Baruna Bali dan *research gap* yang ada, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “**Analisis Komunikasi dan Motivasi Kerja Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Holiday Inn Resort Baruna Bali**”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan, maka rumusan masalah yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1.2.1 Apakah komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Holiday Inn Resort Baruna Bali?
- 1.2.2 Apakah motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Holiday Inn Resort Baruna Bali?

- 1.2.3 Apakah komunikasi dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Holiday Inn Resort Baruna Bali?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka yang menjadi tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1.3.1 Untuk mengetahui pengaruh positif dan signifikan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada Holiday Inn Resort Baruna Bali.
- 1.3.2 Untuk mengetahui pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Holiday Inn Resort Baruna Bali.
- 1.3.3 Untuk mengetahui pengaruh positif dan signifikan secara simultan dari komunikasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Holiday Inn Resort Baruna Bali.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

1. Untuk mengimplementasikan teori yang diterima selama masa perkuliahan.
2. Untuk meningkatkan pengetahuan, menambah kemampuan dan wawasan peneliti khususnya berkaitan dengan sumber daya manusia.

1.4.2 Manfaat Praktis

1. Bagi Politeknik Negeri Bali.
Diharapkan dari penelitian ini dapat disusun sebuah skripsi yang baik, sehingga nantinya dapat memberikan sumbangan ilmu pengetahuan

mengenai pengaruh komunikasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan disuatu perusahaan.

2. Bagi Holiday Inn Resort Baruna Bali.

Dengan adanya penelitian ini di harapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran tentang analisa pengaruh komunikasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

3. Bagi peneliti.

Untuk menambah wawasan pengetahuan suatu organisasi perusahaan atau lembaga instansi dan menerapkan media yang sesuai dalam materi pembelajaran manajemen sumber daya manusia.

1.5 Sistematika Penulisan

Sistematika penelitian adalah ringkasan materi yang akan dibahas pada penelitian ini yang disusun sebagai berikut:

BAB I. Pendahuluan atau latar belakang secara garis besar mengenai mengapa penelitian ini dilakukan. Dimana pada bab pertama ini membahas informasi mengenai hal-hal umum yang berkaitan dengan akomodasi dan bukti-bukti fakta di lapangan terkait variabel penelitian, juga membahas research gap sebagai dasar penelitian. Selain itu di bab pertama ini juga memaparkan terkait rumusan masalah penelitian, tujuan dan manfaat penelitian.

BAB II. Landasan teori membahas mengenai teori-teori yang berhubungan langsung dengan variabel penelitian seperti teori manajemen sumber daya manusia, teori kinerja, teori komunikasi dan teori motivasi.

Kemudian memaparkan beberapa kajian penelitian terdahulu yang digunakan sebagai acuan untuk penelitian penulis, lalu pemaparan terkait kerangka konsep dan pembuatan hipotesis yang didasarkan pada rumusan masalah di bab pertama.

BAB III. Metode penelitian yang diawali dengan penentuan lokasi, obyek dan jenis penelitian. Kemudian penentuan populasi dan sampling, pemaparan terkait jenis penelitian apa saja yang akan digunakan oleh penulis, lalu menjelaskan mengenai teknik pengumpulan data, perincian definisi operasional variable dan yang terakhir penulis akan memaparkan uji intrumen penelitian serta teknik analisis apa saja yang akan dilakukan selama masa penelitian.

BAB IV. Hasil dan pembahasan yang berisi tentang hasil dari gambaran umum perusahaan, hasil olah data atau hasil analisis dan hasil dari rumusan masalah yang ada di bab pertama.

BAB V. Simpulan dan saran yang berisi tentang kesimpulan dan saran dari hasil penelitian berdasarkan metode yang dilakukan.

JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komunikasi dan motivasi kerja karyawan terhadap kinerja karyawan pada Holiday Inn Resort Baruna Bali. Berdasarkan uraian hasil penelitian dan pembahasan maka simpulan dari penelitian ini adalah:

1. Komunikasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada Holiday Inn Resort Baruna Bali yang ditunjukkan oleh koefisien regresi sebesar 0,114 dengan tingkat signifikansi 0,022. Artinya semakin baik komunikasi maka kinerja karyawan juga akan semakin meningkat.
2. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Holiday Inn Resort Baruna Bali yang ditunjukkan oleh koefisien regresi sebesar 0,427 dengan tingkat signifikansi 0,000. Artinya semakin baik motivasi kerja maka kinerja karyawan juga akan semakin meningkat.
3. Komunikasi dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Holiday Inn Resort Baruna Bali yang ditunjukkan oleh nilai F sebesar 72,44 dengan tingkat signifikansi 0,000. Artinya semakin baik komunikasi dan motivasi kerja maka kinerja karyawan di

perusahaan akan semakin meningkat. Variabel yang berpengaruh lebih dominan yaitu variabel motivasi kerja.

5.2 Saran

Saran muncul karena ada suatu permasalahan dan kalimat saran merupakan anjuran karena berisi sesuatu hal yang dipertimbangkan dari seseorang ke orang lain. Berdasarkan simpulan di atas, adapun saran yang diberikan adalah:

5.2.1 Saran Teoritis

Pada penelitian ini, ditemukan bahwa pengaruh komunikasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan hasil sebesar 0,578 atau 57,8%. Hal ini berarti bahwa masih terdapat factor lain yang memberi kontribusi dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Diharapkan peneliti selanjutnya dapat mengkaji variabel lain yang juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

5.2.2 Saran Praktis

Diharapkan bagi Holiday Inn Resort Baruna Bali, dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan saran beberapa langkah praktis seperti meningkatkan komunikasi internal, meningkatkan motivasi karyawan, menggabungkan strategi komunikasi dan motivasi, serta memonitoring dan mengevaluasi secara berkesinambungan. Peningkatan komunikasi internal dapat dicapai dengan melalui pelatihan komunikasi, peningkatan arus informasi, dan umpan balik yang teratur. Pada saat yang sama, perusahaan dapat memperkuat motivasi karyawan melalui program penghargaan, pengembangan karir, dan keseimbangan kehidupan kerja. Selain itu, kombinasi strategi komunikasi dan motivasi sangat penting untuk hasil yang optimal, termasuk transparansi tujuan perusahaan, komunikasi yang

terbuka dan jujur, serta keterlibatan karyawan dalam pengambilan keputusan. Pemantauan dan evaluasi yang berkelanjutan, seperti *survey* kepuasan karyawan, evaluasi kinerja secara berkala, juga sama pentingnya untuk memastikan efektivitas langkah-langkah yang diterapkan. Diharapkan kinerja pegawai semakin meningkat, begitu pula kualitas komunikasi dan motivasi kerja.

Berdasarkan saran praktis tersebut, maka output yang dapat diberikan kepada perusahaan dari penelitian ini adalah strategi pendukung baru dalam bentuk *mind mapping* dan *infografis* pada lampiran, dengan adanya strategi pendukung ini diharapkan dapat membantu dalam meningkatkan kinerja karyawan di Holiday Inn Resort Baruna Bali.



JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI

DAFTAR PUSTAKA

- Abubakar, H. Rifa'i. (2021). *Pengantar Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: SUKA Press UIN Sunan Kalijaga.
- Aprianto, Cendy dan Yoyok Soesatyo. (2016). "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan di PT. X". *Jurnal Ilmu Manajemen*, 4(2).
- Arnawa, I. M. Peri dan K. Krisna Heryanda. (2021). "Pengaruh Komunikasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Padma". *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 3(1).
- Astuti, Widia dan Imroatus Sholehah. (2024). "Pengaruh Motivasi dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai di Kelurahan Kuta Bumi Tangerang". *Jurnal Ilmiah M-Progress*, 14(1).
- Bere, Maria Reliana, et al. (2023). "Pengaruh Komunikasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hasjrat Abadi Kupang". *Glory: Jurnal Ekonomi & Ilmu Sosial*.
- Bismantara. (2017). "Pengaruh Pemberian Motivasi dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan". *Jurnal Kewirausahaan*, 3(2).
- Budiaji. (2013). "Skala Pengukuran dan Jumlah Respon Skala Likert". *Jurnal Ilmu Pertanian dan Perikanan*, 2(2).
- Chandra, Ricky Marcelino, et al. (2023). "Faktor-Faktor Komunikasi (Yang Perlu Dimiliki) Generasi Z Dalam Mempersiapkan Karir". *Student Research Journal*, 1(3).
- Dewi, Novia Sandra (2021). *Pengantar Manajemen (Teori dan Konsep)*. Bandung, Jawa Barat: CV. Media Sains Indonesia.
- Fadhila, Rafli Safriannur dan Noor Rahmini. (2019). "Pengaruh Jumlah Kunjungan Wisatawan, Tingkat Hunian Hotel, Lama Menginap Wisatawan Terhadap Pertumbuhan Ekonomi Provinsi Kalimantan Selatan". *Jurnal Ilmu Ekonomi Dan Pembangunan*, 2(1).
- Ghozali, Imam. (2011). *Aplikasi Analisa Multivariat dengan Program SPSS*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. (2016). *Aplikasi Analisa Multivariat dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisa Multivariat dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ginting, Immanuel M., et al. (2019). “Pengaruh Disiplin dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. PLN (Unit Induk Pembangunan Sumatera Bagian Utara)”. *Jurnal Manajemen*, 5(1).
- Glorianismus, Filoshopia Yasni, et al. (2023). “Upaya Peningkatan Kinerja Karyawan Pada PT. Putra Gemilang Prima”. *HUMANTECH: Jurnal Ilmiah Multi Disiplin Indonesia*, 2(8).
- Hardani, et al. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*. Yogyakarta: CV. Pustaka Ilmu.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Humaidi, Muhammad Agus. (2020). “Hubungan Komunikasi Organisasi Dengan Kinerja Pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Banjarmasin”. *MUTAKALLIMIN: Jurnal Ilmu Komunikasi*, 3(2).
- Huseno, Tun. (2016). *Kinerja Pegawai Tinjauan Dari Dimensi Kepemimpinan, Misi Organisasi, Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja*. Malang: Media Nusa Creative.
- Husnah, Wahyuni. (2022). “Hubungan Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai di Balai Kota Makassar”. *Jurnal program Studi Pendidikan Masyarakat*, 3(2).
- Jahri, Muhammad, et al. (2021). “Pengaruh Komunikasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Tuwuh Sari Kecamatan Angsana Kabupaten Tanah Bumbu”. *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan social (EMBISS)*, 1(4).
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)-Cetakan Kesatu*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Krisnandi, dan Nanda Agung Saputra. (2021). “Kompetensi, Komunikasi, Kedisiplinan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”. *Oikonomia: Jurnal Manajemen*, 17(1).
- Krisyantono. (2014). *Teknik Praktis Riset Komunikasi*. Edisi ke-7. Jakarta: Prenada Media.
- Marayasa, I Nyoman dan Anggi Faradila. (2019). “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Dinar Indonesia”. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 2(1).

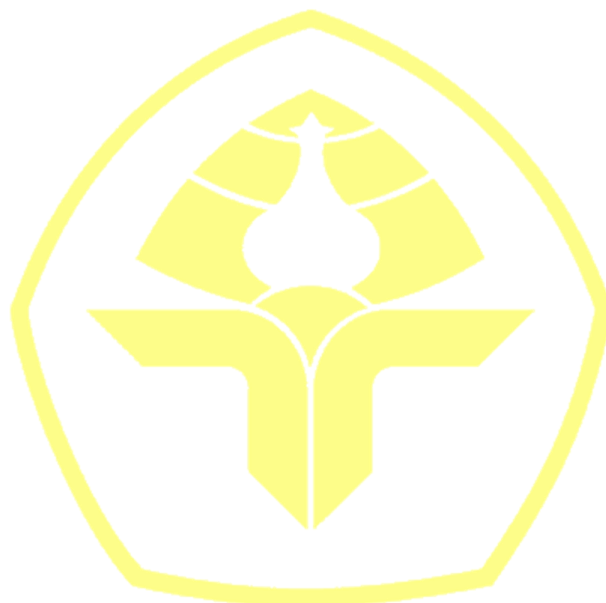
- Mas, Sitti Roskina dan Ikhfan Haris. (2020). *Komunikasi Dalam Organisasi*. Gorontalo: UNG Press Gorontalo.
- Maslow, A. H. (2015). *Motivasi dan Kepribadian (Teori Motivasi dengan Pendekatan hierarki Kebutuhan Manusia)*. PT PBP.
- Maulida, Noorlaily. (2018). “Pengaruh Komunikasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. BESS Finance Banjarmasin”. *At-Tadbir: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 2(1).
- Moeheriono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Mulyeni, Sri. (2018). “Pengaruh Komunikasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. PLN (Persero) Unit Pelayanan dan Jaringan Pedalarang Kabupaten Bandung Barat”. *Jurnal Soshum Insentif*, 1(1).
- Narbuko, Cholid dan Abu Achmadi. (2013). *Metodologi Penelitian*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Nasution, Lisa Anggraini. “Analisis Komunikasi Internal Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Sudiang”. Skripsi, Universitas Bosowa Makassar, 2022.
- Notoatmodjo, Soekidjo. (2015). *Pengembangan Sumber Daya Manusia, Cetakan ke-5*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Parhusip, Nina Ester, et al. (2018). “Wisatawan Milenial Di Bali (Karakteristik, Motivasi, dan Makna Berwisata)”. *Jurnal Destinasi Wisata*, 6(2), 299.
- Pimentel, Jonald L. (2019). “Some Biases in Likert Scaling Usage and its Correction”. *International Journal of Sciences: Basic and Applied Research (IJSBAR)*, 45(1).
- Pohan, Desi Damayani dan Ulfi Sayyidatul Fitriah. (2021). “Jenis Jenis Komunikasi”. *Cybernetics: Journal Educational Research and Social Studies*, 2(3).
- Pratiwi, Annisa dan Ismi Darmastuti. (2014). “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai”. *Diponegoro Journal of Management*.
- Pristiyanti, Dita Chintia. (2016). “Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mayer Sukses Jaya”. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 4(2).

- Purnomo, Suseno Hadi, et al. (2016). "Pengaruh Komunikasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Trans Kalla Makassar". *Jurnal Ilmiah Bongaya (Manajemen & Akuntansi)*, No. XX.
- Rahayu, Pidha Tri. "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Wisata Alam Kalibiru)". Skripsi, Universitas Negeri Yogyakarta, 2019.
- Robbins, Stephen P. (2016). *Perilaku Organisasi*. Jakarta Selatan: Salemba Empat.
- Rumawas, Wehelmina. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Manado: Universitas Sam Ratulangi (Unsrat Press).
- Rusby, Zulkifli. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Pusat Kajian Pendidikan Islam FAI UIR.
- Safrizal, Helmi Buyung Aulia. (2022). *Buku Referensi Optimalisasi Kinerja Pegawai*. Jawa Tengah: Eureka Media Aksara.
- Santoni, Ni Putu Cindiana Claudia dan I Wayan Suana. (2018) "Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Divisi Sales di Honda Denpasar Agung". *E-Jurnal Manajemen Unud*, 7(10).
- Sarudi. (2018). "Mogok Kerja Perspektif Keadilan Hubungan Industrial Pancasila di Masa Pandemi COVID-19". *Media Keadilan: Jurnal Ilmu Hukum*.
- Silas, Berliando, et al. (2019). "Pengaruh Motivasi, Pengembangan Karir, dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan PT. Marga Dwitaguna Manado". *Jurnal EMBA*, 7(4).
- Siregar, Edi. (2021). "Analisis 4K Karyawan Tenaga Pendidik". *Jurnal Manajemen Universitas Satya Negara Indonesia*, 5(2).
- Sopandi, Andi, et al. (2024). "The Influence of Communication and Motivation on Employee Performance". *IJME-International Journal Management and Economic*, 3(2).
- Sugiyono. (2017). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta, CV.
- Sugiyono. (2018). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta, CV.

- Sugiyono. (2019). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta, CV.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Suhaimi, et al. (2023). “Analysis of The Influence of Communication and Motivation on Employee Performance”. *International Conference on Business, Economics & Management for Sustainable Future*.
- Suharto, Yanto dan Eko Hariadi. (2021) “Analisis Kualitas Website Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Menggunakan Metode Webqual 4.0”. *Jurnal Manajemen dan Organisasi (JMO)*, 12(2).
- Sujarweni, V. Wiratna. (2014). *SPSS Untuk Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sunyoto, Danang. (2012). *Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Caps.
- Supriyati. (2012). *Metodologi Penelitian Komputerisasi Akuntansi*. Bandung: LABKAT.
- Suryani, Lilis. (2022). “Pengaruh Komunikasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekolah Insan Madani di Tangerang”. *JIIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(5).
- Suwarsa, Toto dan Aicha Rahmadani Hasibuan. (2021). “Pengaruh Pajak Restoran dan Pajak Hotel Terhadap Pendapatan Asli Daerah Kota Padangsidempuan Periode 2018-2020”. *Jurnal Akuntansi*, 14(2).
- Taherdoost, Hamed. (2019). “What Is the Best Response Scale for Survey and Questionnaire Design; Review of Different Lengths of Rating Scale / Attitude Scale / Likert Scale”. *International Journal of Academic Research in Management*, 8(1).
- Vardhani, Nabilla Kusuma dan Agnes Siwi Purwaning Tyas. (2018). “Strategi Komunikasi Dalam Interaksi Dengan Mahasiswa Pertukaran Asing”. *Jurnal Gama Societa*, 2(1).
- Wandi, Didi. (2022). “Pengaruh Komunikasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan”. *Jurnal Integrasi Sumber Daya Manusia*, 1(1).
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Widjaja, Yani Restiani dan Adnan Ginanjar. (2022). “Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”. *Jurnal Sains Manajemen*, 4(1).

Zahara, Evi. (2018). “Peranan Komunikasi Organisasi Bagi Pimpinan Organisasi”. *Jurnal Warta Edisi:56*.

Zaozo, S., & Mokhtar, F. (2014). Motivation and Its Relation to the Organizational Loyalty of the Staff of the Municipality of the Hostel in Nakhlat. University of Qasdi Mrabah and Darma.



JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI

