

**PENGARUH KOMUNIKASI DAN MOTIVASI TERHADAP SEMANGAT
KERJA KARYAWAN PADA DISINI LUXURY SPA AND VILLAS
SEMINYAK**

**Kadek Yulia Purnitasari^{1*}
Dewiwati Sujadi²**

**Fakultas Bisnis Dan Sosial Humaniora
Universitas Triatma Mulya, Badung-Bali^{1,2}
*email : yuliapurnitasarikd@gmail.com**

Abstract

This research aims to find out the influence of communication on employee morale at Disini Luxury Spa And Villas Seminyak. To find out the effect of motivation on employee morale at Disini Luxury Spa And Villas Seminyak. To find out how big the influence of communication and motivation on employee morale at Disini Luxury Spa And Villas Seminyak. To find out which independent variables have a dominant influence on employee morale at Disini Luxury Spa And Villas Seminyak. The sample used was 55 people and this study used a questionnaire in data collection. The data analysis technique used is descriptive analysis, validity and reliability testing, classical assumption test, multiple linear regression analysis, t-test analysis, coefficient of determination, and standardized coefficient beta. The results of the analysis produce a regression equation model $Y = -4.370 + 0.813X_1 + 0.333X_2$. This study resulted in four conclusions, namely (1) there is a partially positive and significant influence of communication on employee morale. (2) there is a partially positive and significant influence of motivation on employee morale. (3) the influence of communication and motivation on employee morale at Disini Luxury Spa And Villas Seminyak is 49,9%. (4) communication is the most dominant variable affecting employee morale at Disini Luxury Spa And Villas Seminyak with a value of 0.650, while the motivation variable is 0.208.

Keywords : communication, motivation, employee spirit at work

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan hal yang penting dalam sebuah organisasi dalam mewujudkan tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya. Sumber daya manusia bukan hanya sebagai faktor produksi suatu organisasi, akan tetapi merupakan aset yang dapat menjalankan organisasi

tersebut. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengelola sumber daya manusia sebaik mungkin, sebab kunci sukses suatu perusahaan bukan hanya pada keunggulan teknologi yang canggih saja, akan tetapi manusia merupakan faktor yang utama yang mampu mengatur, menganalisis, dan mengendalikan

masalah yang ada di dalam perusahaan.

Dengan demikian untuk dapat mencapai tujuan perusahaan, maka perusahaan dapat mengambil kebijakan dengan cara meningkatkan semangat kerja karyawan melalui penerapan komunikasi dan pemberian motivasi yang dilaksanakan oleh perusahaan.

Komunikasi adalah pemindahan informasi dari seseorang ke orang lain terlepas dari dipercayai atau tidak, tetapi informasi yang ditransfer itulah harus dipahami penerima (Badrudin, 2014). Dengan adanya komunikasi yang terbuka dapat memberikan kesempatan bagi karyawan untuk memberi masukan bagi perusahaan, dan merasa terlibat dalam pekerjaan. Hal tersebut akan memberikan semangat kerja bagi karyawan sehingga tercipta hubungan kerja yang baik.

Sementara itu motivasi juga berperan besar bagi keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan, itu sebabnya motivasi kerja sangat mempengaruhi semangat kerja yang dimiliki oleh karyawan yang berpotensi, untuk mencapai hasil yang optimal. Memotivasi karyawan sangat dibutuhkan untuk dapat meningkatkan semangat kerja karyawan, tanpa adanya motivasi karyawan tersebut tidak memiliki semangat dalam bekerja serta dorongan dalam melakukan segala tugas yang diberikan (Yordy, 2016). Tanpa adanya motivasi tidak akan ada semangat kerja dari karyawan.

Semangat kerja karyawan merujuk pada perilaku kesungguhan seseorang dalam bekerja sesuai dengan komitmen mereka. Semangat

kerja pegawai adalah hubungan yang dimiliki pegawai atau sekelompok pegawai tertentu dengan pekerjaan mereka dan organisasi tempat mereka bekerja, semangat pegawai yang tinggi berarti pegawai senang dan itu tercermin dalam jenis pekerjaan yang mereka hasilkan (Arunchand, 2013). Adanya keseimbangan antara motivasi yang diberikan oleh pemimpin, dan sejalanannya komunikasi, dengan semangat kerja yang dilakukan karyawan untuk perusahaan, sehingga kekeliruan dalam pekerjaan dapat berkurang, jadi sangat jelas timbulnya kegairahan dan antusiasme karyawan dalam bekerja sehingga mengarah pada peningkatan kerja organisasi.

Penelitian ini dilakukan pada Disini Luxury Spa And Villas Seminyak. Disini Luxury Spa And Villas Seminyak merupakan salah satu dari sekian banyak perusahaan yang bergerak dalam bidang perhotelan yang ada di Bali dan khususnya di Seminyak. Disini Luxury Spa And Villas Seminyak berdiri pada tahun 2007, dan berlokasi di daerah pariwisata yang sangat strategis, yaitu di daerah Seminyak, yang berada di Jalan Mertasari 28, Seminyak-Bali.

Disini Luxury Spa And Villas Seminyak menerapkan komunikasi horizontal dan vertikal. Walaupun komunikasi yang dilakukan sudah baik, namun masih terdapat permasalahan komunikasi yang terjadi pada Disini Luxury Spa And Villas Seminyak yaitu kurangnya komunikasi yang baik antar karyawan dalam perusahaan, dan masih terjadinya kesalahpahaman

dalam penerimaan informasi antara bawahan dengan atasan, permasalahan kurangnya komunikasi yang baik antar karyawan dalam perusahaan adalah masih sering terjadi kesalahan dalam penyampaian informasi pemesanan kamar dari tamu, dimana departemen *front office* memberikan informasi kepada departemen *housekeeping* untuk menyiapkan kamar pesanan tamu sebelum tamu *check-in* sesuai dengan waktu yang telah ditentukan, dan tamu mendapati kamar mereka belum siap pakai atau layak huni. Sehingga ini menjadi pemicu adanya sikap individu bukan saling bekerja sama yang dapat menciptakan konflik antar departemen. Kesalahan dan ketidak efektifan dalam berkomunikasi dapat membuat kurangnya persamaan persepsi baik antara karyawan dengan karyawan lainnya maupun antara atasan dengan bawahan, yang menyebabkan terganggunya operasional perusahaan yang dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan dalam melaksanakan operasional perusahaan.

Begitupun juga dengan motivasi, permasalahan yang berkaitan dengan motivasi yang terjadi pada Disini Luxury Spa And Villas Seminyak adalah kurangnya penghargaan dari atasan terhadap karyawan. Pengakuan perusahaan atas kinerja dan peluang peningkatan karir masih belum maksimal dilaksanakan, karyawan hanya diberikan motivasi finansial berupa gaji sesuai standar UMR, tunjangan hari raya, tunjangan kesehatan, tunjangan makan, tanpa adanya pemberian uang saat mereka melakukan kerja *over time*. Kurangnya pemberian penghargaan

kepada karyawan dapat menjadi penyebab menurunnya motivasi kerja karyawan dalam mengerjakan tugas-tugasnya dan akan berdampak pada semangat kerja karyawan.

Masih adanya permasalahan komunikasi dan pemberian motivasi pada Disini Luxury Spa And Villas Seminyak tentu saja akan mempengaruhi semangat kerja karyawan. Terdapat beberapa indikasi yang dapat menunjukkan kurangnya semangat kerja karyawan yang ditunjukkan oleh karyawan seperti adanya karyawan yang masih kurang disiplin dalam bekerja, dimana beberapa karyawan masih menggunakan ponsel saat bekerja, masih terdapat karyawan hadir terlambat ke lokasi kerja. Hal ini tidak sesuai dengan waktu kerja yang telah ditentukan.

Penelitian ini dilakukan untuk menguji pengaruh komunikasi dan motivasi terhadap semangat kerja karyawan pada Disini Luxury Spa And Villas Seminyak sehingga masalah yang diteliti pada penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah komunikasi berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan pada Disini Luxury Spa And Villas Seminyak?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan pada Disini Luxury Spa And Villas Seminyak?
3. Berapa besar pengaruh komunikasi dan motivasi terhadap semangat kerja karyawan pada Disini Luxury Spa And Villas Seminyak?
4. Variabel bebas manakah yang berpengaruh dominan terhadap semangat kerja karyawan pada

Disini Luxury Spa And Villas Seminyak?

TINJAUAN PUSTAKA

Komunikasi

Menurut Usman (2013), komunikasi adalah proses penyampaian atau penerimaan pesan dari satu orang kepada orang lain, baik langsung maupun tidak langsung secara tertulis maupun lisan.

Menurut Handoko (2016), komunikasi adalah proses pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan atau informasi dari seseorang ke orang lain.

Sedangkan Fahmi (2014) menyatakan, komunikasi adalah proses penyampaian pesan atau maksud yang dilakukan melalui satu pihak atau seseorang kepada pihak atau orang lain, baik dilakukan secara langsung atau melalui media.

Motivasi

Menurut Sunyoto (2013), motivasi adalah mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

Hasibuan (2012) menyatakan, motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan.

Sedangkan Purwanto (2013) menyatakan, motivasi adalah kekuatan yang dihasilkan dari keinginan seseorang untuk

memuaskan dan memenuhi kebutuhannya.

Semangat Kerja

Pengertian semangat kerja menurut Halimah (2014), semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta disiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal.

Menurut Nitisemito (2010), semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat, dengan jalan memperkecil kekeliruan-kekeliruan dalam pekerjaan, mempertebal rasa tanggung jawab, serta dapat menyelesaikan tugas tepat pada waktunya sesuai dengan rencana yang ditetapkan.

Sedangkan Nurmansyah (2015) menyatakan, semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih bergairah sehingga pekerjaan akan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik, sedangkan kegairahan kerja sendiri mengandung arti kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan.

Kajian Empiris

Adapun yang menjadi landasan penelitian terdahulu dalam penelitian ini adalah hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti di bawah ini :

Suandana Putra melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi, Gaya Kepemimpinan Transformasional, dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Semangat Kerja Pegawai Bappeda Litbang Provinsi Bali”, tahun 2019 dari Universitas Udayana. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel motivasi, gaya kepemimpinan transformasional, dan lingkungan kerja fisik berpengaruh

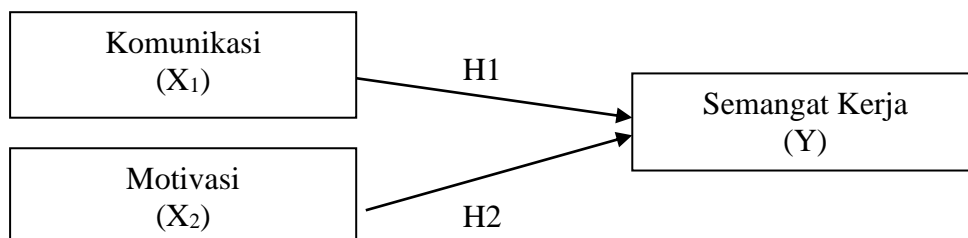
positif dan signifikan terhadap semangat kerja, yang berarti apabila motivasi, gaya kepemimpinan transformasional, dan lingkungan kerja fisik semakin baik maka semangat kerja yang dimiliki pegawai Bappeda Litbang Provinsi Bali akan meningkat, dan sebaliknya. Hal ini dapat dilihat nilai signifikan untuk motivasi yaitu 0,000 kurang dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) dengan nilai t_{hitung} sebesar 3,806 dan nilai t_{tabel} yang sebesar 1,990, karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,806 > 1,990$) sehingga H_0 ditolak.

Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Putra Anteja dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada PT. Angkasa Putra 1 Devisi Komersial Bali” tahun 2014 dari Universitas Udayana. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan, komunikasi, dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Hal itu terlihat dari hasil t_{hitung} variabel komunikasi sebesar 2,677

lebih besar dari t_{tabel} yaitu 1,701 maka H_1 diterima.

Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Praptaningsih dengan judul “Semangat Kerja Karyawan Ditinjau Dari Komunikasi dan Motivasi Pada Furama Xclusive Ocean Beach Seminyak”, tahun 2017 dari STIE Triatma Mulya. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pada persamaan regresi yang diperoleh yaitu $Y = 9,798 + 0,382X_1 + 0,342X_2$, model ini menunjukkan bahwa secara parsial komunikasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan, motivasi secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan, besar pengaruh komunikasi dan motivasi terhadap semangat kerja karyawan pada Faruma Xclusive Ocean Beach Seminyak adalah sebesar 47,2% dan komunikasi merupakan variabel yang berpengaruh dominan terhadap semangat kerja karyawan pada Faruma Xclusive Ocean Beach Seminyak adalah sebesar 0,381, sedangkan motivasi 0,372

Kerangka Konseptual



Gambar 1
Kerangka Konseptual
Pengaruh Komunikasi Dan Motivasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan
Pada Disini Luxury Spa And Villas Seminyak

Hipotesis

Hipotesis pada penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut :

H1 : Terdapat pengaruh positif komunikasi terhadap semangat kerja karyawan

Pada Disini Luxury Spa And Villas Seminyak.

H2 : Terdapat pengaruh positif motivasi terhadap semangat kerja karyawan pada

Disini Luxury Spa And Villas Seminyak.

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Dalam melakukan penelitian yang baik salah satu hal yang terpenting yang dibutuhkan adalah membuat desain penelitian untuk menunjang dan memberikan hasil penelitian yang sistematis. Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif yaitu penelitian yang digunakan untuk meneliti populasi yang kemudian diolah dan dianalisis untuk mengambil kesimpulannya. Menurut Sugiyono (2017) disebut metode kuantitatif karena ada penelitian berupa angka-angka dan menggunakan analisis statistik. Ditinjau dari tingkat ekplanasi penelitian ini merupakan penelitian asosiatif dengan bentuk hubungan kausal. Menurut Sugiyono (2017) penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun hubungan antara dua variabel atau lebih. Sedangkan menurut Sugiyono (2017) definisi hubungan kausal adalah hubungan yang bersifat sebab akibat, yang terdiri dari variabel

independen (variabel yang mempengaruhi), dan variabel dependen (variabel yang dipengaruhi).

Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang diperlukan dalam penelitian ini digunakan beberapa teknik pengumpulan data, yaitu sebagai berikut :

1. Wawancara

Wawancara merupakan teknik pengumpulan data dengan melakukan wawancara atau tanya jawab langsung dengan responden yaitu karyawan Disini Luxury Spa And Villas Seminyak untuk mendapatkan data yang berkaitan dengan masalah penelitian.

2. Dokumentasi

Dokumentasi adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan mencari data-data yang diperlukan melalui dokumen-dokumen yaitu jumlah karyawan, tingkat absensi karyawan, sejarah berdirinya perusahaan, struktur organisasi serta *job description* pada Disini Luxury Spa And Villas Seminyak.

3. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan menyebarkan daftar pernyataan secara tertulis, yang akan dijawab oleh responden untuk mendapatkan data yang diperlukan dalam penelitian. Kuesioner akan dibuat dalam bentuk skala *likert*. Menurut Sugiyono (2017), skala *likert* merupakan skala untuk mengukur sikap, pendapat,

persepsi seseorang atau kelompok tentang suatu gejala atau fenomena. Sehingga untuk mengetahui pengukuran jawaban responden pada penelitian ini yang mana menggunakan instrumen penelitian berupa kuesioner, penulis menggunakan metode skala *likert*. Kuesioner disebar kepada responden dimana setiap pernyataan diberi skor sebagai berikut :

- a. Jawaban STS (Sangat Tidak Setuju) dengan skor 1
- b. Jawaban TS (Tidak Setuju) dengan skor 2
- c. Jawaban CS (Cukup Setuju) dengan skor 3
- d. Jawaban S (Setuju) dengan skor 4
- e. Jawaban SS (Sangat Setuju) dengan skor 5

Teknik Penentuan Sampel

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2017).

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada Disini Luxury Spa And Villas Seminyak sebanyak 55 orang. Menurut pendapat Arikunto (2008) “Apabila jumlah populasi yang diteliti jumlahnya kurang dari 100, maka hendaknya semua populasi dijadikan sampel, tapi bila lebih dari 100, maka jumlah sampel diambil 10% - 15% atau 20% - 25% dari total populasi”. Karena jumlah karyawan Disini

Luxury Spa And Villas Seminyak 55 orang, maka penelitian ini merupakan penelitian populasi, dimana masing-masing departemen diambil secara keseluruhan dari jumlah karyawan. Teknik penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode sampel jenuh. Istilah lain dari sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Analisis Regresi Linear Berganda dimana untuk mengetahui persamaan regresi pengaruh komunikasi dan motivasi terhadap semangat kerja karyawan pada Disini Luxury Spa And Villas Seminyak. Analisis regresi linear berganda dilakukan untuk mengetahui pengaruh beberapa variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen, apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif.

Hasil Dan Pembahasan

Untuk menjawab masalah penelitian dan menguji hipotesis, maka alat analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda yang diolah dengan program SPSS (*Statistical Package for Social Science*). Hasil analisis yang diperoleh dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-4.370	5.487		-.796	.429
	Komunikasi	.813	.124	.650	6.577	.000
	Motivasi	.333	.158	.208	2.103	.040

a. Dependent Variable : employee spirit at work

Sumber : Data olahan hasil kuesioner (2021)

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda yang ditunjukkan pada Tabel 1, maka dapat dibuat persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = -4.370 + 0,813X_1 + 0,333X_2$$

Dimana persamaan regresi tersebut menunjukkan sebagai berikut :

1. Komunikasi (X_1) mempunyai pengaruh positif sebesar 0,813 terhadap semangat kerja karyawan (Y), yang artinya apabila ada peningkatan komunikasi sebesar satu satuan, maka semangat kerja karyawan akan meningkat sebesar 0,813.
2. Motivasi (X_2) mempunyai pengaruh positif sebesar 0,333 terhadap semangat kerja karyawan (Y), yang artinya apabila ada peningkatan motivasi sebesar satu satuan, maka semangat kerja karyawan akan meningkat sebesar 0,333.

Pembahasan Hasil Penelitian Pengaruh Komunikasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Disini Luxury Spa And Villas Seminyak.

Hipotesis pertama (H_1) menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif antara Komunikasi (X_1) terhadap Semangat Kerja Karyawan (Y) pada Disini Luxury Spa and Villas Seminyak. Untuk menguji pengaruh Komunikasi (X_1) terhadap Semangat Kerja Karyawan (Y) dilakukan dengan melihat hasil uji statistik t. Variabel komunikasi menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar $6.577 > t_{tabel}$ sebesar 1.675 dan tingkat sig.t sebesar $0,000 < \alpha (0,05)$. Hal ini menunjukkan bahwa H_1 diterima dan H_0 ditolak. Hasil uji statistik t juga menyatakan bahwa komunikasi (X_1) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap semangat kerja karyawan (Y) pada Disini Luxury Spa and Villas Seminyak.

Pengaruh Motivasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Disini Luxury Spa And Villas Seminyak.

Hipotesis kedua (H_2) menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif antara Motivasi (X_2) terhadap Semangat Kerja Karyawan (Y) pada Disini Luxury Spa and Villas Seminyak. Untuk menguji pengaruh Motivasi (X_2) terhadap Semangat Kerja Karyawan (Y) dilakukan dengan melihat hasil uji statistik t . Variabel motivasi menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar $2.103 > t_{tabel}$ sebesar 1.675 dan tingkat sig.t sebesar $0,040 < \alpha (0,05)$. Hal ini menunjukkan bahwa H_2 diterima dan H_0 ditolak. Hasil uji statistik t juga menyatakan bahwa motivasi (X_2) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap semangat kerja karyawan (Y) pada Disini Luxury Spa and Villas Seminyak.

Besarnya Pengaruh Komunikasi dan Motivasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Disini Luxury Spa And Villas Seminyak.

Besarnya pengaruh yang disumbangkan oleh variabel komunikasi (X_1) dan motivasi (X_2) terhadap semangat kerja karyawan (Y) pada Disini Luxury Spa and Villas Seminyak dapat dihitung dengan rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned} D &= R^2 \times 100\% \\ &= 0,499 \times 100\% \\ &= 49,9\% \end{aligned}$$

Jadi pengaruh komunikasi (X_1), dan motivasi (X_2) terhadap semangat kerja karyawan (Y) pada Disini Luxury Spa and Villas Seminyak sebesar 49,9%, sedangkan sisanya 50,1% dijelaskan oleh variabel-

variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Variabel yang Berpengaruh Dominan Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Disini Luxury Spa And Villas Seminyak.

Variabel bebas komunikasi (X_1) memiliki nilai *standardized coefficients beta* sebesar 0,650, sedangkan variabel motivasi (X_2) memiliki nilai *standardized coefficints beta* sebesar 0,208 sehingga dapat dilihat bahwa variabel komunikasi memiliki nilai lebih besar dibandingkan variabel motivasi, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel bebas komunikasi memiliki pengaruh paling dominan terhadap semangat kerja karyawan (Y) pada Disini Luxury Spa and Villas Seminyak.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

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

1. Komunikasi (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan (Y) pada Disini Luxury Spa And Villas Seminyak. Hal ini menunjukkan jika terjadi peningkatan atau semakin baik komunikasi yang terjalin antara pimpinan dan karyawan, karyawan dan pimpinan, serta antar karyawan, maka semangat kerja karyawan akan meningkat.
2. Motivasi (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan (Y) pada Disini Luxury Spa And

Villas Seminyak. Hal ini menunjukkan jika terjadi peningkatan pada motivasi baik berupa motivasi finansial serta motivasi non finansial, maka semangat kerja karyawan akan meningkat.

3. Besarnya pengaruh komunikasi (X_1) dan motivasi (X_2) terhadap semangat kerja karyawan (Y) pada Disini Luxury Spa And Villas Seminyak adalah sebesar 49,9%, sedangkan sisanya sebesar 50,1% ditentukan oleh variabel lainnya di luar komunikasi dan motivasi yang tidak dibahas dalam penelitian ini.
4. Komunikasi (X_2) merupakan variabel bebas yang memiliki pengaruh dominan terhadap semangat kerja karyawan (Y) Pada Disini Luxury Spa And Villas Seminyak.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan simpulan maka saran yang dapat disampaikan adalah sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil penelitian, komunikasi dan motivasi memiliki pengaruh yang positif terhadap semangat kerja karyawan. Pihak manajemen sebaiknya terus memperhatikan pemberian motivasi baik finansial maupun non finansial, serta menciptakan komunikasi yang baik, sehingga mampu meningkatkan semangat kerja karyawan pada Disini Luxury Spa and Villas Seminyak.
2. Komunikasi terbukti dapat meningkatkan semangat kerja karyawan oleh karena itu hendaknya komunikasi selalu

ditingkatkan terutama dalam hal koordinasi. Peningkatan koordinasi dapat dilakukan dengan cara membuat kesepakatan bersama sesama rekan kerja di dalam maupun antar departemen dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, serta karyawan harus mau bekerjasama agar pekerjaan dapat terealisasi dengan baik, sehingga dapat membangun koordinasi yang baik, dan dapat mengurangi miss-komunikasi antar karyawan.

3. Pada motivasi perlu adanya peningkatan kebutuhan penghargaan diri. Peningkatan kebutuhan penghargaan diri ini dapat dilaksanakan dengan cara pihak manajemen diharapkan lebih memperhatikan motivasi karyawan seperti pemberian apresiasi berupa *reward* atau penghargaan secara finansial maupun non finansial kepada karyawan yang sudah bekerja dengan baik, sehingga dengan adanya pemberian penghargaan tersebut dapat memberikan motivasi lebih kepada karyawan dalam meningkatkan semangat kerja karyawan agar dapat mencapai tujuan yang diharapkan.
4. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan agar dapat meneliti dan mengkaji lebih dalam variabel-variabel lain yang mempengaruhi semangat kerja karyawan yang tidak diteliti dalam penelitian ini, sehingga akan mendapatkan hasil yang lebih baik lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2008. *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktek*. ED Revisi V. Rineka Cipta. Jakarta.
- Arunchand, C H dan Ramanathan, Harresh N. 2013. Organizational Culture and Employee Morale: A Public Sector Enterprise Experience. *Journal of Strategic Human Resource Management: New Delhi*. Vol. 2 Nomor 1. Agustus 2013. Hal. 1-8.
- Badrudin. 2014. *Dasar-Dasar Manajemen*. C.V. Alfabeta. Bandung.
- Fahmi. 2014. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Kinerja*. Mitra Wacana Media. Jakarta.
- Halimah, Nur. 2014. Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Kaliurang Kabupaten Kutai Timur. *E-Journal Administrasi Negara*. Vol. 2 Nomor 4. November 2014. Hal. 1926-1937.
- Handoko, T. Hani. 2016. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE-Yogyakarta. Edisi Kedua. Yogyakarta.
- Hasibuan, Melayu S.P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Nitisemito, Alex S. 2010. *Manajemen Personalia*. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Nurmansyah, SR. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Unilak Press. Pekanbaru.
- Praptaningsih, Ni Putu. 2017. Semangat Kerja Karyawan Ditinjau Dari Komunikasi Dan Motivasi Pada Furama Xclusive Ocean Beach Seminyak. *Skripsi*. Program Studi Manajemen. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Tratma Mulya, Badung.
- Purwanto, Sony Bagus. 2013. Pengaruh Komunikasi Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Proyek Tower di Timor Leste PT Cahaya Inspirasi Indonesia). *Jurnal Aplikasi Manajemen*. Vol. 11 Nomor 1. Maret 2013.
- Putra Anteja, I Gusti Ngurah Agung. 2014. Pengaruh Kepemimpinan Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada PT. Angkasa Putra 1 Devisi Komersial Bali. *E-Journal Manajemen*. Vol. 3 Nomor 2. Februari 2014. Hal. 297-312.
- Suandana Putra, Pande Wayan Gede. 2019. Pengaruh Motivasi Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pegawai Bappeda Litbang Provinsi Bali. *E-Jurnal*

- Manajemen*. Vol. 8 Nomor 5. Mei 2019. Hal. 2973-2999.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Alfabeta. Bandung.
- Sunyoto. Danang. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CAPS:Yogyakarta.
- Universitas Triatma Mulya. 2019. *Pedoman Penulisan Usulan Penelitian dan Skripsi*. Universitas Triatma Mulya. Badung.
- Usman. Husaini. 2013. *Manajemen Teori, Praktek dan Riset Pendidikan*. Edisi Keempat. PT. Bumi Aksara. Jakarta Timur.
- Yordy, Kusuma Wisnu. 2016. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Insentif Terhadap Semangat Kerja Karyawan. CV. F.A Management. *E-Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*. Vol. 5 Nomor 2. Februari 2016.