

PENGARUH KOMUNIKASI, MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN HOTEL HORIZON ULTIMA PALEMBANG

Nina Fitriana^{*)}
Muchlis Fahmi^{*)}
Rizka Oktaviani

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of communication, motivation, and work environment on the employee performance of Palembang Horizon Ultima Hotel. Data used are primary data obtained from employees of Palembang Horizon Ultima Hotel as big as 50 respondents. Based on multiple linear regression analysis $Y = 0.031 + 0.875X1 + 0,375X2 + 0,061X3$ that each increase in the influence of communication by 1 percent will result in an increase in employee performance by 0.875 percent. Increasing the influence of motivation by 1 percent will result in an increase in employee performance by 0.375 percent and each increase in the influence of the work environment by 1 percent will improve employee performance by 0.061 percent. Determination coefficient of adjusted R Square value of 0.951 (95.1%). This means that Communication, Motivation and Influential Work Environment Against Employee Work Performance of Ultima Horison Palembang Hotel is 0.951 or 95.1%, while the remaining 4.9% is influenced by other variables not examined in this study. Correlation coefficient of 0.977 explains that the influence of communication, motivation and work environment on performance is very strong.

Keywords: *Communication, Motivation, Work Environment, Performance*

A. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah asset yang paling penting dalam sebuah perusahaan atau organisasi. Karyawan dapat mempunyai potensi yang tinggi, bila dikelola dengan tepat dan benar, tetapi sebaiknya akan menjadi kekuatan bagi manajemen dan mendukung kinerja suatu perusahaan atau organisasi sehingga dapat mencapai tujuan dengan lebih baik. Kemudian suatu organisasi terletak pada manusianya, sebagai pelaksana sistemnya, teknologinya, prosedur selain dari sumber dananya. Tak hanya itu, sistem memang penting, tetapi kepercayaan kita yang

utama harus selalu diletakan pada manusianya daripada sistemnya. Berfungsi atau tidaknya bagian – bagian dalam organisasi tergantung pada kemampuan manusia dalam organisasi yang bersangkutan yang menggerakannya manusia harus berinteraksi dengan manusia yang lainnya sehingga terbentuk kerjasama.

Untuk membentuk kerjasama yang baik perlu adanya komunikasi yang baik antara unsur – unsur yang ada didalam organisasi tersebut. Komunikasi yang terjalin dengan baik akan menimbulkan pengertian dan kenyamanan dalam bekerja.

^{*)} Dosen Fakultas Ekonomi UTP

adakala terjadi komunikasi yang tidak efektif, komunikasi dalam organisasi. Hal ini sering terjadi dalam pengembangan organisasi tentang terjadinya masalah komunikasi antara atasan dengan bawahan dalam organisasi. Untuk mewujudkan keselarasan kerja, organisasi memerlukan kerja sama antara anggota.

Komunikasi dan lingkungan kerja karyawan adalah hal yang penting dalam tumbuh kembangnya suatu perusahaan, apa lagi perusahaan yang bergerak dalam bidang penjualan jasa dalam hal ini hotel horizon ultima Palembang. Dimana komunikasi sangat berpengaruh besar terhadap semua keberhasilan yang dicapai oleh hotel horizon ultima Palembang. Kesalahan komunikasi bisa menimbulkan atau berakibat fatal bagi nama baik dan citra dari hotel horizon ultima Palembang. Begitu juga dengan meningkatkan kinerja karyawan melalui penciptaan lingkungan kerja yang kondusif dan manajemen yang baik. Lingkungan kerja sangat berkaitan erat dengan tinggi rendahnya kinerja karyawan, apabila lingkungan kerja baik maka hal tersebut akan memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan begitupun sebaliknya. Lingkungan kerja dapat dikatakan baik, apabila sumber daya manusia dapat

melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut di perolehnya rancangan sistem kerja yang baik.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis bermaksud melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Horison Ultima Palembang**

Dari latar belakang tersebut maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah komunikasi, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Hotel Horison Ultima Palembang?
2. Apakah komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Hotel Horison Ultima Palembang?
3. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Hotel Horison Ultima Palembang?
4. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Hotel Horison Ultima Palembang?

Adapun tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui, menganalisis dan membuktikan :

1. Pengaruh komunikasi, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja

- karyawan pada Hotel Horison Ultima Palembang ?
2. Pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan pada Hotel Horison Ultima Palembang?
 3. Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada Hotel Horison Ultima Palembang
 4. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Horison Palembang?

Komunikasi menekankan pada pemindahan makna artinya jika tidak ada informasi atau gagasan yang disampaikan, maka tidak terjadi komunikasi. Kemudian yang lebih penting adalah bahwa komunikasi melibatkan pemahaman makna. agar komunikasi berhasil, maka pesan harus disampaikan dan dipahami, (Marwansyah, 2016: 321) Pada saat anda berkomunikasi, Anda menghasilkan, mengalihkan, dan menerima pesan - pesan. Bidang komunikasi bisnis meliputi pengiriman dan penerimaan pesan – pesan dalam suatu organisasi diantara dua orang, diantara sekelompok kecil masyarakat, atau dalam satu hingga beberapa bidang untuk mempengaruhi perilaku organisasi. Jadi hasil – hasil usaha komunikasi mungkin disengaja (seseorang dengan sengaja mencoba mempengaruhi orang lain) atau tidak sengaja (tindakan seseorang dirasan atau ditafsirkan oleh

orang lain). Pada akhirnya, seluruh komunikasi bisnis merupakan suatu ajakan yang alami dan menggambarkan upaya untuk mempengaruhi perilaku dalam organisasi, (Yuyun Wirasmita, 2006:5)

Menurut Alex S Nitisemito (2002:23), yang dimaksud lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas – tugas yang dibebankan.

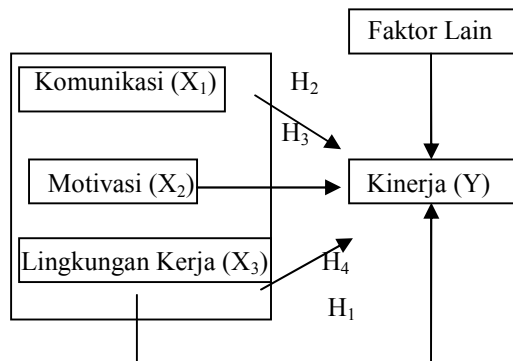
Pada umumnya Kinerja didefinisikan sebagai kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan pekerjaan. menurut Prawirosentono (2008:2) kinerja adalah:

Hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Pengertian kinerja menurut Ivancevich (2010:229) mengatakan kinerja adalah pencapaian hasil kerja pegawai dalam periode waktu tertentu untuk mencapai tujuan organisasi.

Secara skematis kerangka berpikir dapat digambarkan sebagai berikut :

Gambar 1
Kerangka Berfikir



Hipotesis

Berdasarkan kerangka berfikir di atas, maka dapat diturunkan hipotesis sebagai berikut:

1. Diduga Komunikasi, Motivasi (X1, X2) dan lingkungan kerja (X3), berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Hotel Horison Ultima Palembang (Y).
2. Diduga Komunikasi (X1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Hotel Horison Ultima Palembang (Y).
3. Diduga Motivasi (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Hotel Horison Ultima Palembang (Y).
4. Diduga Lingkungan kerja (X3) berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Hotel Horison Ultima Palembang (Y).

B. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada Hotel Horison Ultima Palembang yang beralamat Jl. Jenderal Sudirman No.57, 20 Ilir timur 1, Kota Palembang Sumatera Selatan 30151. Waktu penelitian dimulai dari bulan Desember 2018 sampai dengan April 2019.

Populasi menurut Sugiyono (2012, h. 115) adalah totalitas dari semua objek atau individu yang memiliki karakteristik tertentu, jelas dan lengkap yang akan diteliti. Sehubungan dengan populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru SMA Negeri 16 Palembang yang berjumlah 50 orang. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan kantor yang masih aktif bekerja pada Hotel Horison Ultima berjumlah 50 orang sebagai berikut : Departemen Housekeeping : 10 orang, Front Office : 10 orang, Kitchen : 10 orang, Marketing : 10 orang, Billboy : 5 orang, security : 5 orang

Model Regresi Berganda digunakan untuk mengukur pengaruh variabel Komunikasi (X1), Motivasi (X2), Lingkungan Kerja (X3) terhadap Kinerja (Y).

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana :

Y = Kinerja (variabel terikat)

a = konstanta regresi

b_1, b_2, b_3 = koefisien regresi

X_1 = Komunikasi (variabel bebas)

X_2 = Motivasi (variabel bebas)

X_3 = Lingkungan Kerja (variabel bebas)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar variabel bebas dapat menjelaskan variabel terikat, maka perlu diketahui nilai koefisien determinasi (R_{square}). Nilai R_{square} ini berkisar antara 0 – 1, makin mendekati angka 1 maka semakin besar variabel terikat (X) mampu menerangkan variabel bebas (Y).

Analisis R_{square} ini diperlukan untuk mengetahui sejauh mana kedua variabel bebas (X_1, X_2 , dan X_3) bisa menerangkan pengaruh perubahan variabel terikat (Y). Sifat-sifat R_{square} sangat dipengaruhi oleh banyaknya variabel bebas. Semakin banyak variabel bebas semakin besar nilai R_{square} .

Uji signifikansi simultan (F)

Formulasi H_0 dan H_1

H_0 : $b_1=b_2=b_3 = 0$ (tidak ada pengaruh yang signifikan komunikasi, motivasi dan lingkungan kerja terhadap

kinerja karyawan pada Hotel Horison Ultima Palembang).

H_1 : $b_1 \neq b_2 \neq b_3 \neq 0$ (ada pengaruh yang signifikan komunikasi, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Horison Ultima Palembang)

C. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan pada hasil analisis yang telah dilakukan, maka persamaan regresi yang terbentuk adalah sebagai berikut:

$$Y = 0,031 + 0,875X_1 + 0,375X_2 + 0,061X_3$$

Dari persamaan diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

- 1) Konstanta (α) sebesar 0.031 menyatakan bahwa jika variabel independen dikatakan konstan atau = 0, maka Kinerja Kerja Karyawan hanya sebesar 0,031
- 2) Koefisien regresi Komunikasi (b_1) sebesar 0,875 hasil tersebut dapat diartikan bahwa setiap peningkatan Komunikasi sebesar 1% maka akan mengakibatkan peningkatan Kinerja

- karyawan sebesar 0,875
3. Koefisien regresi Motivasi (b2) sebesar 0,375 hasil tersebut dapat diartikan bahwa setiap peningkatan Motivasi 1% maka akan mengakibatkan peningkatan Kinerja karyawan sebesar 0,375
 - 3 Koefisien regresi lingkungan Kerja sebesar 0,061 hasil tersebut dapat diartikan bahwa setiap peningkatan lingkungan kerja 1% maka akan mengakibatkan peningkatan Kinerja karyawan sebesar 0,061

Analisis Korelasi dan Determinasi

Uji Koefisien Korelasi Sederhana (r)

Analisis koefisien dapat digunakan untuk membandingkan hasil pengukuran dua variabel yang berbeda agar dapat menentukan hasil hubungan antar variabel. Dari hasil output di atas diketahui bahwa nilai korelasi antara variabel Komunikasi dengan variabel Kinerja sebesar 0,974 angka tersebut menunjukkan bahwa terdapat korelasi yang kuat antara variabel Komunikasi dengan variabel Kinerja kerja karyawan. Begitu juga nilai korelasi antara variabel Motivasi dengan variabel Kinerja kerja karyawan adalah sebesar 0,960 angka tersebut juga menunjukkan bahwa terdapat korelasi yang kuat antara variabel motivasi dengan variabel Kinerja kerja karyawan. Begitu juga nilai korelasi antara

variabel lingkungan kerja dengan kinerja kerja karyawan adalah sebesar 0,146 angka tersebut juga menunjukkan bahwa terdapat korelasi yang kuat antara variabel lingkungan kerja dengan kinerja kerja karyawan. Apabila dilihat dari nilai signifikan dari seluruh variabel yaitu sebesar $0.000 < 0,05$, hal ini menunjukkan bahwa terdapat korelasi antara seluruh variabel. Hasil Koefisien Determinasi dan Koefisien Korelasi SPSS versi 20 maka diperoleh nilai sebagai berikut :

Tabel 1

Koefisien Determinasi dan Korelasi Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.977 ^a	.954	.951	1.567

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

Berdasarkan tabel model Summary di atas, menunjukkan besarnya koefisien determinasi nilai adjusted R Square sebesar 0,951 (95,1%). Ini berarti bahwa Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Kerja Karyawan Hotel Horison Ultima Palembang sebesar 0,951 atau 95,1% , sedangkan sisanya 4,9 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Koefisien korelasi (R) sebesar 0,977 menjelaskan bahwa pengaruh komunikasi, motivasi dan

lingkungan kerja terhadap kinerja sangatkuat.

Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan untuk menguji hipotesis yang telah dibuat dan melihat seberapa besar pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja kerja karyawan. Pengujian hipotesis dilakukan dengan menguji secara bersama-sama terhadap Kinerja kerja karyawan (dalam uji F), dan pengaruh masing-masing terhadap Kinerja kerja karyawan (dalam uji t).

Uji F digunakan untuk menguji ada tidaknya pengaruh variabel-variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan (bersama-sama). Hasil uji F dapat dilihat pada tabel 4.10

Tabel 2
Hasil Uji F (Uji Secara simultan)

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	3370,327	3	1123,442	316,238	,000 ^a
Residual	112,892	46	2,454		
Total	3483,219	49			

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

b. Dependent Variable: Y

c. Berdasarkan uji ANOVA atau F test yang dapat dilihat pada tabel 2 Maka dapat diperoleh Fhitung sebesar 316,238 dengan tingkat signifikansi

0,000. Oleh karena nilai Signifikan. jauh lebih kecil daripada (α) 0,05 maka dapat dinyatakan bahwa variabel independen yang meliputi Komunikasi (X1), Motivasi (X2), Lingkungan kerja (X3) secara simultan atau bersama-sama *Mempengaruhi* variabel Kinerja kerja karyawan (Y) secara signifikan.

D. SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

1. Ada pengaruh Komunikasi (X₁) , Motivasi (X₂) dan Lingkungan Kerja (X₃) terhadap Kinerja Kerja Karyawan (Y) pada Hotel Horison Ultima Palembang.
2. Komunikasi (X1) berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Hotel Horison Ultima Palembang.
3. Motivasi (X2) Berpengaruh secara Signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Hotel Horison Ultima Palembang.
4. Lingkungan kerja Berpengaruh secara Signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Hotel Horison Ultima Palembang.
5. Nilai korelasi antara variabel Komunikasi (X1) dengan variabel Kinerja Kerja Karyawan (Y) pada Hotel Horison Ultima Palembang sebesar 0,974 angka tersebut

menunjukkan bahwa terdapat korelasi yang kuat antara variabel Komunikasi (X1) dengan variabel Kinerja Kerja Karyawan (Y). Begitu juga nilai korelasi antara variabel Motivasi (X2) dengan variabel Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 0.960 angka tersebut juga menunjukkan bahwa terdapat korelasi yang kuat antara Motivasi (X2) dengan variabel Kinerja Kerja Karyawan (Y) pada Hotel Horison Ultima Palembang.

6. Dari Uji Koefisiensi Determinasi (R^2) sebesar 0,951 (95,1%). Ini berarti bahwa Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan kerja saling berkaitan Berpengaruh Terhadap Kinerja Kerja Karyawan pada Hotel Horison Ultima Palembang sebesar 0,951 atau 95,1 % , sedangkan sisanya 4,9 % dianalisa oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Nilai koefisiensi korelasi (R) sebesar 0,977

Saran

Kepada Pihak Hotel Horison Ultima Motivasi yang telah tercipta dengan baik di lingkungan kerja maupun antar Pimpinan dan Karyawan maupun antar karyawan itu sendiri dapat dijaga dengan baik sehingga prestasi ataupun kinerja kerja karyawan dapat lebih meningkat.

1. Kinerja karyawan tidak terlepas dari

Komunikasi dan Motivasi, yang telah diterapkan pihak Perusahaan selama ini hendaknya perlu untuk divariasikan dalam penerapannya sehingga karyawan akan merasakan suasana kerja yang lebih dinamis. Dengan demikian maka kinerja karyawan dapat meningkat dan tujuan perusahaan dapat tercapai tepat waktu.

2. Variabel Komunikasi, Motivasi dan lingkungan kerja menunjukkan pada Hotel Horison Ultima sehingga penulis menyarankan bahwa Komunikasi yang telah terjalin baik di perusahaan agar tetap dijaga dan lebih ditingkatkan

DAFTAR RUJUKAN

- Arikunto, Suharsimi. 2003. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Danang, Sunyoto. 2002. *Teori, Kuesioner dan analisis data sumber daya manusia*. Penerbit. Center Of Academic Publishing Service, Yogyakarta
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2003, “ *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*” Bandung : PT. Refika Aditama
- Mathis, Robert L dan Jackson, Jhon. 2002, “ *Manajemen Sumber Daya Manusia*”
- Marwansyah, 2016, “ *Manajemen Sumber Daya Manusia*” edisi kedua, Bandung : Alfabeta
- Simamora, Henry, 2003, “ *Manajemen Sumber Daya Manusia*” Yogyakarta : BPFE

Sugiyono, 2006. “ *Metode Penelitian
Bisnis*” Alfabeta. Jakarta