

PENGARUH MOTIVASI DAN KOMUNIKASI TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN PADA HOTEL IBIS STYLES BALI PETITENGET

I Putu Juliarta Ananjaya¹
I Putu Bagus Suthanaya²

Fakultas Bisnis, Universitas Triatma Mulya, Badung - Bali^{1,2}
email: juliartaanan@gmail.com

Abstract

Every company definitely wants the employee morale to continue to increase, which of course will have an impact on the company's profits. The problem raised in this study is whether motivation influences employee morale at Ibis Styles Bali Petitenget Hotel, does communication influence employee morale at Ibis Styles Bali Petitenget Hotel and what is the influence of motivation and communication on employee morale at Ibis Styles Bali Hotels Petitenget. This study uses the entire population as a sample or as many as 60 people. The data analysis technique used is descriptive analysis, test the quality of data that is validity and reliability test, classic assumption test, multiple linear regression analysis, t-test test and analysis of determination. The results of this study indicate that Motivation and Communication have a positive and significant effect on Employee Morale at Ibis Styles Bali Petitenget Hotels.

Keywords: *motivation, communication, employee morale.*

PENDAHULUAN

Untuk mewujudkan tujuan, perusahaan memanfaatkan berbagai faktor produksi yang dimilikinya, seperti sumber daya alam, sumber daya manusia, modal dan kemampuan (skill). Pemanfaatan berbagai faktor produksi tersebut dilakukan dengan melaksanakan kegiatan-kegiatan perusahaan yang dikenal dengan fungsi-fungsi perusahaan meliputi operasi, pemasaran, sumberdaya manusia dan keuangan. Dalam menjalankan fungsi tersebut didasarkan pada fungsi-fungsi manajemen yang terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan.

Hotel Ibis Styles Bali Petitenget berlokasi di jalan Petitenget No.19 Seminyak Kuta Utara Kabupaten Badung. Hotel Ibis Styles Bali Petitenget memiliki masalah

kurangnya penghargaan dari atasan terhadap karyawan yang mana sudah mengerjakan tugas mereka dengan baik, dimana pemimpin hanya memberikan motivasi finansial berupa gaji, tunjangan dan servis tanpa adanya uang saat mereka melakukan kerja *over time*. Motivasi non finansial juga kurang didapat oleh karyawan yang mana sudah melakukan *enrollment* terbanyak. Selain motivasi, Hotel Ibis Styles Bali Petitenget juga memiliki masalah dalam komunikasi, dimana sering terjadi *miss* komunikasi antar *department*. Contohnya adalah antar *department housekeeping* dan *department front office*, saat pemesanan kamar. Kurangnya motivasi dan komunikasi pada karyawan yang akan mempengaruhi tingkat absensi dan berujung pada berkurangnya semangat kerja para

karyawan. Penerapan motivasi dan komunikasi tersebut diharapkan dapat meningkatkan semangat kerja karyawan di Hotel Ibis Styles Bali Petitenget.

Berdasarkan uraian tersebut maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah motivasi berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan pada Hotel Ibis Styles Bali Petitenget ?
2. Apakah komunikasi berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan pada Hotel Ibis Styles Bali Petitenget ?
3. Berapakah besarnya pengaruh motivasi dan komunikasi terhadap semangat kerja karyawan pada Hotel Ibis Styles Bali Petitenget ?

TINJAUAN PUSTAKA

Menurut Azwar (2000 : 15) Motivasi merupakan suatu rangsangan, dorongan, ataupun pembangun yang terdapat pada seseorang atau sekelompok masyarakat dalam berbuat dan bekerja secara optimal dalam melakukan sesuatu yang sudah direncanakan dalam mencapai tujuan tertentu yang sudah ditetapkan. Pengertian lain menurut Handoko (Ahmad Tohardi, 2002 : 344) bahwa motivasi adalah sebagai suatu tenaga atau faktor yang terdapat dalam diri manusia yang menimbulkan, mengarahkan dan mengorganisasikan tingkah laku. Sedangkan Sardirman (2006 : 73) mengatakan bahwa perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya *feeling* dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan. Lebih jauh menurut Siagian (2002 : 102) Motivasi merupakan daya dorong bagi seorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar mungkin demi keberhasilan

organisasi mencapai tujuan. Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan pemberian daya gerak untuk digunakan sebagai pendorong agar seorang mempunyai semangat kerja untuk tercapainya tujuan perusahaan atau organisasi.

Kerjasama terbentuk karena adanya kesatuan persepsi tentang apa yang akan dicapai. Untuk itu diperlukan sekali adanya komunikasi yang baik antar anggota di dalamnya. Liliweri (2003 : 4) Komunikasi adalah pengalihan suatu pesan dari suatu sumber kepada penerima agar dapat dipahami. Handoko (2002 : 272) menyatakan bahwa komunikasi proses pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan atau informasi dari seseorang ke orang lain. Berdasarkan pengertian komunikasi yang telah dikemukakan di atas dapat dinyatakan bahwa yang dimaksud komunikasi adalah proses penyampaian atau pertukaran informasi dari pengirim kepada penerima baik lisan, maupun tertulis, maupun menggunakan alat komunikasi, dengan tujuan untuk dapat saling mengerti dalam usaha pencapaian suatu organisasi.

Seseorang yang memiliki semangat kerja yang tinggi sering dihubungkan dengan motif dan hasil-hasil yang baik, sedangkan seseorang yang memiliki semangat kerja yang rendah dihubungkan dengan ketidaktenangan atau kegelisahan sehingga sulit mencapai target dari perusahaan. Menurut Nitisemito (2000 : 130) Semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih dan giat dan lebih baik dengan memperkecil keliruan-keliruan dalam pekerjaan, mempertebal rasa tanggung jawab serta dapat menyelesaikan tugas tepat pada waktunya sesuai dengan rencana yang ditetapkan. Sedangkan

menurut Hasibuan (2009 : 94) Semangat kerja adalah keinginan atau kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal. Berdasarkan pengertian-pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa semangat kerja adalah individu atau kelompok yang menunjukkan kegairahan di dalam melaksanakan pekerjaannya, yang dapat mendorong mereka untuk bekerja lebih giat dan lebih baik sehingga dapat memperkecil keliruan maupun dapat menyelesaikan tugas tepat pada waktunya serta bertanggung jawab atas pekerjaan yang dibebankan kepada mereka.

Adapun penelitian terdahulu yang digunakan yaitu yang pertama adalah penelitian yang dilakukan oleh Ni Putu Praptaningsih, tahun 2017 dari Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Triatma Mulya, dengan judul Semangat Kerja Karyawan ditinjau dari Komunikasi dan Motivasi pada Furama Xclusive Ocean Beach Seminyak. Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Ni Putu Ayu Sela Partiwati dari Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Triatma Mulya. Pada tahun 2012, melakukan penelitian yang berjudul Pengaruh Komunikasi dan Motivasi terhadap Semangat Kerja Karyawan pada Bali Masari Villa and Spa Sukawati – Bali. Penelitian yang ketiga adalah penelitian yang dilakukan oleh Ni Nyoman Ayu Tri Wulandari di tahun 2018 dari Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Triatma Mulya, yang mengambil judul Pengaruh Komunikasi dan Kepemimpinan terhadap Semangat Kerja Karyawan pada Sense Hotel Seminyak.

METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, dimana

menitikberatkan pada pengujian hipotesis dengan menggunakan data terukur sehingga diharapkan akan dapat ditarik suatu kesimpulan. Jenis penelitian ini adalah penelitian korelasional yaitu penelitian yang berusaha untuk melihat apakah antara dua variabel atau lebih memiliki hubungan atau tidak.

Dalam menentukan sampel, penelitian ini mengacu pada pendapat Arikunto (2010 : 112), yang menyatakan bahwa, jika populasi kurang dari 100 orang maka lebih baik diambil semuanya dan apabila populasi lebih besar atau lebih banyak dari 100 orang maka dapat diambil 10-15% atau 20-25% atau lebih. Dalam penelitian ini menggunakan teknik *probability sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap anggota populasi untuk dipilih sebagai anggota sampel (Sugiono 2010 : 120). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di Hotel Ibis Styles Bali Petitenget yang berjumlah 60 orang. Dikarenakan jumlah populasi tidak lebih dari 100 orang, maka layak untuk diambil keseluruhan untuk dijadikan sampel tanpa harus mengambil sampel dalam jumlah tertentu. Untuk memperoleh data dalam penelitian ini, penulis menggunakan beberapa teknik pengumpulan data yaitu Metode Wawancara adalah teknik pengumpulan data dengan menggunakan tanya jawab langsung dengan karyawan pada Hotel Ibis Styles Bali Petitenget yang berkompeten terhadap masalah yang diteliti dalam penelitian ini. Metode Dokumentasi, yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan memilih, mencatat, menyalin catatan-catatan yang ada di Hotel Ibis Styles Bali Petitenget yang sesuai

dengan kebutuhan penelitian, seperti sejarah berdirinya perusahaan, struktur organisasi dan jumlah karyawan. Dan Kuesioner yaitu teknik pengumpulan data dengan mempergunakan daftar pertanyaan yang disebar kepada responden, yaitu anggota populasi yaitu berjumlah 60 orang. Dengan mempergunakan sistem kuesioner tertutup, responden diberikan alternatif jawaban untuk memilih satu dari lima kategori jawaban yang diberi skor dengan sistem skala likert, sebagai berikut : jawaban sangat setuju diberi skor 5, jawaban setuju diberi skor 4, jawaban cukup setuju diberi skor 3, jawaban tidak setuju diberi skor 2 dan jawaban sangat tidak setuju diberi skor 1 (Sugiyono 2010 : 87). Dalam penelitian ini dapat diidentifikasi variabel-variabel yang diteliti adalah Motivasi (X1) dengan enam indikatornya yaitu berupa gaji atau upah, tunjangan, gaji, penghargaan atas prestasi, lingkungan kerja dan pelatihan. Komunikasi (X2) dengan tujuh indikatornya yaitu berupa pemberian perintah, tegur sapa, penyampaian saran dan informasi, penyampaian gagasan dan ide, mendiskusikan pekerjaan, bekerjasama dan keakraban. Dan Semangat Kerja dengan empat indikatornya yaitu berupa absensi, kerjasama, kepuasan, disiplin kerja.

Dalam penelitian ini akan menggunakan analisis data. Sebelum dilakukan proses analisis data, terlebih dahulu akan dilakukan penyebaran kuesioner, penyusunan tabulasi data serta dilakukan pengujian yaitu analisis deskriptif, uji kualitas data (validitas dan reliabilitas), uji asumsi klasik (uji normalitas data, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas), analisis regresi

berganda, analisis *t-test* (uji t) dan uji determinasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Dapat diketahui beberapa karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan dan masa kerja. Berdasarkan jenis kelamin, terdapat 33 orang atau 55% responden berjenis kelamin laki-laki. Sedangkan yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 27 orang atau 45%. Maka dapat disimpulkan bahwa karyawan yang bekerja di Hotel Ibis Styles Bali Petitenget sebagian besar adalah berjenis kelamin laki-laki. Karakteristik responden berdasarkan usia, sebagian besar karyawan Hotel Ibis Styles Bali Petitenget masih berusia 21-30 tahun yaitu sebanyak 28 orang atau sebesar 46,7%, kemudian dengan umur 31-40 tahun yaitu sebanyak 20 orang atau sebesar 33,3%, dan selanjutnya umur 41-50 tahun yaitu sebanyak 8 orang atau sebesar 13,3% dan yang terakhir adalah umur <20 tahun yaitu sebanyak 4 orang atau sebesar 6,7%. Alasan manajemen Hotel Ibis Styles Bali Petitenget memilih karyawan pada usia 21-30 tahun adalah karena pada masa ini karyawan sedang giatnya bekerja atau dalam usia produktif dalam meningkatkan keuntungan dari perusahaan. Sedangkan Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan menunjukkan bahwa karyawan sebagian besar menyelesaikan pendidikan SMK sebanyak 24 orang atau sebesar 40,0%. Karyawan yang berpendidikan diploma sebanyak 20 orang atau sebesar 33,3% dan Karyawan yang menyelesaikan pendidikan Sarjana sebanyak 16 orang atau sebesar 26,7%. Dan karakteristik responden berdasarkan masa kerja menunjukkan,

karyawan yang bekerja di Hotel Ibis Styles Bali Petitenget adalah selama 5-10 tahun yaitu sebanyak 29 orang atau sebesar 48,3%. Sedangkan yang bekerja selama 6-10 tahun adalah sebanyak 24 orang atau sebesar 40,0% dan yang bekerja di Hotel Ibis Styles Bali petitenget lebih dari 10 tahun hanya 7 orang atau sebesar 11,7%.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Berdasarkan hasil rekapitulasi hasil perhitungan nilai *Pearson Product Moment* di atas, dapat disimpulkan bahwa setiap butir pernyataan dalam kuisioner tersebut dapat dikatakan valid dan reliabel karena memiliki koefisien korelasi > 0,3 dan koefisien reliabilitas (alpha cronbach) > 0,6. Dengan demikian instrumen-instrumen penelitian tersebut dapat digunakan untuk analisis statistik lebih lanjut.

Hasil Uji Asumsi Klasik

1. Hasil Uji Normalitas Data

Untuk uji normalitas data, nilai Asymp. Sig atau nilai signifikansi

untuk ketiga variabel lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data diatas berdistribusi normal.

2. Hasil Uji Multikolinearitas

Untuk uji multikolinearitas dapat diketahui kedua nilai dari toleransi motivasi dan komunikasi adalah sebesar 0,987 atau lebih besar dari 10% (0,1), dan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) sebesar 1,014 atau lebih kecil dari 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa antar variable independen tidak terjadi masalah multikolinearitas.

3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Untuk uji Heteroskedastisitas menunjukkan tidak ada pola yang jelas, serta dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi yang digunakan.

Hasil Analisis Regresi Berganda

**TABEL 1
HASIL ANALISIS STATISTIK**

Variabel Bebas	Coefficients ^a				
	B	R (Berganda)	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
(Constant)	7,053			2,156	0,035
Motivasi (X1)	0,559	0,601	0,473	5,525	0,000
Komunikasi(X2)	0,479		0,550	6,426	0,000

$R^2 = 0,601$

Konstanta = 7,053

Persamaan Regresi : $Y = 7,053 + 0,559 X1 + 0,479 X2$

$t_{tabel} (0,05 : 57) = 1,672$

a. Dependent Variabel: Semangat Kerja Karyawan

Dilihat dari persamaan regresi $Y = 7,053 + 0,559 X_1 + 0,479 X_2$, dimana persamaan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

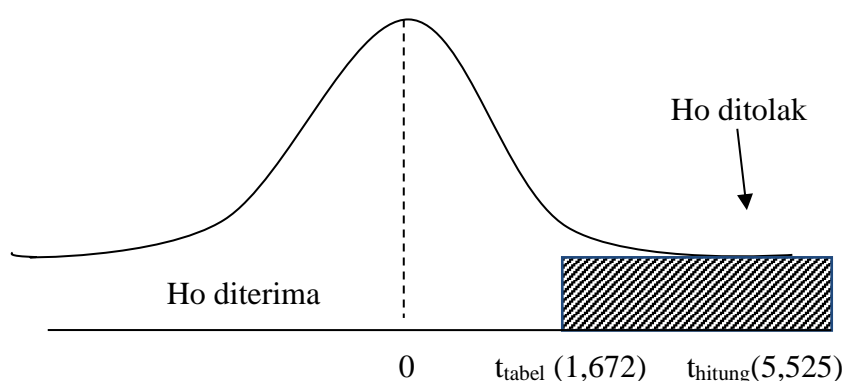
1. Motivasi memiliki nilai 0,559 yang berarti bahwa variabel motivasi mempunyai pengaruh positif sebesar 0,559 terhadap semangat kerja karyawan dan apabila motivasi di naikan sebesar satu satuan maka semangat kerja karyawan akan meningkat sebesar 0,559.
2. komunikasi memiliki nilai sebesar 0,479 ini menjelaskan bahwa variabel komunikasi memiliki hubungan yang positif sebesar 0,479 terhadap semangat kerja karyawan, yang artinya bahwa setiap kenaikan satu satuan komunikasi maka semangat kerja karyawan akan meningkat sebesar 0,479 satuan.
3. Motivasi dan komunikasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja karyawan karena sama-sama memiliki nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 yakni masing-masing sebesar 0,000. Jika perubahan variabel motivasi dan komunikasi konstan atau sama dengan 0 (nol) maka semangat kerja pada Hotel Ibis Styles Bali Petitenget akan konstan sebesar 7,053 poin.

Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Motivasi (X1) terhadap Semangat Kerja Karyawan (Y) pada Hotel Ibis Styles Bali Petitenget.

Pengaruh Motivasi terhadap Semangat Kerja Karyawan pada Hotel Ibis Styles Bali petitenget. Untuk mengetahui pengaruh motivasi (X1) terhadap semangat kerja karyawan (Y) pada Hotel Ibis Styles Bali Petitenget, dapat dianalisis melalui nilai koefisien

regresi berganda (b). Koefisien regresi b_{1X_1} sebesar 0,559 yang memiliki arti bahwa setiap peningkatan motivasi (X1) sebesar 1 poin dapat meningkatkan semangat kerja karyawan (Y) sebesar 0,559 poin, sehingga dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi (X1) memiliki pengaruh positif terhadap semangat kerja karyawan (Y) pada Hotel Ibis Styles Bali Petitenget. Hal ini dapat dilihat dari pengujian hipotesis pertama dengan rumusan $H_0 =$ variabel motivasi (X1) tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja karyawan (Y), dan $H_a =$ variabel motivasi (X1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja karyawan (Y), dengan menunjukkan hasil uji T bahwa koefisien regresi $b_{1X_1} : t_{hitung} = 5,525 > t_{tabel} (0,05 : 57) = 1,672$ dan $Sig.t = 0,000 (p < 0,05)$. Ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan menerima H_a serta berpengaruh secara signifikan. Ini berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi (X1) terhadap semangat kerja karyawan (Y) pada Hotel Ibis Styles Bali Petitenget. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada gambar 4.3 berikut ini :

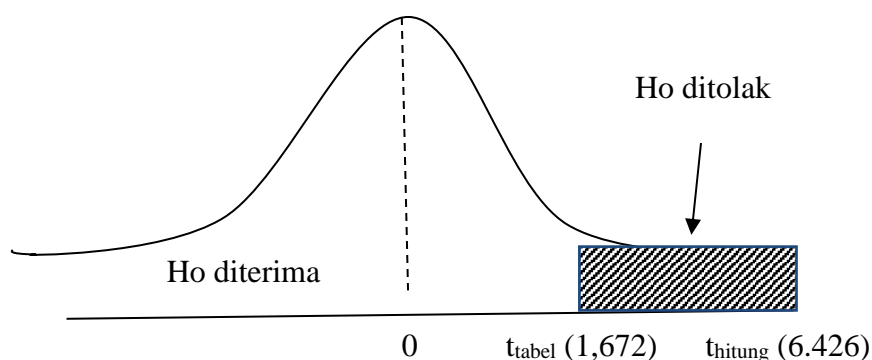


GAMBAR 2
KURVA DISTRIBUSI T UJI HIPOTESIS
PENGARUH MOTIVASI (X1) TERHADAP
SEMANGAT KERJA KARYAWAN (Y)

2. Pengaruh Komunikasi (X2) terhadap Semangat Kerja Karyawan (Y) Pada Hotel Ibis Styles Bali Petitenget.

Untuk mengetahui secara lebih rinci pengaruh komunikasi (X2) terhadap semangat kerja karyawan (Y) pada Hotel Ibis Styles Bali Petitenget, dapat dianalisis melalui koefisien regresi berganda (b). Koefisien regresi b_{2X2} adalah sebesar 0,479 yang memiliki arti bahwa setiap peningkatan komunikasi (X2) sebesar 1 poin maka dapat meningkatkan semangat kerja karyawan (Y) sebesar 0,479 poin. Sehingga dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa komunikasi (X2) memiliki pengaruh positif terhadap semangat kerja karyawan (Y) pada Hotel Ibis Styles

Bali Petitenget. Hal ini dipertegas pada pengujian hipotesis pertama dengan rumusan H_0 = variabel komunikasi (X2) tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan (Y), serta H_a = variabel komunikasi (X2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja karyawan (Y). Serta uji T menunjukkan bahwa koefisien regresi b_{2X2} : $t_{hitung} = 6,426 > t_{tabel} (0,05 : 57) = 1,672$ dan $Sig.t = 000$ ($p < 0,05$). Ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan menerima H_a , dan memiliki pengaruh yang signifikan serta berpengaruh positif antara komunikasi (X2) terhadap semangat kerja karyawan (Y) pada Hotel Ibis Styles Bali Petitenget. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada gambar dibawah ini :



GAMBAR 3
KURVA DISTRIBUSI T UJI HIPOTESIS
PENGARUH KOMUNIKASI (X2) TERHADAP
SEMANGAT KERJA KARYAWAN (Y)

3. **Besarnya pengaruh Motivasi (X1) dan Komunikasi (X2) terhadap Semangat Kerja Karyawan (Y).**

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda terlihat angka R^2 (R square) atau koefisien determinasi sebesar 0,601, ini berarti :

$$\begin{aligned} D &= R^2 \times 100\% \\ &= 0,601 \times 100\% \\ &= 60,1\% \text{ dan jika dibulatkan} \\ &\text{akan menjadi } 60\% \end{aligned}$$

Nilai ini menunjukkan motivasi dan komunikasi memberikan pengaruh sebesar 60% terhadap semangat kerja karyawan pada Hotel Ibis Styles Bali Petitenget, sedangkan sisanya 40% dipengaruhi oleh variabel lain, yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Dari hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat diambil simpulan sebagai berikut :

1. Motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada Hotel Ibis Styles Bali Petitenget. Ini menunjukkan semakin besar

motivasi yang diberikan kepada karyawan, maka semangat kerja karyawan di Hotel Ibis Styles Bali Petitenget akan meningkat.

2. Komunikasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada Hotel Ibis Styles Bali Petitenget. Ini menunjukkan semakin baik komunikasi antar karyawan, maka semangat kerja karyawan di Hotel Ibis Styles Bali Petitenget akan meningkat.
3. Besarnya pengaruh Motivasi dan Komunikasi terhadap Semangat Kerja Karyawan pada Hotel Ibis Styles Bali Petitenget adalah sebesar 60% dan sisanya 40% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka dapat diberikan saran untuk pihak manajemen agar bisa dijadikan sebagai bahan pertimbangan dan mengimplementasikan kepada perusahaan yang dipimpin dan meningkatkan semangat kerja karyawan demi terciptanya

keuntungan yang diharapkan. Adapun saran yang dapat disampaikan, sebagai berikut :

1. Motivasi merupakan elemen utama dalam diri seseorang. Kurangnya pengakuan, penghargaan dan kesempatan dalam mengembangkan karir adalah alasan utama orang meninggalkan pekerjaan dan memilih rumah baru untuk bekerja. Pemimpin diharapkan lebih memperhatikan pada karyawan yang memiliki potensi untuk maju dan karyawan yang sudah melakukan tugasnya dengan baik untuk diberikan apresiasi berupa *reward* atau penghargaan secara finansial maupun non finansial agar kedepannya karyawan bisa termotivasi untuk bekerja lebih baik dan giat lagi, tentu hal ini mempengaruhi laba perusahaan. Jika karyawan mempunyai semangat kerja yang tinggi maka karyawan akan lebih cepat dan tepat dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan.
2. Komunikasi antar karyawan dan pemimpin dengan karyawan agar lebih dipererat. Setiap karyawan hendaknya dapat berbaur dan ikut dalam kegiatan hotel, dengan cara ini karyawan akan merasakan kebersamaan dengan pihak manajemen ataupun sesama karyawan. Komunikasi baik yang terjalin diantara karyawan akan memudahkan mereka untuk terciptanya kerja sama antar department satu dengan department lainnya. Kerja sama yang baik ini bisa meningkatkan semangat kerja karyawan dan mengurangi *miss* komunikasi antar karyawan, tentu hal ini memberikan hal positif bagi hotel.

3. Hendaknya memperhatikan faktor-faktor lain yang mempengaruhi semangat kerja karyawan seperti lingkungan kerja, kepemimpinan, kepuasan kerja, disiplin kerja, penempatan dan rekrutmen dan lain-lain.
4. Bagi peneliti berikutnya agar dapat mengembangkan penelitian ini, lebih luas lagi dengan menambahkan jumlah variabel untuk diteliti dan bermanfaat bagi pihak Hotel, Kampus, maupun pembaca nantinya.

DAFTAR PUSTAKA

- Anggara, I Kadek, 2015. Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi terhadap Disiplin Kerja di PDAM Kabupaten Tabanan. *Skripsi*, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Badung.
- Ardipayasa, I Wayan, 2017. Pengaruh Disiplin Kerja dan Komunikasi terhadap Produktivitas Karyawan pada Hotel Anantara Vacation Club Seminyak Bali. *Skripsi*, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Badung.
- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktis*. Penerbit Rineka Cipta. Jakarta.
- Arikunto. S. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Ayu Sela Pertiwi, Ni Putu, 2012. Pengaruh Komunikasi dan Motivasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Bali Masari Villa and Spa Sukawati – Bali. *Skripsi*, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Badung.

- Azwar, S. 2000. *Sikap Manusia Teori dan Pengukurannya*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar. *Bisnis untuk Akuntansi & Manajemen*. BPFE. Yogyakarta.
- Gorda, I Gusti Ngurah, 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Astrabrata Bali. Denpasar.
- Handoko, 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPFE. Jakarta. Handoko, 2001. *Manajemen*. Edisi 2. Cetakan keenam belas. Penerbit BPFE. Yogyakarta.
- Handoko, Hani. 2005. *Manajemen Personalian dan Sumber Daya Manusia*. Universitas Gadjah Mada. BPFE. Yogyakarta.
- Hasan, Iqbal. 2002. *Pokok-pokok Materi Metodologi Penelitian dan Aplikasinya*. Penerbit Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2009. *Manajemen : Dasar, Pengertian, dan Masalah Edisi Revisi*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Hasibuan, Malayu. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia : edisi revisi cetakan ke lima*. Binarupa Aksara. Jakarta.
- Heidjrachman dan Husnan, 2000. *Manajemen Personalialia* : Edisi 4. Cetakan Kesembilan. BPFE. Yogyakarta.
- Husein Umar, 2013. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis*. Rajawali. Jakarta.
- Indriantoro, Nur., dan Supomo, Bambang, 2013. *Metodologi penelitian bisnis dan Akuntansi & Manajemen*. BPFE. Jakarta.
- Liliweri, Alo., 2003. *Komunikasi Antar Pribadi*. Citra Aditya Bakti. Bandung.
- Meta Apriliani, Ni Made, 2018. Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Jerami Luxury Villa and Spa Seminyak. *Skripsi*, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Badung.
- Moekijat. 2002. *Dasar-dasar Motivasi*, Poinir Jaya. Bandung.
- Nitisemito, 2000. *Manajemen Personalialia : Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ed. 3. Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Uchjana, Onong, 2000. *Ilmu Komunikasi Teori dan Praktek*. PT. Remaja Rosda Karya. Bandung.
- Sardirman, A.M. 2006. *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Bumi Aksara. Bandung.
- Sudarmo dan Mulyono 2000, *Prinsip dasar Manajemen*, Edisi Ketiga. Penerbit BPFE. Yogyakarta.

Sudjana.2000 .*Metode Statistika*.
Tarsito Bandung. Bandung.

Sugiono. 2010. *Metode Penelitian
Adminitrasi*. Alfabeta.
Bandung.

Taufiq, M. Amir, 2000. *Manajemen
Strategik Konsep dan Aplikasi*.
Rajawali. Jakarta.

Tohardi, Ahmad. 2002. *Pemahaman
Praktis Manajemen Sumber
Daya Manusia*. Cetakan
Pertama. Mandar Maju.
Bandung.