

The Effect of Communication, Motivation and Work Environment on Employee Performance at Hotel Aloft Bali Seminyak

Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Aloft Bali Seminyak

Ni Putu Diah Agustini¹, Gilbert Nainggolan^{2*}, Komalawati Komalawati³

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

(*) Corresponding Author: gilbertnainggolan.gn@gmail.com

Article info

Keywords:

Communication, Motivation, Work Environment, and Employee Performance.

Abstract

This study examines and analyzes the effect of communication, motivation, and work environment on employee performance at Hotel Aloft Bali Seminyak. The population in this study was 47 employees, using saturated sampling. The author uses multiple linear regression research methods. The sampling technique of collecting data used a questionnaire analyzed using the Validity Test and Reliability Test. And after that, carrying out the Classical Assumption Test, Partial Correlation Analysis, Multiple Correlation Analysis, Multiple Linear Regression Analysis, Coefficient of Determination Analysis, T-Test, and F-Test. The results of this study found that (1) communication has no and no significant effect on employee performance, obtained a t-count value of $1.392 < t\text{-table value of } 2.016$ and significance of $0.172 > 0.05$, and (2) motivation has a positive and significant effect on employee performance, obtained t-count value of $3.072 > t\text{-table } 2.016$ and a significance of $0.004 < 0.05$, (3) the work environment has no and no significant effect on employee performance, obtained a t-count value of $0.005 < t\text{-table value } 2.016$ and a significance of $0.996 > 0.05$, (4) Simultaneous communication, motivation, and work environment have a significant effect on employee performance, the F-count value is $11.999 > \text{the F-table value is } 2.822$, and the significance is $0.001 < 0.05$. The analysis of the coefficient of communication determination (X1), motivation (X2), and work environment (X3) on employee performance (Y) is 45.8%.

Kata kunci:

Komunikasi, Motivasi, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh komunikasi, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Aloft Bali Seminyak. Populasi pada penelitian ini sejumlah 47 orang karyawan, menggunakan jenuh sampling. Penulis menggunakan metode penelitian regresi linier berganda. Teknik pengumpulan data sampel menggunakan kuesioner yang dianalisis menggunakan Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik, Analisis Korelasi Parsial, Analisis Korelasi Berganda, Analisis Regresi Linier Berganda, Analisis Koefisien Determinasi, Uji T dan Uji F. Hasil dari penelitian ini ditemukan bahwa (1) komunikasi tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, diperoleh nilai t-hitung $1,392 < \text{nilai t-tabel } 2,016$ dan signifikansi $0,172 > 0,05$, (2) motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, diperoleh nilai t-hitung $3,072 > t\text{-tabel } 2,016$ dan signifikansi $0,004 < 0,05$, (3)

lingkungan kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, diperoleh nilai t-hitung $0,005 < \text{nilai t-tabel } 2,016$ dan signifikansi $0,996 > 0,05$, (4) secara simultan komunikasi, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, diperoleh nilai F-hitung $11,999 > \text{nilai F-tabel } 2,822$ dan signifikansi $0,001 < 0,05$. Melalui analisis koefisien determinasi komunikasi (X1), motivasi (X2) dan lingkungan kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah 45,8%.

PENDAHULUAN

Lingkungan organisasi harus dapat menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan yang terjadi di luar organisasi, agar organisasi dapat bertahan dalam jangka panjang (Trimurti, et.al.,2023:66). Kinerja adalah kunci dalam mencapai tujuan organisasi. Menurut Mangkunegara dalam Komalasari (2018), kinerja adalah kualitas dan kuantitas yang dilakukan individu melakukan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan beban yang diberikan. Fahmi (2013) hasil pekerjaan adalah bersifat *profit motif* maupun *non-profit motif* turut terjadi semasa kurun waktu.

Kinerja karyawan membantu untuk mengoptimalkan kuantitas dan kualitas kerja untuk mencapai tujuan dari perusahaan. Semakin baik karyawan bekerja, semakin baik mereka dalam mencapai tujuan dari perusahaan. Keberhasilan perusahaan bergantung pada kerja karyawannya. Kinerja karyawan membantu perusahaan membangun program pengembangan perusahaan.

Kinerja karyawan dapat diukur melalui *review* dari *guest comment* yang memiliki pengalaman menginap di Hotel Aloft Bali Seminyak. Pada tabel 1 menginformasikan komentar tamu.

Tabel 1. Data Guest Comment Hotel Aloft Bali Seminyak

No	Nama Tamu	Komentar
1	Dinda T.	Menginap di sini menyenangkan staffnya ramah-ramah. Hotelnya bagus, tempat tidurnya enak banget bantalnya nyaman. Untuk saluran tv standard aja. AC oke banget kenceng. Makanan b banget. Lokasi enak kalo jalan kaki ya pantai batu belig dekat. Ke canggu juga ngga jauh. Yang harus ditingkatin masalah parkir sama makanan aja kali ya. Sisanya puas mau balik lagi nginep di aloft seminyak.
2	Amanda F.	Seneng banget bisa stay di sini, kamarnya bagus, pelayanannya juga sangat memuaskan! Will be back soon.
3	Azza Z. R.	Kamar nyaman, bersih, pelayanan ramah dan sigap. Makanan enak.
4	Sekar A. K.	<i>The staffs were very welcoming, the room was nice, big and clean, I especially love the bed, it's big and comfy. The internet worked well also, I had a lot of meeting that day and there was no issue with the connections. The location is in between Seminyak and Canggu, so it's great.</i>
5	Miranti M.	<i>Well, I would recommend this hotel if you intend to stay in Batu Belig. The location is 3 minutes walking distance from the batu belig beach. The staffs are nice. The pool is small but located on the roof top, so you can see the city from there. I ordered room service, the food is ok. The price is great for spacious room and all of the facilities you get. The bathroom is ok, water heater works.</i>

Dari tabel 1 menunjukkan bahwa kinerja karyawan di Hotel Aloft Bali Seminyak adalah bagus dikarenakan respon baik yang diberikan oleh para tamu yang menginap pada Hotel Aloft Bali Seminyak. Hal ini menyatakan bahwa kinerja karyawan pada Hotel Aloft Bali Seminyak sudah dilakukan secara maksimal.

Komunikasi adalah salah satu unsur yang mampu mempengaruhi kinerja karyawan. Komunikasi ialah proses pertukaran pesan antara pengirim dan penerima. Menurut Wicaksono et.al (2017: 2) Komunikasi merupakan suatu proses pertukaran pesan dari pengirim ke penerima pesan, sedangkan komunikasi efektif adalah komunikasi yang terjadi Ketika mencapai pemahaman yang sama dengan mempengaruhi pihak lain untuk melakukan sebuah perbuatan.

Komunikasi didalam organisasi merupakan salah satu faktor keberhasilan dalam organisasi, jika terjadi masalah komunikasi akan mempengaruhi penyelesaian pekerjaan, sehingga yang merasa dirugikan tidak hanya karyawan tetapi juga perusahaan. Kesalahan yang sering dilakukan oleh organisasi adalah kesalahan persepsi informan dalam hubungannya dengan penerima informasi. (Wicaksono et.al, 2017: 2)

Selain komunikasi, hal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi. Menurut Komalasari (2018: 114) motivasi ialah seperangkat perilaku dan nilai yang mempengaruhi individu mencapai tujuan. Maslow dalam Hanafi et.al (2017), mengemukakan bahwa motivasi adalah suatu respon yang dimulai dengan suatu kebutuhan untuk mendorong suatu keinginan atau usaha untuk mencapai suatu tujuan, kemudian menimbulkan stress yaitu suatu keinginan yang tidak terpenuhi pada tujuan dari perusahaan.

Selain faktor motivasi, Lingkungan kerja juga mempengaruhi karyawan dalam melakukan pekerjaannya untuk mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan. Menurut Nitisemito dalam Fachrezi et.al (2020:109), lingkungan kerja ialah semua yang mengelilingi tenaga kerja serta mampu saling mendorong pelaksanaan beban yang diberikan kepada karyawan. Pemeriksaan awal mengenai lingkungan kerja didapatkan dari fenomena tempat kerja yang belum ditata rapi, hal ini mengakibatkan suatu pekerjaan menjadi tidak efektif.

Lingkungan kerja sangat perlu diperhatikan demi kenyamanan dan semangat kerja karyawan untuk meningkatnya kinerja. Lingkungan kerja yang tidak tenang biasanya menyebabkan penurunan kinerja karyawan. Hal yang mampu dilangsungkan perusahaan mengantisipasi hal ini ialah melalui mendesain lingkungan kerja yang nyaman kepada karyawannya.

METODE

Penelitian ini, mempergunakan metode pengumpulan data melalui menyebarkan kuesioner, observasi, serta wawancara. Penelitian ini memakai teknik sampling jenuh dengan populasi sebanyak 47 orang karyawan pada Hotel Aloft Bali Seminyak. Melalui data-data yang didapatkan, dilakukan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis korelasi parsial, analisis korelasi berganda, analisis regresi linier berganda, analisis koefisien determinasi berganda, uji *t-test*, uji *f-test*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Berlandaskan pengkajian dan pengolahan data kuisisioner yang telah dilaksanakan, ditemukan beberapa hasil analisis data sebagai berikut:

1. Uji Validitas Dan Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Dan Uji Reliabilitas

No	Variabel	Indikator	Validitas		Reliabilitas	
			Koefisien Korelasi	Keterangan	Alpha Cronbach	Keterangan
1	Kinerja Karyawan (Y)	Y1.1	0,658	Valid	0,781	Reliabel
		Y1.2	0,579	Valid		
		Y1.3	0,529	Valid		
		Y1.4	0,469	Valid		
		Y1.5	0,618	Valid		
2	Komunikasi (X1)	X1.1	0,591	Valid	0,736	Reliabel
		X1.2	0,549	Valid		
		X1.3	0,688	Valid		
		X1.4	0,610	Valid		
		X1.5	0,478	Valid		
3	Motivasi (X2)	X2.1	0,787	Valid	0,868	Reliabel
		X2.2	0,735	Valid		
		X2.3	0,611	Valid		
		X2.4	0,566	Valid		
		X2.5	0,796	Valid		
4	Lingkungan Kerja (X3)	X3.1	0,658	Valid	0,775	Reliabel
		X3.2	0,745	Valid		
		X3.3	0,433	Valid		
		X3.4	0,534	Valid		
		X3.5	0,670	Valid		

Tabel 2 menjelaskan uji validitas dan uji realibilitas, memperoleh nilai koefisien korelasi variabel masing-masing indikator berada diatas 0,3 dapat dijelaskan instrument penelitian adalah valid dan nilai koefisien *Alpha Cronbach* berada diatas nilai 0,60 yang berarti bahwa data yang diteliti yaitu reliabel sehingga penelitian bisa diteruskan.

2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik mencakup sejumlah pengujian antara lain:

a) Uji Normalitas

Tabel 3. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		47
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.83495436
Most Extreme Differences	Absolute	.138
	Positive	.073
	Negative	-.138
Test Statistic		.138
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.062 ^c

Tabel 3 menjelaskan uji normalitas memakai *Uji One-Sample Kolmogrov-Smirnov Test* data yang digunakan peneliti beredar normal karena taraf dari *unstandaedized residual* pada data *asympt.sig (2-tailed)* bernilai 0,062.

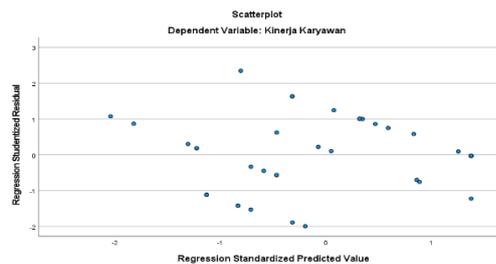
b) Uji Multikolinearitas

Tabel 4. Uji Multikolinearitas

Model		Coefficients	
		Tolerance	Collinearity statistic VIF
1	Komunikasi	0,514	1,947
	Motivasi	0,468	2,137
	Lingkungan Kerja	0,879	1,138

Tabel 4 menjelaskan jika angka toleransi bebas berada di atas 10% atau 0,1. Maka dikatakan pada penelitian ini variabel bebas tidak terjadi multikolinearitas karena nilai VIF kurang dari 10.

c) Uji Heteroskedastisitas



Gambar 1. Hasil Uji Heteroskedastisitas
 (Sumber : Data diolah 2022)

Berlandaskan gambar 1 diatas, didapati jika titik-titik data berdistribusi di sekitar nol (0). Distribusi titik data tidak terstruktur. Maka dinyatakan bahwa tidak ada masalah heteroskedastitas dalam model regresi.

3. Analisis Korelasi Parsial

Tabel 5. Analisis Korelasi Parsial

Control Variables	Komunikasi	Motivasi	Lingkungan Kerja
Correlation	1.000	.704	.123
Significance (2-tailed)	.	<.001	.417
Df	0	44	44
Correlation	.704	1.000	.251
Significance (2-tailed)	<.001	.	.093
Df	44	0	44
Correlation	.123	.251	1.000
Significance (2-tailed)	.417	.093	.
Df	44	44	0

Berlandaskan hitungan analisis korelasi parsial pada tabel 5 dapat dijelaskan jika :

- 1) Koefisien korelasi parsial komunikasi terhadap kinerja karyawan dan faktor pendorongnya sejumlah 0,123. Artinya terdapat hubungan yang positif namun sangat rendah secara parsial komunikasi dengan kinerja karyawan pada Hotel Aloft Bali Seminyak.
- 2) Koefisien korelasi parsial motivasi terhadap kinerja karyawan yang faktor pendorongnya sejumlah 0,251. Artinya tampak kaitan yang positif namun rendah secara parsial motivasi dengan kinerja karyawan pada Hotel Aloft Bali Seminyak.
- 3) Koefisien korelasi parsial lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yang faktor pendorongnya sebesar 1,000. Artinya terdapat kaitan positif sangat kuat secara parsial komunikasi dengan kinerja karyawan pada Hotel Aloft Bali Seminyak.

4. Analisis Korelasi Berganda

Tabel 6. Hasil Analisis Korelasi Berganda

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.707 ^a	.500	.458	.86905

Pada tabel 6 memperoleh koefisien korelasi R = 0,707. Artinya pada Hotel Aloft Bali Seminyak ada hubungan yang positif dan kuat antara komunikasi, motivasi serta lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

5. Regresi Linier Berganda

Tabel 7. Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients B	Coefficients ^a		t	Sig.	Collinearity Statistics
		Standardized Coefficients Beta	Std. Error			
1 (Constant)	16.815		1.541		10.909	<.001
Komunikasi	.102		.073	.229	1.392	.172
Motivasi	.226		.074	.529	3.072	.004
Lingkungan Kerja	.086		.057	.001	.005	.996

Berlandaskan pada tabel 7, persamaan regresi linier berganda ditentukan dengan :

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

$$Y = 16,815 + 0,102X_1 + 0,226X_2 + 0,086X_3$$

Dari rumus persamaan regresi tersebut dapat diartikan dengan :

- 1) Perhitungan dari (α) 16,815 menyatakan bila komunikasi (X_1), motivasi (X_2) dan lingkungan kerja (X_3) konstan atau nol, kinerja karyawan meningkat sejumlah 16,815 satuan.
- 2) Nilai dari koefisien β_1 sebesar 0,102 maka dinyatakan bila nilai komunikasi (X_1) meningkat, taraf kinerja karyawan menyebabkan kenaikan sejumlah 0,102 satuan.

- 3) Nilai dari koefisien β_2 sebesar 0,226 menyatakan bahwa bila nilai motivasi (X2) meningkat sebesar satu satuan, nilai kinerja karyawan menyebabkan kenaikan sejumlah 0,226 satuan.
- 4) Nilai dari koefisien β_3 sejumlah 0,086 maka dinyatakan bila nilai lingkungan kerja (X3) naik sebesar satu satuan, nilai kinerja karyawan meningkat sejumlah 0,086 satuan.

6. Analisis Koefisien Determinasi Berganda (R^2)

Tabel 8. Analisis Koefisien Determinasi Berganda

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.707 ^a	.500	.458	.86905

Hasil analisis statistik pada tabel 8, mendapatkan hasil sebesar 0,458 atau 45,8%. Membuktikan jika komunikasi, motivasi serta lingkungan kerja berkontribusi berkenaan naik turunnya kinerja karyawan sebesar 45,8%.

7. Uji t (t -test)

Tabel 9. Uji t (t -test)

Model	Coefficients ^a				Sig.	Collinearity Statistics
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Beta		
1 (Constant)	16.815	1.541	10.909	<.001		
Komunikasi	.102	.073	.229	1.392	.172	
Motivasi	.226	.074	.529	3.072	.004	
Lingkungan Kerja	.086	.057	.001	.005	.996	

Menurut tabel 9 memperoleh hasil untuk jumlah t_{hitung} , untuk menguji sebuah hipotesis diperlukan perhitungan t_{tabel} dimana pada penelitian ini menggunakan menggunakan model dua sisi melalui rumus $df = n - k$ atau $47 - 4 = 43$ memperoleh hasil t_{tabel} sebesar 2,01. Berikut pemaparan mengenai uji hipotesis t -test :

1. Dari uji analisis t -test yang dilakukan, nilai t_{hitung} 1,392 < nilai t_{tabel} sejumlah 2,01. Secara parsial komunikasi pengaruh tidak ada dan tidak signifikan kepada kinerja karyawan pada Hotel Aloft Bali Seminyak.
2. Berdasarkan uji analisis t -test yang dilakukan, di dapatkan nilai t_{hitung} 3,072 > nilai t_{tabel} sebesar 2,01. Secara parsial motivasi terdapat pengaruh positif juga signifikan kepada kinerja karyawan pada Hotel Aloft Bali Seminyak.
3. Berdasarkan uji analisis t -test yang dilakukan, di dapatkan hasil t_{hitung} sejumlah 0,005 < hasil t_{tabel} sejumlah 2,01. Secara parsial lingkungan kerja tidak terjadi pengaruh juga tidak signifikan kepada kinerja karyawan pada Hotel Aloft Bali Seminyak.

8. Uji f (f-test)

Tabel 10. Uji f (f-test)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	27.186	3	9.062	11.999	<,001 ^b
	Residual	27.189	36	.755		
	Total	54.375	39			

Menurut tabel 10 didapatkan taraf $f_{hitung} = 11,999 > f_{tabel} = 2,82$, artinya taraf f_{hitung} mendominasi taraf f_{tabel} , sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Jadi secara simultan komunikasi, motivasi, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Aloft Bali Seminyak.

Pembahasan

- Pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan pada Hotel Aloft Bali Seminyak

Hasil pengujian *t-test* memperoleh taraf t_{hitung} sebesar 1,392, namun t_{tabel} sejumlah 2,01, sehingga t_{hitung} berada pada daerah uji dimana H_0 diterima serta H_a ditolak. Sehingga tidak ditemukan pengaruh signifikan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada Hotel Aloft Bali Seminyak. Salah satu kemungkinan yang terjadi adalah bahwa komunikasi yang terjalin antara informan dan penerima pesan rendah sehingga dapat terjadi misscommunication.

Sebanding dengan penelitian Noviherni (2020), yang menyebutkan komunikasi tidak terjadi pengaruh serta tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.
- Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada Hotel Aloft Bali Seminyak

Hasil pengujian *t-test* memperoleh taraf t_{hitung} sejumlah 3,072, namun t_{tabel} sebesar 2,01, sehingga t_{hitung} berada pada daerah uji dimana H_0 ditolak serta H_a diterima. Jadi ada pengaruh positif dan signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan pada Hotel Aloft Bali Seminyak. Disamping pemberian motivasi, karyawan juga dibarengi dengan kemampuan dalam melakukan tugas dengan baik.

Selaras dengan penelitian Siregar et.al (2021), yang menyebutkan motivasi berpengaruh juga signifikan terhadap kinerja karyawan.
- Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Aloft Bali Seminyak

Hasil pengujian *t-test* memperoleh taraf t_{hitung} sejumlah 0,005, namun t_{tabel} sejumlah 2,01, sehingga t_{hitung} berada pada daerah uji dimana H_0 diterima dan H_a ditolak. Jadi tidak ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Aloft Bali Seminyak. Alasan yang mendukung hal itu dikarenakan fasilitas yang disediakan perusahaan tidak sesuai terhadap ekspektasi atau bayangan setiap karyawan.

Selaras dengan Suparman (2020), yang menyebutkan lingkungan kerja tidak berpengaruh serta tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.
- Pengaruh komunikasi, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Aloft Bali Seminyak

Hasil pengujian *f-test* memperoleh nilai f_{hitung} sebesar 11,999, namun f_{tabel} sebesar 2,82, sehingga f_{hitung} terletak didaerah penolakan H_0 artinya H_0 ditolak, maka H_a

diterima. Dengan demikian ada pengaruh secara simultan juga signifikan komunikasi, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Aloft Bali Seminyak.

Selaras dengan penelitian Noviherni (2020), yang menyebutkan komunikasi, motivasi serta lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN

Berlandaskan analisis yang dilakukan, adapun kesimpulan pengaruh komunikasi, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Aloft Bali Seminyak :

- 1) Komunikasi secara parsial juga signifikan tidak terjadi pengaruh terhadap kinerja karyawan pada Hotel Aloft Bali Seminyak. Dilihat dari hasil t -hitung = 1,392 < t -tabel = 2,01 pada signifikansi 0,172 yang tidak memenuhi syarat signifikansi >0,050. Artinya semakin rendah komunikasi maka kinerja karyawan makin rendah.
- 2) Motivasi secara parsial juga signifikan terdapat pengaruh terhadap kinerja karyawan pada Hotel Aloft Bali Seminyak. Dilihat dari t -hitung = 3,072 > t -tabel = 2,01 pada signifikansi 0,04 yang memenuhi syarat signifikansi <0,050. Artinya semakin tinggi motivasi yang diberikan kepada karyawan semakin baik kinerja karyawan.
- 3) Lingkungan kerja secara parsial juga signifikan tidak terjadi pengaruh terhadap kinerja karyawan pada Hotel Aloft Bali Seminyak. Dilihat dari t -hitung = 0,005 < t -tabel = 2,01 pada signifikansi 0,996 yang tidak memenuhi signifikansi >0,050. Jadi semakin rendah lingkungan kerja semakin rendah kinerja karyawan.
- 4) Secara simultan terjadi pengaruh signifikan antara komunikasi, motivasi serta lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Aloft Bali Seminyak. Yang dibuktikan dengan f hitung = 11,999 > f tabel = 2,82 dengan taraf signifikansi 0,001 pada ketentuan signifikansi <0,050. Artinya semakin baik komunikasi, motivasi dan lingkungan kerja semakin tinggi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Fachrezi, H. & Khair, H. (2020). Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanam. Maneggio: *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 107-119.
- Fahmi, I. (2013). Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi. Bandung: Alfabeta.
- Hanafi, B. D. & Yohana, C. (2017). Pengaruh Motivasi, dan Lingkungan Kerja, terhadap Kinerja Karyawan, dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada PT BNI Lifeinsurance. *Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Bisnis (JPEB)*, 5(1), 73-89.
- Komalasari, Y. (2018). Pengembangan Karier Wanita (Sebuah Konsep dalam Perspektif Gender). Ponorogo: Wade Group.
- Noviherni. (2020). Komunikasi, Motivasi, Lingkungan Kerja dan Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Perbankan (JUMPA)*, 7(3), 51-59.
- Suparman, D. S, Pd I, M. M. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Pengetahuan dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai di CV. Perdana Mulia Desa Caringin Kulon Kecamatan Caringin Kabupaten Sukabumi: Manajemen Sumberdaya Manusia. *Ekonomedia*, 9(02), 21-36.



- Trimurti Christimulia Purnama, et.,al. (2023). Pengantar Manajemen (Individu, Kelompok, dan Organisasi). Bandung: Media Sains Indonesia.
- Wicaksono, B. D. & Ratnasari, S. L. (2017). Determinasi Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Umum (PERUM) Bulog Sub-Divre Kota Batam. *Bening*, 4(1).
- Zinni, Z., Siregar, D. R., & Simanjuntak, D. C. Y. (2021). Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Ptpn Iii Kebun Rambutan. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 5(2), 667-689.