

The Effect of Leadership Style, Communication, and Motivation on Employee Performance at the Legian, Seminyak Bali Hotel.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada the Legian, Seminyak Bali Hotel.

Tude Jahoses¹, Yeyen Komalasari^{2*}, Tri Priyono Budi Santoso³

^{1,2,3}Program Studi Manajemen, Universitas Dhyana Pura, Bali, Indonesia

(*) Corresponding Author: yeyenkomalasari@undhirabali.ac.id

Article info

<p>Keywords: <i>Leadership Style, Communication, Employee Motivation and Performance</i></p>	<p>Abstract <i>This study aims to determine the effect of leadership style, communication, and motivation on employee performance at The Legian, Seminyak Bali Hotel. The population in this study was 72 employees at The Legian, Seminyak Bali Hotel. The data were analyzed by using Validity Test, Reliability Test, Classical Assumption Test, Multiple Linear Regression Analysis, Partial Correlation Analysis, Multiple Correlation Analysis, Coefficient of Determination Test, F-Test, and T-Test. The results of this research found that (1) leadership style has a significant positive effect on performance employees, the value of t-count is 2.474 > the t-table value is 1.66 and the significance is 0.016 < 0.05, (2) communication has a significant positive effect on employee performance, the value of t-count 2,270 > the t-table value is 1.66 and the significance is 0.026 < 0.05, (3) motivation has a positive effect significant on employee performance, the t-count value is 3.989 > the t-table value is 1.66 and the significance is 0.000 < 0.05 and (4) leadership style, communication and motivation have a simultaneous significant effect on employee performance, the F-count value is 55.133 > F-table value is 2.74 and significance is 0.000 < 0.05. Based on these results, it can be concluded that leadership style, communication, and motivation have a partial and simultaneous effect on the performance of employees at The Legian, Seminyak Bali Hotel.</i></p>
<p>Kata kunci: <i>Kepemimpinan, Komunikasi, Motivasi dan Kinerja Karyawan</i></p>	<p>Abstrak <i>Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, komunikasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada The Legian, Seminyak Bali Hotel. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada The Legian, Seminyak Bali Hotel dengan mengambil sampel sebanyak 72 karyawan. Data dianalisa menggunakan Uji Validitas, Uji Reabilitas, Uji Asumsi Klasik, Analisis Regresi Linier Berganda, Analisis Korelasi Parsial, Analisis Korelasi Berganda, Uji Koefisien Determinasi, Uji F dan Uji t. Hasil dari penelitian ditemukan bahwa (1) gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, diperoleh nilai t-hitung 2,474 > nilai t-tabel 1,66 dan signifikansi 0,016 < 0,05,(2) komunikasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, diperoleh nilai t-hitung 2,270 > nilai t-tabel 1,66 dan signifikansi 0,026 < 0,05, (3) motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, diperoleh nilai t-hitung 3,989 > nilai t-tabel 1,66 dan</i></p>

signifikansi $0,000 < 0,05$ dan (4) secara simultan gaya kepemimpinan, komunikasi dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, diperoleh nilai $F_{hitung} 55,133 >$ nilai $F_{tabel} 2,74$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan, komunikasi dan motivasi sangat berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan pada The Legian, Seminyak Bali Hotel.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam setiap pekerjaan dan merupakan salah satu penentu keberhasilan suatu perusahaan. Orang yang berkualitas memiliki keterampilan, kemampuan, pengetahuan, dan etos kerja yang baik. Perusahaan yang memiliki sumber daya manusia yang berkualitas untuk mencapai tujuan dan sasaran masing-masing perusahaan. Pencapaian tujuan dan sasaran perusahaan, serta visi dan misi perusahaan, membutuhkan pemimpin yang dapat secara aktif berkomunikasi dan memotivasi karyawan untuk mendorong kinerjanya di dalam organisasi.

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor terpenting dalam sebuah perusahaan. Keberhasilan pada suatu perusahaan dapat diukur dari kinerja karyawan yang dapat bekerja dalam jangka waktu tertentu atau pada waktu tertentu. Kinerja karyawan merupakan faktor yang paling berpengaruh dalam perusahaan. Kinerja karyawan yang buruk dapat menghambat tujuan dan hasil perusahaan. Semakin tinggi kinerja seorang karyawan maka semakin tinggi pula keberhasilan perusahaan. Kinerja pegawai merupakan derajat keberhasilan pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan target waktu yang telah ditetapkan. Menurut Bangun (2012; 231) dalam Adamy (2016; 91), kinerja adalah hasil kerja yang telah dilakukan seseorang sesuai dengan persyaratan pekerjaan. Setiap pekerjaan memiliki standar kerja tertentu yang harus diselesaikan secara akurat dan tepat waktu untuk mencapai tujuan perusahaan.

Objek penelitian ini bertempat di salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang pelayanan jasa akomodasi perhotelan, yaitu The Legian Seminyak, Bali Hotel. The Legian Seminyak, Bali Hotel merupakan salah satu hotel bintang lima di daerah Seminyak, Bali yang terletak di Jalan Kayu Aya, Seminyak, Kuta, Bali. The Legian Seminyak, Bali Hotel merupakan hotel bernuansa tepi pantai yang menghadap langsung dengan lautan sehingga dapat melihat *sunset* setiap sore hari, serta menyediakan fasilitas yang lengkap. Gaya kepemimpinan adalah salah satu sikap atau cara pemimpin dalam membimbing dan mempengaruhi orang-orang dalam suatu organisasi. Kepemimpinan memegang peranan penting dalam perusahaan karena pemimpin mengarahkan karyawan di dalam perusahaan untuk mencapai tujuannya. Menjadi seorang pemimpin bukanlah tugas yang mudah, karena pemimpin perlu memahami kepribadian dan karakteristik yang berbeda dari setiap karyawan untuk berorganisasi. Setiap pemimpin memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda, dengan kekuatan dan kelemahannya masing-masing.

Berdasarkan observasi di The Legian Seminyak, Bali Hotel, The Legian Seminyak, Bali Hotel memiliki Gaya Kepemimpinan Partisipatif dimana kepemimpinan di The Legian Seminyak, Bali memiliki kepercayaan penuh kepada bawahan serta selalu menerima dan menanggapi setiap permasalahan yang terjadi saat bekerja. Kepemimpinan di The Legian Seminyak, Bali Hotel melakukan interaksi yang baik dengan bawahannya, serta selalu memberikan evaluasi kepada karyawannya setiap terjadinya *guest complaint*. Dengan adanya seorang pemimpin yang memberi arahan dalam bekerja, tentunya dibutuhkan komunikasi yang baik antar pimpinan dan karyawan. Komunikasi merupakan kegiatan yang sangat penting dalam sebuah perusahaan. Tentu saja, ada dua orang atau

lebih yang bekerja untuk setiap aktivitas di perusahaan, untuk itu perlu berkomunikasi satu sama lain. Semakin baik komunikasi antar karyawan maka kemungkinan besar kerjasama antar karyawan akan lebih terarah. Komunikasi itu sendiri adalah suatu proses penyampaian atau penerimaan suatu pesan dari satu orang atau lebih kepada penerima pesan tersebut, baik secara langsung maupun tidak langsung.

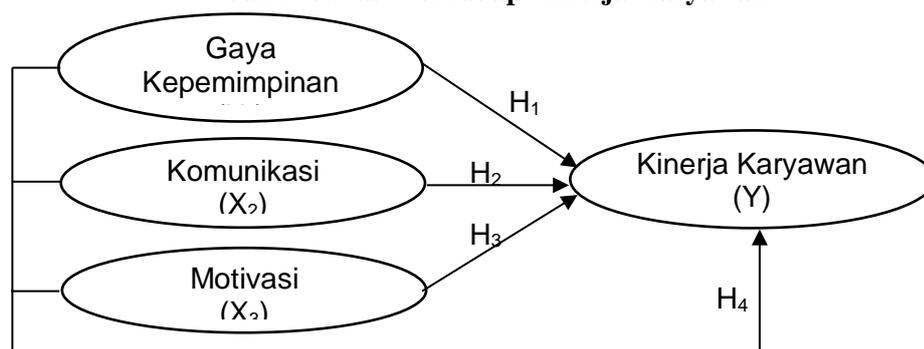
Penelitian yang terkait dengan penelitian ini didukung adanya perbedaan hasil penelitian terdahulu (*research gap*) dari hasil penelitian terdahulu, dimana pengaruh pada gaya kepemimpinan, komunikasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan hasil yang tidak konsisten. Hal ini dibuktikan pada penelitian Situmorang, dkk (2021) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang dapat diabaikan dan tidak signifikan pada kinerja karyawan, sedangkan pada Hia dan Siregar (2019) menunjukkan hasil yang signifikan pada gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

Khair (2018) menunjukkan adanya hasil yang tidak signifikan pada komunikasi terhadap kinerja karyawan, sedangkan Yulian, dkk (2021) menunjukkan hasil yang signifikan pada komunikasi terhadap kinerja karyawan. Armadita dan Sitohang (2021) dalam penelitiannya menemukan bahwa berpengaruh positif dan signifikan antara motivasi dengan kinerja karyawan sedangkan Folalu dan Aneke (2020) menunjukkan pengaruh yang sangat lemah dan tidak signifikan antara motivasi dengan kinerja karyawan. Fenomena *research gap* dalam penelitian ini adalah adanya penurunan pada kinerja karyawan yang mengindikasikan adanya gaya kepemimpinan yang diterapkan masih kurang, komunikasi yang kurang baik antara atasan dan bawahan, dan motivasi yang diberikan kepada karyawan masih rendah.

Berdasarkan latar belakang diatas dijelaskan bahwa kinerja karyawan yang baik perlu didukung adanya penerapan gaya kepemimpinan yang baik, komunikasi yang baik dan terarah dan motivasi yang diberikan tinggi sehingga kinerja karyawan semakin meningkat.

Kerangka Konsep Penelitian

Gambar 1. Kerangka Konsep Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan



METODE

Penelitian ini dilakukan di The Legian Seminyak, Bali Hotel yang beralamat di Jalan Kayu Aya, Seminyak Beach, Bali 80361, Indonesia.

- 1) Variabel *independent* (X) atau variabel bebas yaitu variabel yang menjadi sebab terjadinya (yang mempengaruhi) variabel dependen (variabel terikat). Variabel bebas dalam penelitian ini yaitu: Gaya Kepemimpinan, Komunikasi dan Motivasi.
- 2) Variabel *dependent* (Y) atau variabel terikat yaitu variabel yang nilainya dipengaruhi oleh variabel *independent* (variabel bebas). Variabel dependen. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan.

Sumber Data

- 1) Data primer
Adalah data yang diperoleh dan diolah pertama kali oleh peneliti, yang meliputi data mengenai Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, dan Motivasi dengan Kinerja Karyawan yang diperoleh dari hasil kuisioner yang telah disebarakan kepada responden.
- 2) Data sekunder
Adalah data yang diperoleh secara tidak langsung dan diolah oleh orang lain yang meliputi data mengenai sejarah, struktur organisasi, aktivitas dan jumlah karyawan di The Legian Seminyak, Bali Hotel.

Metode Penentuan Sampel

Menurut Sugiyono (2013:81) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tertentu. Dalam penelitian ini, menggunakan penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Stratified Random Sampling*. Teknik ini digunakan untuk jumlah sampel dari populasi yang berstrata. Jumlah responden berdasarkan departemen dapat dilihat pada table di bawah: Teknik pengambilan sampel yang digunakan untuk penelitian dengan metode slovin dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N \cdot e^2}$$

Dimana:

n = Ukuran Sampel

N = Ukuran Populasi

e = Prosentase (%), toleransi ketidakteelitian karena kesalahan dalam pengambilan sampel

Berdasarkan rumus slovin tersebut, maka jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah:

$$n = \frac{251}{1 + 251 (10\%)^2}$$

$$n = \frac{251}{3.51} = 71,5 = 72 \text{ responden}$$

Berdasarkan data yang diperoleh jumlah anggota yang telah diketahui dapat ditentukan jumlah sampel untuk penelitian ini adalah 72 orang responden.

Metode Pengumpulan Data

- 1) Observasi
Observasi sebagai teknik pengumpulan data mempunyai ciri yang spesifik dibandingkan dengan teknik wawancara dan kuesioner. Teknik pengumpulan data dengan observasi bila mana, penelitian berkenaan dengan perilaku manusia, proses kerja, gejala-gejala alam dan bila responden yang diamati tidak terlalu besar. Menurut Sugiyono (2013:146)
- 2) Wawancara (*Interview*)
Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan

juga peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil. Menurut Sugiyono, (2013;1370)

3) Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner merupakan Teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variable yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden. Menurut Sugiyono (2013;142)

Teknik Analisis

Analisis Deskriptif

Dalam deskripsi kuesioner penelitian ini akan dijelaskan persepsi responden mengenai gaya kepemimpinan, komunikasi motivasi kerja dan kinerja karyawan. Pada penilaian kuantitatif mempergunakan skala interval dengan skor rata-rata sesuai kategori penilaiannya.

Uji Instrumen Data

Uji Validitas

Uji validitas adalah tingkat keakuratan antara data yang benar-benar terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti (Sugiyono, 2017; 348). Uji validitas dilakukan dengan menghitung korelasi setiap skor pertanyaan atau pernyataan. Jika koefisien korelasi lebih besar dari 0,3, maka suatu instrumen dikatakan valid (Sugiyono, 2013; 178).

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur kuesioner sebagai indikator variabel konstruk. Pengujian reliabilitas berkaitan dengan masalah kepercayaan terhadap instrumen penelitian. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau dapat dipercaya jika tanggapan responden terhadap pertanyaan tersebut konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Menurut uji statistik Ghozali (2016;42) dengan menggunakan teknik statistik Cronbach's Alpha, suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach's Alpha $> 0,60$.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terdapat distribusi normal antara variabel terikat dan variabel bebas. Apabila distribusi data normal atau mendekati normal berarti model regresi adalah baik. Pengujian untuk menentukan data terdistribusi normal atau tidak, dapat menggunakan uji statistik non-parametrik. Uji statistik non-parametrik yang digunakan adalah uji *One-Sample Kolmogorov-Smirnov* (1-Sample K-S). Apabila hasilnya menunjukkan nilai probabilitas signifikankan di atas 0,05 maka variabel terdistribusi normal.

Uji multikolinearitas bertujuan untuk memeriksa apakah ada korelasi antara variabel bebas dari model regresi atau tidak. Model regresi yang baik seharusnya tidak memiliki korelasi antar variabel bebas. Suatu model regresi dapat dikatakan baik jika tidak terjadi multikolinearitas. Model regresi tanpa multikolinearitas adalah model dengan nilai variance inflation factor (VIF) tidak lebih besar dari 10 dan toleransi lebih besar dari 10%.

Uji heteroskedastisitas dimaksudkan untuk menguji apakah dalam suatu regresi terdapat ketidaksamaan varians residual dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya (Ghozali, 2012: 139). Uji heteroskedastisitas variabel dilakukan dengan menggunakan uji Glejser. Uji Glejser dilakukan untuk mengkonfirmasi nilai absolut dari residual pada variabel independen.

Analisis Korelasi Parsial

Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh secara parsial antara gaya kepemimpinan, komunikasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan di The Legian Seminyak, Bali Hotel. Pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi sebagai berikut: (Sugiyono, (2014:299)

0,00 - 0,199 = sangat rendah

0,20 - 0,399 = rendah

0,40 - 0,599 = sedang

0,60 - 0,799 = kuat

0,80 - 1,000 = sangat kuat

Analisis Korelasi Berganda

Analisis Kolerasi Berganda digunakan untuk mengetahui derajat hubungan antara Gaya Kepemimpinan, Komunikasi dan Motivasi secara simultan terhadap Kinerja Karyawan di The Legian Seminyak Bali Hotel. Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh secara simultan antara gaya kepemimpinan (X1), komunikasi (X2) dan motivasi (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) pada The Legian Seminyak Bali Hotel. Analisis ini digunakan untuk mengetahui kontribusi besarnya pengaruh variabel bebas yaitu Gaya Kepemimpinan, Komunikasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan di The Legian Bali Hotel yang dinyatakan dalam bentuk persentase. Dengan rumus menurut Siregar (2014:338):

$$KD = (r)^2 \times 100\%$$

Keterangan :

KD = Koefisien determinasi

R = Koefisien korelasi

Analisis Uji t-test

Analisis Uji t-test digunakan untuk membuktikan hipotesis yaitu diduga ada pengaruh secara parsial antara Gaya Kepemimpinan (X1), Komunikasi (X2) dan Motivasi (X3) terhadap Kinerja Karyawan di The Legian, Seminyak Bali Hotel (Y).

Analisis Uji f-test

Analisis uji F-test digunakan untuk membuktikan yaitu diduga ada pengaruh secara simultan antara Gaya Kemimpinan (X1), Komunikasi (X2) dan Motivasi (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) di The Legian Seminyak Bali Hotel.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian

Tabel 1. Rekapitulasi Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian

No	Variabel	Indikator	Validitas		Reliabilitas	
			Koefisien Korelasi	Keterangan	Alpha Cronbach	Keterangan
1	Kinerja Karyawan (Y)	Y1.1	,563	<i>Valid</i>	0,808	Reliabel
		Y1.2	,626	<i>Valid</i>		
		Y1.3	,674	<i>Valid</i>		
		Y1.4	,623	<i>Valid</i>		
		Y1.5	,518	<i>Valid</i>		
2	Gaya Kepemimpinan	X1.1	,769	<i>Valid</i>	0,929	Reliabel
		X1.2	,788	<i>Valid</i>		
		X1.3	,751	<i>Valid</i>		

	(X1)	X1.4	,653	Valid		
		X1.5	,770	Valid		
		X1.6	,819	Valid		
		X1.7	,753	Valid		
		X1.8	,786	Valid		
3	Pelatihan	X2.1	,858	Valid	0,959	Reliabel
	Kerja	X2.2	,884	Valid		
	(X2)	X2.3	,822	Valid		
		X2.4	,873	Valid		
		X2.5	,871	Valid		
		X2.6	,831	Valid		
		X2.7	,789	Valid		
		X2.8	,762	Valid		
		X2.9	,780	Valid		
		X2.10	,721	Valid		
4	Budaya	X3.1	,683	Valid	0,915	Reliabel
	Organisasi	X3.2	,701	Valid		
	(X3)	X3.3	,707	Valid		
		X3.4	,771	Valid		
		X3.5	,727	Valid		
		X3.6	,685	Valid		
		X3.7	,824	Valid		
		X3.8	,687	Valid		

Berdasarkan hasil pengujian validitas dan reliabilitas, nilai koefisien korelasi masing-masing variabel indikator yang lebih besar dari 0,3 dapat dikatakan instrument penelitian valid, dan koefisien alpha cronbach lebih besar dari nilai 0,6 yang berarti bahwa data yang diteliti adalah reliabel, sehingga penelitian dapat dilanjutkan.

Uji Asumsi Klasik

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			Unstandardized Residual
N			72
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		,0000000
	Std. Deviation		1,48182697
Most Extreme Differences	Absolute		,096
	Positive		,070
	Negative		-,096
Test Statistic			,096
Asymp. Sig. (2-tailed)			,097 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Berdasarkan Tabel 2 menunjukkan bahwa unstandardized residual memiliki nilai asymp. sig. (2-tailed) yang lebih besar dari taraf signifikansi 0,05 yaitu sebesar 0,097. Hal ini berarti seluruh data berdistribusi normal sehingga pengujian hipotesis dapat dilanjutkan.

Tabel 3. Tabel Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Gaya Kepemimpinan	,368	2,720
	Komunikasi	,307	3,262

Motivasi ,437 2,289

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Hasil pengujian pada Tabel 3, nilai variabel bebas lebih besar dari 10% atau 0,1. Karena nilai VIF kurang dari 10 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat multikolinieritas antar variabel bebas dalam penelitian ini.

Tabel 4. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	,197	,918		,215	,831
Gaya Kepemimpinan	,040	,038	,199	1,052	,296
Komunikasi	,043	,029	,310	1,496	,139
Motivasi	-,065	,038	-,301	-1,733	,088

Berdasarkan Tabel 4, dapat diketahui nilai sig gaya kepemimpinan sebesar 0,296, komunikasi sebesar 0,139 dan motivasi sebesar 0,088. Dari semua nilai sig diatas ternyata nilainya lebih besar dari nilai 0,05 yang artinya pada model regresi tersebut tidak terdapat heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 5. Hasil Analisis Statistik Antara Gaya Kepemimpinan (X₁), Komunikasi (X₂) dan Motivasi (X₃) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Variabel Terikat	Variabel Bebas	r (Parsial)	R (Berganda)	b	t hitung	Sig.
Kinerja Karyawan (Y)	Gaya Kepemimpinan (X ₁)	0,287	0,842	0,154	2,474	0,016
	Komunikasi (X ₂)					
	Motivasi (X ₃)	0,265		0,106	2,270	0,026
		0,435		0,244	3,989	0,000

Konstanta	= 2,847
Persamaan Regresi Y	= 2,847 + 0,154X ₁ + 0,106X ₂ + 0,244X ₃
t _{tabel} (0,05 ;68)	= 1,66
F _{hitung}	= 55,133
F _{tabel} (0,05 ; 3 ;68)	= 2,74
Sig. F	= 0,000

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 5 di atas, dapat ditentukan persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3$$

$$Y = 2,847 + 0,154X_1 + 0,106X_2 + 0,244X_3$$

Dari rumus persamaan regresi di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- 1) Nilai konstanta (α) sebesar 2,847 menunjukkan bahwa bila kepemimpinan, komunikasi dan motivasi konstan atau sama dengan nol, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 2,847 satuan.
- 2) Nilai koefisien β_1 sebesar 0,154 menunjukkan bahwa apabila nilai gaya kepemimpinan bertambah satu satuan, maka nilai dari kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,154 satuan. Hal ini menunjukkan bahwa jika gaya kepemimpinan meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat.
- 3) Nilai koefisien β_2 sebesar 0,106 menunjukkan bahwa apabila nilai komunikasi bertambah satu satuan, maka nilai dari kinerja karyawan akan mengalami

peningkatan sebesar 0,106 satuan. Hal ini menunjukkan bahwa jika komunikasi meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat.

- 4) Nilai koefisien β_3 sebesar 0,244 menunjukkan bahwa apabila nilai motivasi bertambah satu satuan, maka nilai dari kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,244 satuan. Hal ini menunjukkan bahwa jika motivasi meningkat maka produktivitas karyawan akan meningkat.

Uji Determinasi Berganda

Tabel 6. Hasil Uji Determinasi Berganda

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,842 ^a	,709	,696	1,514

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Gaya Kepemimpinan, Komunikasi

Uji t-test

Tabel 7. Hasil Uji t-test

Model		Coefficients ^a		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		Unstandardized Coefficients B	Std. Error			
1	(Constant)	2,847	1,490		1,912	,060
	Gaya Kepemimpinan	,154	,062	,267	2,474	,016
	Komunikasi	,106	,047	,268	2,270	,026
	Motivasi	,244	,061	,395	3,989	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Jika sig. $t < 0.05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Jika Sig. $t > 0.05$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, komunikasi dan motivasi kerja berpengaruh positif secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada The Legian Seminyak, Bali Hotel.

Uji f-test

Tabel 8. Hasil Uji f-test

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	379,209	3	126,403	55,133	,000 ^b
	Residual	155,903	68	2,293		
	Total	535,111	71			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Gaya Kepemimpinan, Komunikasi

Berdasarkan uji F di atas terlihat bahwa nilai F_{hitung} didapat sebesar 55,133, sedangkan F_{tabel} sebesar 2,74 dengan demikian F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} berarti H_0 ditolak, maka H_a diterima. Hal ini berarti bahwa memang betul ada pengaruh positif secara simultan antara gaya kepemimpinan, komunikasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan di The Legian Seminyak, Bali Hotel.

Pembahasan

1) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Di The Legian Seminyak, Bali Hotel.

Pengujian secara empiris membuktikan bahwa nilai t hitung didapat sebesar 2,474, sedangkan t tabel sebesar 1,66 dengan demikian t hitung berada di daerah penolakan H_0 berarti H_0 ditolak, maka H_a diterima. Hal ini berarti bahwa memang betul ada pengaruh positif secara parsial dan signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di The Legian Seminyak, Bali Hotel. Berdasarkan hasil penelitian memberikan makna bahwa semakin tinggi gaya kepemimpinan maka semakin tinggi kinerja karyawan, begitu sebaliknya semakin rendah gaya kepemimpinan maka semakin rendah kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hia dan Siregar (2019), Armadita dan Sitohang (2021) dan Velu, et.al (2017) yang mendapatkan hasil bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

2) Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Di The Legian Seminyak, Bali Hotel.

Pengujian secara empiris membuktikan bahwa nilai t hitung didapat sebesar 2,270, sedangkan t tabel sebesar 1,66 dengan demikian t hitung berada di daerah penolakan H_0 berarti H_0 ditolak, maka H_a diterima. Hal ini berarti bahwa memang betul ada pengaruh positif secara parsial dan signifikan antara komunikasi terhadap kinerja karyawan di The Legian Seminyak, Bali Hotel. Berdasarkan hasil penelitian memberikan makna bahwa semakin tinggi komunikasi maka semakin tinggi kinerja karyawan, begitu sebaliknya semakin rendah komunikasi maka semakin rendah kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Yulian,dkk (2021) yang mendapatkan hasil bahwa komunikasi berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas karyawan.

3) Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di The Legian Seminyak, Bali Hotel.

Pengujian secara empiris membuktikan bahwa nilai t hitung didapat sebesar 3,989, sedangkan t tabel sebesar 1,66 dengan demikian t hitung berada di daerah penolakan H_0 berarti H_0 ditolak, maka H_a diterima. Hal ini berarti bahwa memang betul ada pengaruh positif secara parsial dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan di The Legian Seminyak, Bali Hotel. Berdasarkan hasil penelitian memberikan makna bahwa semakin tinggi motivasi maka semakin tinggi kinerja karyawan, begitu sebaliknya semakin rendah motivasi maka semakin rendah kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hia dan Siregar (2019), Armadita dan Sitohang (2021), Yulian, dkk (2021) dan Folalu dan Aneke (2020) yang mendapatkan hasil bahwa motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

4) Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di The Legian Seminyak, Bali Hotel.

Pengujian secara empiris membuktikan bahwa nilai F Hitung didapat sebesar 55,133, sedangkan F tabel sebesar 2,74 dengan demikian F hitung berada di daerah penolakan H_0 berarti H_0 ditolak, maka H_a diterima. Hal ini berarti bahwa memang betul ada pengaruh secara simultan dan signifikan antara gaya kepemimpinan, komunikasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan di The Legian Seminyak, Bali Hotel. Hasil penelitian memberikan makna bahwa semakin baik gaya kepemimpinan, komunikasi dan motivasi maka semakin tinggi kinerja karyawan, begitu sebaliknya semakin buruk gaya kepemimpinan, komunikasi dan motivasi maka semakin rendah kinerja karyawan.

SIMPULAN

Berdasarkan uraian sebelumnya, maka dapat ditarik simpulan berkaitan dengan pengaruh gaya kepemimpinan, komunikasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di The Legian Seminyak, Bali Hotel adalah sebagai berikut:

- 1) Terdapat pengaruh positif secara parsial dan signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di The Legian Seminyak, Bali Hotel. Hal ini dibuktikan dengan $t_{hitung} = 2,474$ lebih besar dari pada $t_{tabel} = 1,66$ dengan tingkat signifikannya sebesar 0,016 yang memenuhi ketentuan signifikannya $<0,050$. Hal ini berarti semakin baik gaya kepemimpinan yang diberikan kepada karyawan maka semakin meningkat kinerja karyawan.
- 2) Terdapat pengaruh positif secara parsial dan signifikan antara komunikasi terhadap kinerja karyawan di The Legian Seminyak, Bali Hotel. Hal ini dibuktikan dengan $t_{hitung} = 2,270$ lebih besar dari pada $t_{tabel} = 1,66$ dengan tingkat signifikannya sebesar 0,026 yang memenuhi ketentuan signifikannya $<0,050$. Hal ini berarti semakin tinggi komunikasi yang diberikan kepada karyawan maka semakin meningkat kinerja karyawan.
- 3) Terdapat pengaruh positif secara parsial dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan di The Legian Seminyak, Bali Hotel. Hal ini dibuktikan dengan $t_{hitung} = 3,989$ lebih besar dari pada $t_{tabel} = 1,66$ dengan tingkat signifikannya sebesar 0,000 yang memenuhi ketentuan signifikannya $<0,050$. Hal ini berarti semakin tinggi motivasi yang diberikan kepada karyawan maka semakin meningkat kinerja karyawan.
- 4) Terdapat pengaruh secara simultan dan signifikan antara gaya kepemimpinan, komunikasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan di The Legian Seminyak, Bali Hotel. Dibuktikan dengan $f_{hitung} = 55,133$ dibandingkan dengan nilai $f_{tabel} = 2,74$ dengan tingkat signifikannya sebesar 0,000 yang memenuhi ketentuan signifikannya $<0,050$. Hal ini berarti semakin baik gaya kepemimpinan, komunikasi dan motivasi maka semakin meningkat kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adamy, Marbawi. 2016 Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori dan Praktik dan Penelitian. Unimal Press. Universitas Malikussaleh
- Armadita, D. P., & Sitohang, S. 2021. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Mercure Grand Mirama Surabaya. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen (Jirm)*, 10(3).
- Folalu, A. A., & Aneke, F. O. (2020). *Impact of Motivation on Employee Performance in Selected Hotels in Ilaro, Nigeria. Journal of Women in Technical Education and Employment*, 1(2), 104-110.
- Ghozali. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hia, N. and Siregar, M. 2019 “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pada Hotel Bumi Himalaya Medan”, *Jurnal Lensa Mutiara Komunikasi*, 3(2), pp. 23-35.
- Khair, O.I., 2018. Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi Organisasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Grand Manhattan Club Hotel Borobudur Jakarta. *Jurnal Madani: Ilmu Pengetahuan, Teknologi Dan Humaniora* 1, 185–209. Doi:10.33753/Madani.V1i1.10
- Siregar, Sofyan.2014. *Statistika Parametrik Untuk Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: PT. Bumi Aksara

- Situmorang, L.L., Purba, M.I., ... Roulina, R., 2021. Gaya Kepemimpinan, Kedisiplinan, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Penelitian dan Pengembangan Sains dan Humaniora* 5, 176. doi:10.23887/jppsh.v5i2.35098
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta
- Veliu, L., Manxhari, M., Demiri, V., & Jahaj, L. 2017. *The Influence Of Leadership Styles On Employee' S Performance*.
- Yulian, S., Agussalim, M., & Yanti, N. 2021. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Hotel Prima Ulak Karang Padang. *Matua Jurnal*, 3(2), 331-344.