

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KOMUNIKASI  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA  
FAVE HOTEL KUTA KARTIKA PLAZA  
(Studi pada Fave Hotel Kuta Kartika Plaza)**

**I Putu Andrayana<sup>1</sup>  
I Made Hedy Wartana<sup>2</sup>**

**Fakultas Bisnis, Universitas Triatma Mulya, Badung - Bali<sup>1,2</sup>  
email: tulelung6@gmail.com**

***Abstract***

*Employee performance is a very important thing in the organization's business to achieve company goals so that various activities must be carried out by the company to achieve its objectives and continue to improve the performance of its employees, one of which is to set appropriate performance standards and performance appraisal. This study aims to determine whether or not there is a simultaneous or partial influence between leadership and communication on employee performance at Fave Hotel Kuta Kartika Plaza. This research was also conducted to find out which variables had a more dominant influence on employee performance at Fave Hotel Kuta Kartika Plaza. The respondents of this study were 65 employees of Fave Kuta Hotel Karika Plaza. The data analysis technique used is multiple linear regression analysis techniques. T test is used to determine the effect of independent variables on the dependent variable partially and the F test is used to determine the significant effect of independent variables on the dependent variable together (simultaneous). Based on the results of the analysis, it is known that leadership and communication together have a significant effect on the performance of employees of Fave Hotel Kuta Kartika Plaza. This can be seen from the results of the t test, the leadership and communication variables partially have a positive effect on employee performance, where leadership has a value of t arithmetic  $(8,035) > t$  table  $(1,670)$ . Furthermore, the F test is where F count  $38.081 >$  from the value of F table  $3.145$  while the most dominant variable influencing employee performance is the leadership variable of  $0.686 >$  of the communication variable  $0.348$ . Based on the results of the study, it can be suggested that company leaders are expected to be more open in giving directions to subordinates, good and effective communication so that they continue to be intertwined between superiors and subordinates or fellow employees in the company.*

**Keywords:** *leadership, communication, employee performance.*

**PENDAHULUAN**

Fave Hotel Kuta Kartika Plaza merupakan salah satu dari sekian banyak perusahaan yang bergerak dalam bidang perhotelan yang terletak di . Kartika Plaza No.45X, Kuta, Kabupaten Badung, Bali. Fave Hotel

Kuta Kartika Plaza merupakan hotel berbintang 3 (tiga), Hotel ini memiliki 108 kamar, 2 Restaurant & Bar, 1 kolam renang dan 6 ruang pertemuan. Favehotel Kuta Kartika Plaza dikelola oleh Nusantara International Indonesia

dengan konsep fresh & friendly yang menyenangkan.

Fave Hotel Kuta Kartika Plaza ingin memberikan pelayanan yang baik kepada pengguna jasa-jasa yang ditawarkan perusahaan. Agar dapat memberikan pelayanan yang memuaskan terhadap konsumen, sudah tentu diperlukan adanya kinerja karyawan yang tinggi. Kepemimpinan yang terjadi pada Fave Hotel Kuta Kartika Plaza masih kurang diperhatikan seperti karyawan sering mengeluh akan adanya *overtime* pada tiap *shift* nya, terkadang *overtime* sering terjadi apabila ada event-event tertentu. Komunikasi yang terjadi pada Fave Hotel Kuta Kartika Plaza, masih mengalami kekurangan, baik itu kurangnya komunikasi vertical yang dalam hal ini adalah komunikasi atasan ke bawahan atau dari bawah ke atasan. Selain itu kurang baiknya komunikasi horizontal dimana dalam hal ini komunikasi antar karyawan dalam perusahaan tersebut. Kinerja karyawan pada Fave Hotel Kuta Kartika Plaza juga mengalami kendala, berdasarkan dari penjelasan kepemimpinan dan komunikasi yang terjadi hal tersebut juga mempengaruhi kinerja karyawan, sehingga kinerja karyawan menjadi tidak efektif.

Untuk menangani permasalahan yang terjadi maka diperlukannya kepemimpinan dan komunikasi yang baik agar kinerja karyawan dapat ditingkatkan dan dapat mempercepat proses pencapaian tujuan perusahaan.

### **Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Fave Hotel Kuta Kartika Plaza ?
2. Apakah komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Fave Hotel Kuta Kartika Plaza ?
3. Apakah kepemimpinan dan komunikasi berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada Fave Hotel Kuta Kartika Plaza?
4. Variabel manakah yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan pada Fave Hotel Kuta Kartika Plaza?

### **Tujuan Penelitian**

Berdasarkan uraian pada latar belakang dan pokok permasalahan maka dapat dirumuskan tujuan penelitian sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Fave Hotel Kuta Kartika Plaza
2. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan pada Fave Hotel Kuta Kartika Plaza
3. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada Fave Hotel Kuta Kartika Plaza
4. Untuk mengetahui variabel manakah yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan pada Fave Hotel Kuta Kartika Plaza

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **Pengertian Kepemimpinan**

Menurut Sutrisno (2012:2:218), kepemimpinan adalah proses mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas yang berkaitan dengan tugas dari para anggota kelompok.

Hasibuan (2008:170) berpendapat bahwa kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan pendapat para ahli yang telah diuraikan diatas mengenai pengertian kepemimpinan dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan pada hakikatnya adalah kemampuan individu dengan menggunakan kekuasaannya melakukan proses mempengaruhi, memotivasi, dan mendukung usaha yang memungkinkan orang lain memberikan kontribusi pencapaian tujuan organisasi.

### **Pengertian Komunikasi**

Menurut Handoko (2008:270), komunikasi adalah proses pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan atau informasi dari seseorang ke orang lain. Sedangkan menurut David (2009:25) “Komunikasi merupakan hal yang sangat penting dalam organisasi, karena komunikasi berlaku sebagai rantai kordinasi antara pegawai dengan fungsi organisasi.

Berdasarkan pengertian komunikasi yang telah di uraikan diatas, dapat dinyatakan bahwa yang dimaksud dengan komunikasi adalah proses penyampaian pikiran atau perasaan oleh seseorang kepada orang lain dengan tujuan untuk saling mengerti dalam usaha pencapaian tujuan organisasi.

### **Pengertian Kinerja Karyawan**

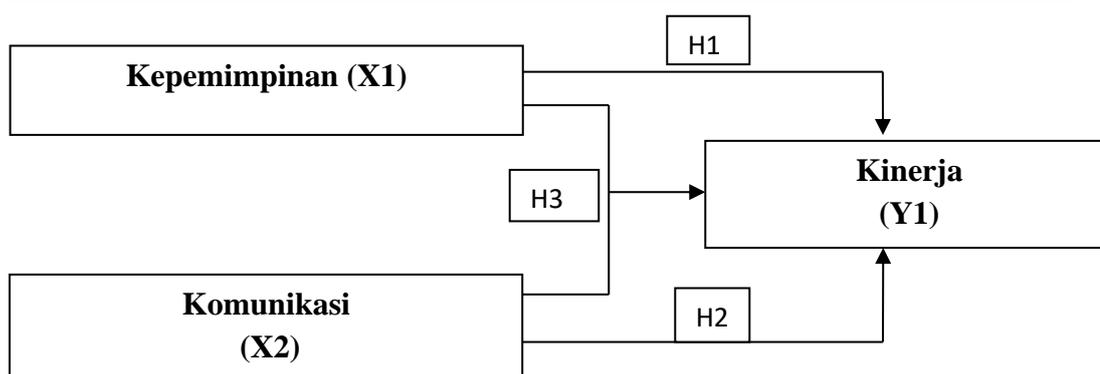
Menurut Rivai dan Sagala (2013:548), kinerja karyawan adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap karyawan sebagai prestasi kerja yang dihasilkan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Robbins (2009:217) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja dari sejumlah upaya yang dikeluarkan oleh seorang individu pada pekerjaannya.

Berdasarkan pemaparan diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh karyawan yang dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama dengan karyawan lain dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

### **Kerangka Konseptual**

Suatu perusahaan dalam melakukan aktivitasnya untuk mencapai tujuan yang diinginkannya hendaknya memperhatikan kepemimpinan dan komunikasi terhadap karyawannya, dimana pengaruh kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja karyawannya mempunyai peranan yang sangat penting dalam usaha perusahaan yang dapat menimbulkan berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Untuk memudahkan dalam pembahasan agar tidak menyimpang dari topik, maka dapat disajikan kerangka pemikiran penelitian ini dalam bentuk skema yang disajikan dalam gambar berikut :



**GAMBAR 1. KERANGKA KONSEPTUAL PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA FAVE HOTEL KUTA KARTIKA PLAZA**

**Hipotesis**

Berdasarkan pokok permasalahan, tujuan penelitian dan landasan teori yang telah dijelaskan maka rumusan hipotesis adalah sebagai berikut :

1. Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan Fave Hotel Kuta Kartika Plaza.
2. Komunikasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan Fave Hotel Kuta Kartika Plaza.
3. Kepemimpinan dan Komunikasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan Fave Hotel Kuta Kartika Plaza.

**METODE PENELITIAN**

Penelitian ini merupakan penelitian kausal komparatif dengan pendekatan kuantitatif dengan karakteristik masalah yang berupa hubungan sebab-akibat antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2013). Penelitian kausal biasanya menggunakan metode eksperimen yaitu dengan mengendalikan *independent variable* yang akan mempengaruhi *dependent variable* pada situasi yang telah direncanakan. Pada penelitian kali ini dirancang untuk mengetahui

bagaimana hubungan antara pengaruh kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja karyawan Fave Hotel Kuta Kartika Plaza. Penulis akan menggunakan dua buah eksperimen, yang masing-masing akan diukur dengan menggunakan kuesioner yang berbeda. Variabel Independen (variabel bebas) adalah variabel yang tidak dipengaruhi oleh variabel lain, yang dapat disimbolkan dengan (X). Dalam penelitian yang dimaksud dengan variabel bebas adalah kepemimpinan (X<sub>1</sub>) dan komunikasi (X<sub>2</sub>). Variabel Dependen (variabel terikat) adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel-variabel bebas yang dapat disimbolkan dengan (Y). Dalam penelitian ini yang merupakan variabel terikat adalah kinerja karyawan.

Operasionalisasi variabel merupakan upaya penelitian secara rinci meliputi nama variabel, indikator, dan item pertanyaan yang diarahkan untuk memperoleh nilai variabel penelitian. Pada penelitian ini terdapat dua variabel yang menjadi variabel bebas yaitu kepemimpinan (X<sub>1</sub>) dan komunikasi (X<sub>2</sub>) serta Kinerja Karyawan (Y) merupakan variabel terikat. Variabel-variabel

tersebut sebagai berikut: Dalam penelitian ini, data yang dikumpulkan dengan cara dokumentasi dan kuesioner. Untuk mengolah nilai kuesioner tersebut diberikan bobot atau skor untuk setiap jawaban responden dengan menggunakan 5 skala likert. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Fave Hotel Kuta Kartika Plaza sejumlah 65 Karyawan. Data jumlah karyawan diperoleh dari *Human Resorce Department* Fave Hotel Kuta Kartika Plaza. Yang menjadi sampel adalah seluruh karyawan di Fave Hotel Kuta Kartika Plaza berjumlah 65 karyawan. Teknik sampling yang digunakan adalah *disproportional stratified random sampling*. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu uji Regresi linier berganda yang bertujuan untuk menguji pengaruh variabel motivasi dan disiplin kerjadalam meningkatkan kinerja karyawan. Model analisis regresi linear berganda dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e \dots\dots(1)$$

**Keterangan :**

- Y : Kinerja Karyawan
- $\alpha$  : Konstanta

- $\beta_1$  : Koefisien Regresi  $X_1$
- $\beta_2$  : Koefisien Regresi  $X_2$
- $X_1$  : Motivasi
- $X_2$  : Disiplin Kerja
- e : Standar error.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Gambaran Umum Objek Penelitian**

Fave Hotel Kuta Kartika Plaza dibuka pada tanggal 8 Juni 2015 di bawah PT. Lima Griya Artha sebagai Perusahaan Memiliki dan berlokasi di Jalan Kartika Plaza no.45X Kuta - Bali. Hotel ini memiliki 108 kamar, 2 Restaurant & Bar, 1 kolam renang dan 6 ruang pertemuan. Favehotel Kuta Kartika Plaza dikelola oleh Nusantara International Indonesia dengan konsep fresh & friendly yang menyenangkan

**Hasil Uji Validitas**

Uji validitas digunakan untuk mengetahui penafsiran responden terhadap setiap butir pernyataan yang terdapat dalam instrumen penelitian. Pengujian validitas dilakukan dengan menghitung nilai korelasinya. Suatu instrumen akan dikatakan valid bila nilai korelasinya di atas 0,30. Tabel 1 menyajikan hasil uji validitas instrumen penelitian.

**TABEL 1.HASIL UJI VALIDITAS**

Variabel	Item Pertanyaan	Koefisien Reliabilitas	Koefisien Korelasi	Keterangan
Kepemimpinan	X1.1	0,979	0,868	Valid
	X1.2		0,944	Valid
	X1.3		0,942	Valid
	X1.4		0,942	Valid
	X1.5		0,873	Valid
	X1.6		0,925	Valid
	X1.7		0,950	Valid
Komunikasi	X2.1	0,960	0,661	Valid
	X2.2		0,825	Valid
	X2.3		0,931	Valid
	X2.4		0,917	Valid
	X2.5		0,819	Valid
	X2.6		0,939	Valid
	X2.7		0,931	Valid
Kinerja Karyawan	Y1	0,854	0,497	Valid
	Y2		0,651	Valid
	Y3		0,709	Valid
	Y4		0,584	Valid
	Y5		0,651	Valid
	Y6		0,709	Valid
	Y7		0,601	Valid

Terlihat pada Tabel 1 variabel Kepemimpinan, Komunikasi dan Kinerja Karyawan memiliki *nilai pearson correlation* lebih dari 0,30. Hal ini menunjukkan bahwa pernyataan dalam kuesioner telah memenuhi syarat valid.

### Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk menguji penafsiran responden

mengenai butir-butir pernyataan yang terdapat dalam instrumen penelitian yang ditunjukkan dengan konsistensi akan jawaban yang diberikan. Uji ini dilakukan terhadap instrumen dengan koefisien *Cronbach's Alpha*, apabila nilai koefisien *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60 maka instrumen yang dilakukan reliabel. Tabel 2 menyajikan hasil uji reliabilitas instrumen penelitian sebagai berikut:

Variabel	Cronbach's Alpha
Kepemimpinan	0.884
Komunikasi	0.882
Kinerja Karyawan	0.797

Berdasarkan Tabel 2 menunjukkan bahwa ketiga instrumen penelitian memiliki koefisien *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60 sehingga pernyataan dalam kuesioner tersebut dapat dikatakan reliabel.

### Hasil Uji Asumsi Klasik

#### Hasil Uji Normalitas Data

Pengujian ini dilakukan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi (variabel dependen atau variabel independen ataupun keduanya) memiliki distribusi normal atau tidak. Pengujian normalitas residual data dalam penelitian ini menggunakan metode *Kolmogorov-Smirnov*. Residual data penelitian

dikatakan berdistribusi normal apabila nilai probabilitas signifikansi atau koefisien *Asymp. Sig. (2-tailed)* lebih besar dari *level of significant* yang dipakai yaitu 0,05 (5 persen). Tabel 3 menyajikan hasil uji normalitas penelitian sebagai berikut:

**TABEL 3.UJI NORMALITAS DATA**

		One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		KEPEMIMPINAN	KOMUNIKASI	KINERJA KARYAWAN
N		65	65	65
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	27.1846	26.5846	27.1846
	Std. Deviation	4.77262	4.23118	2.85533
	Absolute	.199	.246	.172
Most Extreme Differences	Positive	.195	.199	.172
	Negative	-.199	-.246	-.135
Kolmogorov-Smirnov Z		.601	.986	1.139
Asymp. Sig. (2-tailed)		.119	.175	.062

Dari tabel 3 dapat dilihat bahwa nilai signifikansi untuk ketiga variabel lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel berdistribusi normal.

**Hasil Uji Multikolinearitas**

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi

antar variabel bebas. Adanya multikolonieritas dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF). Jika nilai *tolerance* lebih dari 0,10 atau VIF kurang dari 10, maka dapat dikatakan tidak ada multikolinieritas. Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada Tabel 4 berikut.

**Tabel 4.Uji Multikolinearitas**

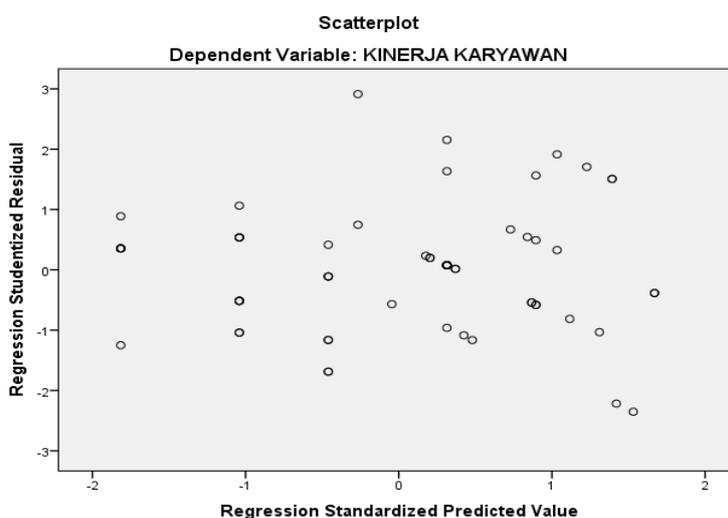
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
	(Constant)		
1	KEPEMIMPINAN	.993	1.007
	KOMUNIKASI	.993	1.007

Hasil uji multikolonieritas yang disajikan dalam Tabel 4 menunjukkan nilai *tolerance* dan VIF dari variabel Motivasi dan Disiplin Kerja. Nilai tersebut menunjukkan bahwa nilai *tolerance* untuk setiap variabel lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10 yang berarti model persamaan regresi bebas dari multikolonieritas.

**Uji Heteroskedastisitas**

Gejala heteroskedastisitas terjadi sebagai akibat ketidakseimbangan data atau bervariasinya data yang diteliti. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas atau dalam kondisi homokedastisitas. Salah satu cara untuk mendeteksi kemungkinan terjadinya gejala tersebut adalah dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada gambar *ScatterPlot*, dimana sumbu X dan Y yang telah diprediksi dan sumbu X adalah residual (Y) prediksi

Y sesungguhnya yang telah di heteroskedastisitas dapat dilihat pada *studentized*, (Gozali, 2001). Uji gambar 2 sebagai berikut:



**Gambar Uji Heteroskedastisitas**

Berdasarkan gambar scatterplot di atas, dapat dilihat bahwa penyebaran titik-titik pada scatterplot tidak membentuk pola tertentu dan menyebar di atas dan di bawah titik nol sumbu Y. Sehingga disimpulkan tidak ada heteroskedastisitas dalam model regresi.

**Analisis Regresi Linear Berganda.**

Analisis regresi linier berganda merupakan analisis yang digunakan untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan (X<sub>1</sub>) dan Komunikasi (X<sub>2</sub>) pada Kinerja karyawan (Y) di Fave Hotel Kuta Kartika Plaza. Pengolahan data menggunakan bantuan program SPSS (Statistical Package for Social Science) versi 22 menunjukkan hasil penelitian pada Tabel 5 berikut ini.

**TABEL 5. HASIL UJI ANALISIS LINIER BERGANDA**

Variabel Terikat	Variabel Bebas	r (parsial)	R (Berganda)	b	t hitung	Sig.
Kinerja Karyawan (Y)	Kepemimpinan (X1)	0,741	0,742	0,410	8,035	0,000
	Komunikasi (X2)	0,459		0,235	4,071	0,000

R<sup>2</sup> = 0,537  
 Konstanta = 9,791  
 Persamaan regresi Y = 9,791+0,410X<sub>1</sub>+0,235X<sub>2</sub>  
 T tabel (0,05:62) = 1,670  
 F Hitung = 38,081  
 Sig F = 0,000  
 F tabel (0,05:2:62) = 3,145

Informasi yang diperoleh dari tabel 5 adalah terdapat hubungannya parsial yang kuat antara Kepemimpinan (X1) dengan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,714 jika Komunikasi dikendalikan (konstan). Selain itu pada koefisien korelasi parsial antara komunikasi (X2) dengan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,459 menunjukkan bahwa ada hubungan yang cukup kuat jika Kepemimpinan (X1) dikendalikan (konstan).

Informasi selanjutnya yang diperoleh dari tabel 4.8 adalah terdapat hubungan yang sedang secara simultan (bersama-sama) antara Kepemimpinan (X1) dan Komunikasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,742.

#### **Pembahasan Hasil Penelitian**

##### **Pengaruh Kepemimpinan (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Fave Hotel Kuta Kartika Plaza**

Kepemimpinan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Fave Hotel Kuta Kartika Plaza. Hal ini dipertegas pada pengujian hipotesis pertama dengan rumusan  $H_0 =$  tidak terdapat pengaruh positif secara parsial antara Kepemimpinan (X1) dengan Kinerja Karyawan (Y), serta  $H_a =$  terdapat pengaruh positif secara parsial Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y1) yang menunjukkan hasil bahwa koefisien regresi X1 ( $b_1$ ) :  $t_{hitung} = 8,035 > t_{tabel} (0,05:62) = 1,670$  dengan  $sig\ t = 0,000$  ( $p < 0,05$ ). Ini menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja Karyawan pada Fave Hotel Kuta Kartika Plaza.:

##### **Pengaruh Komunikasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Fave Hotel Kuta Kartika Plaza**

Komunikasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Fave Hotel Kuta Kartika Plaza. Hal ini dipertegas pada pengujian hipotesis pertama dengan rumusan  $H_0 =$  tidak terdapat pengaruh positif secara parsial antara Komunikasi (X2) dengan Kinerja Karyawan (Y) yang menunjukkan hasil bahwa koefisien regresi X2 ( $b_2$ ) :  $t_{hitung} = 4,071 > t_{tabel} (0,05 : 62) = 1,670$  dengan  $sig\ t = 0,000$  ( $p < 0,05$ ). Ini menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara Komunikasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan pada Fave Hotel Kuta Kartika Plaza.

##### **Pengaruh Simultan Kepemimpinan (X1), dan Komunikasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Fave Hotel Kuta Kartika Plaza**

Kepemimpinan (X1) dan Komunikasi (X2) secara bersama – sama berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini dapat dilihat dari hasil analisis secara simultan yang menunjukkan bahwa Kepemimpinan (X1) dan Komunikasi (X2) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini dipertegas dengan menggunakan Ftest diperoleh  $F_{hitung} = 38,081 > F_{tabel} 3,145$  dengan  $sig\ F = 0,000$  ( $p < 0,05$ ), sehingga dapat diambil suatu keputusan bahwa hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak dan menerima hipotesis alternative ( $H_a$ ) dan memiliki pengaruh yang signifikan.

### **Variabel Yang Lebih Berpengaruh Dominan**

Berdasarkan hasil persamaan regresi tersebut dapat diketahui bahwa variabel yang menimbulkan variasi perubahan terbesar adalah variabel kepemimpinan. Hal tersebut dapat dilihat dari *Standardized Coefficient Beta* yaitu kepemimpinan sebesar 0,686 dan komunikasi sebesar 0,348. Besarnya variabel perubahan kinerja karyawan yang disebabkan oleh variabel kepemimpinan mengindikasikan bahwa karyawan pada Fave Hotel Kuta Kartika Plaza lebih cenderung sangat membutuhkan pemimpin yang dapat mengarahkan bawahannya agar mencapai tujuan dari Fave Hotel Kuta Kartika Plaza.

### **SIMPULAN DAN SARAN**

#### **Simpulan**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat diambil suatu kesimpulan sebagai berikut :

1. Kepemimpinan (X1) memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada Fave Hotel Kuta Kartika Plaza. Hal ini menunjukkan, jika kepemimpinan meningkat maka kinerja karyawan juga akan meningkat.
2. Komunikasi (X2) memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada Fave Hotel Kuta Kartika Plaza. Hal ini menunjukkan, jika komunikasi meningkat maka kinerja karyawan juga akan meningkat.
3. Secara simultan kepemimpinan (X1) dan komunikasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada Fave Hotel Kuta Kartika Plaza. Hal ini menunjukkan, jika

kepemimpinan dan komunikasi meningkat maka kinerja karyawan juga akan meningkat.

4. Variabel kepemimpinan merupakan variabel yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan pada Fave Hotel Kuta Kartika Plaza.

#### **Saran**

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka saran-saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut :

1. Pemimpin perusahaan diharapkan agar lebih terbuka dalam memberikan arahan – arahan kepada bawahan mengenai pekerjaannya dan memperhatikan keluhan karyawan mengenai kesulitan yang dialami dalam bekerja sehingga karyawan merasa tidak nyaman dalam bekerja.
2. Komunikasi yang baik dan efektif agar terus terjalin antara atasan dengan bawahan ataupun sesama karyawan dalam perusahaan. Dengan terjalinnya komunikasi yang baik akan terciptanya hubungan yang harmonis dan menimbulkan rasa nyaman dalam bekerja sehingga mampu meningkatkan kinerja karyawan.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Agung Agastia, Ngakan Putu (2013). *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Komunikasi, Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Merta Sedana Badung*. Skripsi Sarjana S1 Fakultas Ekonomi Universitas Udayana. Denpasar

- 
- Arifin, Rois dan Helmi Muhammad. 2016. *Pengantar Manajemen*. Empatdua. Malang
- Arikunto, Suharsimi. 2008, *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktek*. Ed. Revisi V Rineka Cipta, Jakarta
- Badrudin. 2014. *Dasar-Dasar Manajemen*. CV. Alfabeta. Bandung
- David. 2009. *Organization Communication And Strategy Implementations Inquiry In Morale. Journal Of Contemporary Hospitality Manajemen*, 3(7)H 363
- Joni Anaputra, I Wayan (2016). *Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Padma Resort Bali*. Skripsi. Sarjana S1 Fakultas Ekonomi STIE Triatma Mulya Badung.
- K.Lewa, Eka Idham (2011). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Patra Jasa Kuta Bali*. Skripsi. Sarjana S1 Fakultas Ekonomi STIE Triatma Mulya. Badung.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Undip. Semarang.
- Hamalik, Oemar. 2009 *Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia Pelatihan Ketenagakerjaan*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Handoko. T.Hani. 2008. *Manajemen*. Edisi Kedua. BPFE-Yogyakarta.
- Hasibuan, H. Malayu S.P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Cetakan Keenam, PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Juni Priansa, Donni & Rismi Somad. 2014. *Manajemen Komunikasi* Alfabeta. Bandung.
- Kaswan. 2011. *Pelatihan dan Pengembangan Untuk Meningkatkan Kinerja SDM*. Alfabeta. Bandung.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja rosdakrya. Bandung.
- Nugroho, Agung. 2010. *Strategi Jitu Memilih Metode Statistic Penelitian Dengan SPSS*. ANDI. Yogyakarta.
- Robbins P. Stehen, 2009. *Teori Organisasi Struktur, Desain dan Aplikasi*, edisi 3, Penerbit Area. Jakarta
-

- Rian Laksmi, 2011. *Budaya Organisasi*, Cetakan I, CV. Graha Ilmu, Yogyakarta
- Rivai, Veithzal Dan Ella Jauvani Sagala. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Teori Ke Praktik* PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta
- Santoso, Singgih. 2004. *Latihan SPSS Statistik Parametrik*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Siagian, P. Sondang. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Sudarmanto, gunawan R.2005. *Latihan SPSS Statistik Parametrik*. Bumi Aksara. Jakarta
- Sugiyono, 2013. *Metodelogi Penelitian Bsinis : CV* alfabeta. Bandung.
- Sutrisno, Edy.2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenada Media Group. Jakarta.
- Suwanto & Juni Priansa. 2011. *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik Dan Bisnis*. CV. Alfabeta. Bandung.
- Umam, Khaerul.2010. *Perilaku Organisasi*. CV. Pustaka Setia. Bandung