

Peran Kerjasama Tim Dalam Memediasi Pengaruh Motivasi dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Aneka Restoran & Spa

MOCHAMMAD BAYU MAHANDIKA¹; KETUT SUDARNAYA²

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Satya Dharma Singaraja
Jln. Yudistira No. 11, Kendra, Kec. Buleleng, Bali Telp. (0362) 22950
E-mail : Bayumahardika5698@gmail.com

Submit : 2022-08-01

Review : 2023-06-15

Publish : 2023-06-26

Abstract: Human resources have a very important role to achieve the goals of an organization or company, for that we need resources that can work together in teams. It takes such high motivation and communication to build teamwork so that employee performance increases. The purpose of this study was to determine the role of teamwork in mediating the influence of motivation and communication on employee performance at various hotels, restaurants & spas. The number of employees at the Aneka Lovina Hotel is 72 people who will be used in the sample in this study. This research was conducted using a quantitative approach. The data collection method used in this research is the method of distributing questionnaires and data analysis techniques using the SmartPLS application. The results of this study state that the value of the parameter coefficient of the relationship between motivation and teamwork is 0.096 and the t-statistic value is 2.102, Communication towards teamwork is 0.742 and the t-statistic value is 13.077, motivation to employee performance is 0.716 and the t-value is statistics of 12,571, communication on employee performance of 0.546 and tstatistic value of 5.231, motivation on employee performance through teamwork of 0.048 and t-statistic value of 0.027, communication on employee performance through teamwork of 0.372 and t-statistic value of 4,275. It can be stated that all constructs have a positive and significant effect

Keywords: *Work Motivation, Communication, Teamwork and Employee Performance*

Saat ini era globalisasi sangatlah berkembang pesat, dengan semakin meningkatnya kebutuhan dan keinginan dari masyarakat tentunya menuntut para pelaku usaha untuk terus kreatif, hal ini tentu berdampak terhadap meningkatnya persaingan diantara perusahaan-perusahaan sejenis yang tentunya dalam memenuhi kebutuhan dan keinginan masyarakat. Semakin ketatnya persaingan menuntut setiap perusahaan untuk memperbaiki setiap aspek-aspek yang berkaitan dengan perusahaan itu sendiri, agar perusahaan dapat bertahan dan berkembang pesat sesuai dengan apa yang menjadi target oleh perusahaan. Dapat dipastikan Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki peran penting bagi efektifitas keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Setiap perusahaan tidak dapat tumbuh dan berkembang jika tanpa adanya bantuan dari SDM yang dimiliki dengan kemampuan

manajerialnya yang memadai. Hal ini didukung dengan Hasibuan (2006) yang menyatakan bahwa karyawan adalah kelayakan utama suatu perusahaan, karena tanpa keikutsertaan mereka, aktivitas perusahaan tidak akan terjadi. Oleh sebab itu, perusahaan hendaknya mampu mengelola SDM yang dimilikinya agar nantinya mampu mencapai target yang telah direncanakan. SDM dituntut untuk lebih berperan aktif dalam meningkatkan kinerja.

Menurut Mangkunegara (2013) kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Karyawan perlu mendapat perhatian khusus dari manajemen, yaitu cara memberdayakannya kearah yang lebih baik. Sebab dengan manajemen yang baik dapat meningkatkan

semangat kerja yang berpengaruh dalam meningkatkan kinerjanya. Bidang perhotelan merupakan bidang dimana membutuhkan manajemen terorganisir untuk memberikan pengaruh kinerja karyawan yang dimana akan berdampak pada kemajuan bisnis perhotelan tersebut. Hotel merupakan salah satu bisnis yang bergerak pada sektor jasa khususnya akomodasi, segmen pasarnya adalah tamu yang datang untuk tujuan istirahat atau urusan bisnis.

Buleleng merupakan salah satu Kabupaten di Bali yang memiliki beragam destinasi wisata. Bertambahnya tempat wisata di Buleleng diikuti dengan semakin banyak munculnya hotel-hotel baru. Dengan banyaknya hotel di Buleleng maka persaingan industri perhotelan di Buleleng juga menjadi semakin ketat. Hal ini memacu setiap hotel untuk melakukan peningkatan produktivitas kerja melalui motivasi dan pengembangan karir agar tetap eksis dan mampu bersaing dengan industri perhotelan lainnya. Saat ini industri pariwisata di daerah Buleleng sedang dikembangkan oleh pemerintah setempat sebagai salah satu penghasil devisa. Buleleng dikenal memiliki banyak tempat yang dapat dikembangkan sebagai potensi wisata, baik bagi wisatawan lokal maupun wisatawan mancanegara. Dampak globalisasi menyebabkan industri jasa di Buleleng berkembang dengan cepat. Hotel Aneka Restoran dan Spa merupakan salah satu hotel di Lovina Bali yang berorientasi pada pemberian pelayanan yang prima, oleh karena itu diperlukan SDM yang dapat memberikan pelayanan prima terhadap pengunjung. Pihak hotel berupaya keras untuk meningkatkan kinerja karyawannya agar mampu memberikan pelayanan prima, mengingat disamping rasa kenyamanan dan fasilitas hotel, mutu pelayanan memegang peranan yang sangat penting. Dalam perjalanannya Hotel Aneka Restoran dan Spa menjadi salah satu hotel yang sering dikunjungi oleh tamu wisatawan local dan mancanegara, berikut merupakan data jumlah tingkat tamu yang menginap di hotel Aneka Lovina Singaraja per bulan pada tahun 2021 di Hotel Aneka Lovina Singaraja mengalami

fluktuasi dalam jumlah tamu yang menginap pada tahun di bulan januari sampai desember 2021 jumlah tamu yang menginap sebanyak 1672 orang. Pada bulan desember 2021 merupakan bulan dimana jumlah tamu menginap tertinggi sejumlah 231 orang, sedangkan pada bulan oktober merupakan jumlah tamu yang paling sedikit sejumlah 58 orang. Hal ini tentunya menjadi perhatian khusus dimana dalam industri perhotelan menginginkan jumlah tamu yang menginap semakin hari semakin meningkat dan juga hal tersebut patut diimbangi dengan meningkatkan kinerja karyawan Hotel Aneka. Terlihat bahwa motivasi dan komunikasi pada karyawan Hotel Aneka Restoran dan Spa belum berjalan secara maksimal. Hal ini dikarenakan masih ada beberapa karyawan yang merasa belum mendapat pengakuan atas pekerjaan yang telah dikerjakannya sehingga motivasi dalam bekerja berkurang disamping itu dalam hal komunikasi masih terdapat hambatan dalam penyampaian suatu informasi dari direktur kepada karyawan. Hambatannya adalah berupa banyaknya saluran yang harus dilalui seperti contohnya informasi dari direktur kepada karyawan masih harus melalui beberapa manajer, sehingga kemungkinan berubahnya informasi akan besar. Padahal komunikasi yang lancar berkaitan sekali untuk peningkatan kinerja masing-masing karyawan.

Prawirosentono (1999) menjelaskan bahwa kinerja adalah pekerjaan individu ataupun kelompok pada suatu organisasi yang sesuai dengan kekuasaan dan juga tanggung jawab masing-masing yang saling berusaha keras demi meraih tujuan utama perusahaan dengan tidak melanggar hukum, etis, ataupun moral. Motivasi dikatakan sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Gitosudarmo (2015: 109) motivasi adalah faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Dalam kehidupan berorganisasi

sebuah perusahaan juga membutuhkan kerjasama tim yang solid untuk bisa melengkapi proses pencapaian tujuan perusahaan. Pekerjaan organisasi tidak akan terlaksana jika para anggota organisasi atau perusahaan tidak bekerja sama secara selaras. Menurut Wibowo (2012), dalam organisasi berbasis tim, pencapaian kinerja organisasi sangat ditentukan oleh kinerja tim yang terdiri dari sekelompok orang dengan latar belakang budaya berbeda dan kompetensinya bervariasi, sehingga keberhasilan tim sangat ditentukan oleh kemampuannya bekerja sama. Pada dasarnya, kerjasama tim memiliki tujuan yang sama dan dapat mengembangkan keefektian dan hubungan timbal balik untuk meningkatkan kinerja karyawan. Dalam hal meningkatkan kinerja karyawan melalui kerjasama tim diperlukan motivasi dan komunikasi yang baik antar karyawan.

Kerjasama dapat dilaksanakan dengan baik apabila terjadi komunikasi dialogis antara manajer dan bawahan dan diantara seluruh pekerja yang melaksanakan kegiatan organisasi (Athoillah, 2010). Dalam upaya mencapai keuntungan atau manfaat bersama dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui kerjasama, perlu komunikasi yang baik antara semua pihak dan pemahaman sama terhadap tujuan bersama. Hal ini sejalan dengan pernyataan Sriwidodo dan Haryanto (2010) yang mengemukakan bahwa dalam organisasi dimanapun, tidak ada satupun dapat maju tanpa adanya kelompok yang kuat. Sekuat apapun suatu kelompok apabila tidak di dukung dengan kerjasama yang baik maka kinerja karyawan yang di capai tidak optimal. Teamwork mampu menjadikan suatu kegiatan organisasi menjadi lebih efektif dan efisien sehingga peningkatan kinerja karyawan akan tercapai.

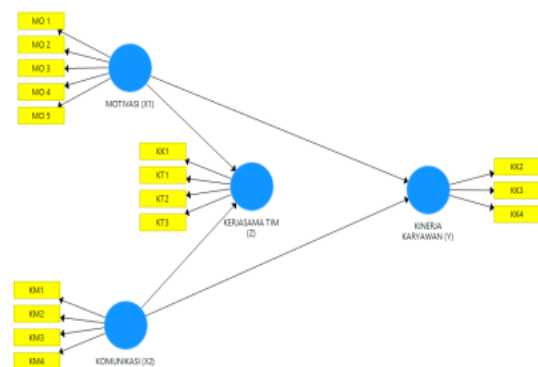
METODE

Lokasi yang dipilih untuk penelitian adalah Hotel Aneka yang terletak di desa Kalibukbuk, Lovina, Kecamatan Buleleng, Bali. Hotel Aneka Lovina adalah hotel bintang 3 terbaik di Bali Utara. Populasi dan sample yang di gunakan dalam penelitian ini adalah karyawan Hotel Aneka yang berjumlah

72 orang. Teknik Pengumpulan data pada penelitian ini dilakukan dengan cara Kuesioner dan Dokumentasi. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah model persamaan struktural (Structural Equation Modeling/SEM) berbasis variance atau Component based SEM, yang terkenal disebut Partial Least Square (PLS) Visual version 2.0.

HASIL

Dari hasil kuesioner yang telah disebar sebanyak 72 orang, semua kuesioner kembali, Dan selanjutnya untuk teknik pengolahan data dengan menggunakan metode SEM yang berbasis Partial Least Square (PLS) memerlukan 2 tahap untuk menilai fit model dari sebuah penelitian (Ghozali, 2009). Adapun dalam penelitian ini terdapat empat variabel yang diteliti yaitu Motivasi dan Komunikasi sebagai variabel bebas, Kerjasama Tim sebagai variabel intervening, dan Kinerja Karyawan sebagai variabel terikat. Maka dari itu sebelum menuju tahap-tahap dari metode SEM berbasis Partial Least Square (PLS), selanjutnya akan dijelaskan model structural dalam penelitian ini :



Gambar 1 Model Struktural

Keterangan :

MO : MOTIVASI

KM : KOMUNIKASI

KT : KERJASAMA TIM

KK : KINERJA KARYAWAN

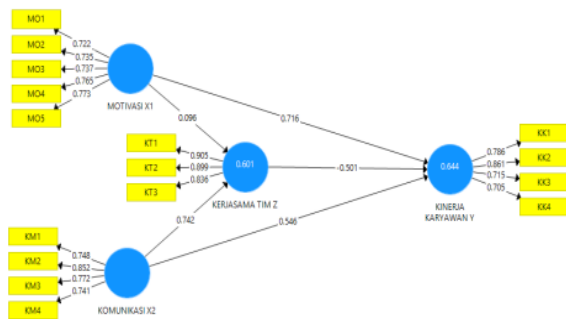
Menilai Outer Model

Terdapat tiga kriteria dalam penggunaan teknik analisis data dengan SmartPLS untuk

menilai Outer Model yaitu Convergent Validity, Discriminant Validity dan Uji Reability. Convergent Validity dari model pengukuran dengan refleksif indikator dinilai berdasarkan korelasi antara Item Score/Component Score yang diestimasi dengan software PLS.

Convergent Validity
Loading Factor

Menurut Ghozali (2018), ukuran reflektif dinyatakan tinggi apabila berkorelasi lebih dari 0,70 dengan konstruk yang ingin diukur, namun untuk penelitian tahap awal ini, dari pengembangan skala pengukuran nilai loading dari 0,5 sampai dengan 0,60 dianggap cukup bagus. Dalam penelitian ini, hasil Output SmartPLS dari Loading Factor menunjukkan bahwa nilai loading factor dari semua indikator telah mendapatkan atau menghasilkan nilai loading yang telah memenuhi syarat yaitu lebih besar 0,70. Dalam penelitian ini nilai paling kecil terdapat pada indikator KK4 yaitu sebesar 0,705. Jadi reflektif dinyatakan tinggi karena berkorelasi di atas > 0,70. Nilai loading factor dari semua indikator rata-rata berkorelasi di atas > 0,70 , jadi dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa indikator yang bernilai di atas 0,70 dinyatakan valid atau telah memenuhi convergent validity. Gambar loading factor dalam penelitian adalah sebagai berikut:



Gambar 2
Nilai Loading Factor

Average Variance Extraced (AVE).

Untuk memperkuat pernyataan valid

dari konstruk, peneliti juga menggunakan metode Average Variance Extraced (AVE). Konstruk yang baik dipersyaratkan nilai AVE harus diatas >0,50. Hasil pengujian AVE menunjukkan nilai AVE pada keseluruhan variabel pada tabel diatas >0,50 yang menyatakan bahwa nilai konstruk semua variabel sudah memenuhi syarat atau dapat dikatakan valid

Validitas Discriminant

Cross Loading Discriminant validity dilakukan untuk memastikan bahwa setiap konsep dari masing variabel laten berbeda dengan variabel lainnya. Model mempunyai discriminant validity yang baik jika setiap nilai loading dari setiap indikator dari sebuah variabel laten memiliki nilai loading yang paling besar dengan nilai loading lain terhadap variabel laten lainnya. Hasil pengujian discriminant validity diperoleh bahwa nilai loading factor untuk setiap indikator dari masing-masing variabel laten memiliki nilai loading factor yang paling besar dibanding nilai loading faktor jika dihubungkan dengan variabel laten lainnya. Hal ini berarti bahwa setiap variabel laten memiliki discriminant validity yang baik.

Akar AVE Average Variance Extraced Untuk memperkuat pernyataan valid dari konstruk, peneliti juga menggunakan metode Akar Average Variance Extraced (AVE). Konstruk yang baik dipersyaratkan nilai Akar AVE > korelasi antar konstruk laten. Hasil pengujian Akar AVE menunjukkan nilai AVE pada keseluruhan variabel pada tabel diatas > korelasi antar konstruk laten.yang menyatakan bahwa nilai konstruk semua variabel sudah memenuhi syarat atau dapat dikatakan valid

Uji Reability

Kriteria reliabilitas dapat juga dilihat dari nilai composite reliability dan Cronbach's Alpha dari masing-masing konstruk. Composite reliability dan Cronbach's Alpha dari masing-masing konstruk. Konstruk bisa dikatakan memiliki reliabilitas yang tinggi jika nilai composite

reliability diatas $>0,70$ dan nilai cronbach's Alpha $> 0,60$. Dari Tabel 5.2 menunjukkan bahwa semua konstruk dalam penelitian ini menghasilkan nilai composite reliability diatas $>0,70$ dan nilai cronbach's alpha diatas $>0,60$. Jadi bisa disimpulkan bahwa semua konstruk penelitian ini adalah reliabel.

Pengujian Model Structural atau Inner Model

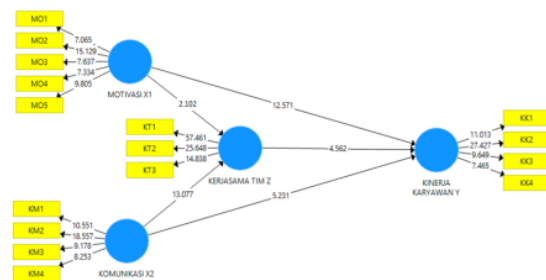
Pengujian model structural atau inner model dilakukan untuk melihat hubungan antara konstruk nilai signifikansi dan R-square dari model penelitian, model structural dievaluasi menggunakan R-square untuk konstruk dependen dan uji-t serta signifikansi dari koefisien parameter jalur struktural. Untuk menilai model dengan PLS dimulai dari melihat R-square untuk setiap variabel laten endogen. Tabel 5.5 merupakan hasil nilai R-square dengan menggunakan SmartPLS 3.0.

Pada Tabel 5.5 menunjukkan bahwa nilai dari R-square untuk variabel mediasi Kerjasama Tim (KT) yaitu 0,601 dan nilai R-square Adjusted yaitu 0,589. Sedangkan nilai dari R-square untuk variabel Kinerja Karyawan (KK) yaitu 0,644 dan nilai R-square Adjusted yaitu 0,628. Menurut (Hardisman, 2020:11) menyatakan bahwa nilai R-Squares $\geq 0,75$ mencerminkan model kuat, $\geq 0,50 - 0,75$ berarti model moderat, dan $\geq 0,25 - 0,50$ mengindikasikan model lemah. Hasil ini menunjukkan bahwa 64,4% yang berarti variabel Kinerja Karyawan dapat dipengaruhi oleh variabel Motivasi dan komunikasi melalui kerjasama tim sebagai variabel mediasi. Hal ini dapat dikatakan bahwa nilai R-square menunjukkan model moderat, sedangkan 35,6% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dicantumkan dalam penelitian ini.

Pengujian Hipotesis

Signifikansi parameter yang diestimasi memberikan informasi yang sangat berguna mengenai hubungan antar variabel-variabel penelitian, dasar yang digunakan untuk menguji hubungan adalah nilai yang terdapat pada output result inner

weight. Dalam PLS pengujian secara statistik setiap hubungan dilakukan dengan simulasi. Dalam hal ini dilakukan metode bootstrapping terhadap sampel. Pengujian dengan bootstrap juga dimaksudkan untuk meminimalkan masalah ketidaknormalan data penelitian. Berikut merupakan model Bootstrapping hasil pengujian dengan metode bootstrapping dengan menggunakan SmartPLS adalah sebagai berikut :



Tabel 2
Result Bootstrapping (Path Coefficient)

Pengujian Hipotesis 1 (Motivasi berpengaruh terhadap Kerjasama Tim)

Berdasarkan hasil output Tabel 5.6, nilai original sample adalah sebesar 0,096 dengan signifikansi (T tabel (1,960)). Menurut (Hardisman, 2020:11) menyatakan bahwa, model dinyatakan layak atau hipotesis diterima jika faktor signifikansinya T - Statistic $> T -$ Tabel dan faktor P - Values $< 0,05$. Nilai original sample menunjukkan nilai positif mengindikasikan bahwa Motivasi (MO) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kerjasama Tim (KT)

Pengujian Hipotesis 2 (Komunikasi berpengaruh terhadap Kerjasama Tim)

Berdasarkan hasil output Tabel 5.6, nilai original sample adalah sebesar 0,742 dengan signifikansi ($>0,05$), dan nilai T statistik untuk Komunikasi (KM) terhadap Kerjasama Tim (KT) sebesar 13,077 $> T$ tabel (1,960). Menurut (Hardisman, 2020:11) menyatakan bahwa, model dinyatakan layak atau hipotesis diterima jika faktor signifikansinya T - Statistic $> T -$ Tabel dan faktor P - Values $< 0,05$. Nilai

original sample menunjukkan nilai positif mengindikasikan bahwa Komunikasi (KM) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kerjasama Tim (KT)

Pengujian Hipotesis 3 (Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan)

Berdasarkan hasil output Tabel 5.6, nilai original sample adalah sebesar 0.716 dengan signifikansi ($>0,05$), dan nilai T statistik untuk Motivasi (MO) terhadap Kinerja Karyawan (KK) sebesar $12.571 > T$ tabel (1,960). Menurut (Hardisman, 2020:11) menyatakan bahwa, model dinyatakan layak atau hipotesis diterima jika faktor signifikansinya $T - \text{Statistic} > T - \text{Tabel}$ dan faktor $P - \text{Values} < 0,05$. Nilai original sample menunjukkan nilai positif mengindikasikan bahwa Motivasi (MO) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (KK)

Pengujian Hipotesis 4 (Komunikasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan)

Berdasarkan hasil output Tabel 5.6, nilai original sample adalah sebesar 0.546 dengan signifikansi ($>0,05$), dan nilai T statistik untuk Komunikasi (KM) terhadap Kinerja Karyawan (KK) sebesar $5.231 > T$ tabel (1,960). Menurut (Hardisman, 2020:11) menyatakan bahwa, model dinyatakan layak atau hipotesis diterima jika faktor signifikansinya $T - \text{Statistic} > T - \text{Tabel}$ dan faktor $P - \text{Values} < 0,05$. Nilai original sample menunjukkan nilai positif mengindikasikan bahwa Komunikasi (KM) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (KK)

Pengujian Hipotesis 5 (Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan melalui Kerjasama Tim)

Berdasarkan hasil output Tabel 5.6, nilai original sample adalah sebesar 0.048 dengan signifikansi (T tabel (1,960)). Menurut (Hardisman, 2020:11) menyatakan bahwa, model dinyatakan layak atau hipotesis diterima jika faktor signifikansinya $T -$

$\text{Statistic} > T - \text{Tabel}$ dan faktor $P - \text{Values} < 0,05$. Nilai original sample menunjukkan nilai positif mengindikasikan bahwa Motivasi (MO) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (KK) melalui Kerjasama Tim (KT). Dengan demikian **H5 pada penelitian diterima.**

a. Pengujian Hipotesis 6 (Komunikasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan melalui Kerjasama Tim)

Berdasarkan hasil output Tabel 5.6, nilai original sample adalah sebesar 0.372 dengan signifikansi ($>0,05$), dan nilai T statistik untuk Komunikasi (KM) terhadap Kinerja Karyawan (KK) melalui Kerjasama Tim (KT) sebesar $4.275 > T$ tabel (1,960). Menurut (Hardisman, 2020:11) menyatakan bahwa, model dinyatakan layak atau hipotesis diterima jika faktor signifikansinya $T - \text{Statistic} > T - \text{Tabel}$ dan faktor $P - \text{Values} < 0,05$. Nilai original sample menunjukkan nilai positif mengindikasikan bahwa Komunikasi (KM) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (KK) melalui Kerjasama Tim (KT)

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil analisis yang sudah dipaparkan, berikut adalah telaah dari masing - masing variable terkait dengan konstruk yang diteliti serta dampaknya. Berikut merupakan hasil pembahasan dari penelitian ini :

Pengaruh Motivasi Terhadap Kerjasama Tim

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan didapatkan hasil bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kerjasama tim dengan nilai p-value 0,037 7 ($<0,05$) dan t hitung sebesar 2,102 lebih besar dari t tabel. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 1 didukung.

Berbicara masalah kerjasama tim, tentu saja sangat erat kaitannya dengan motivasi. Karyawan tidak mungkin akan melakukan pekerjaannya dengan baik jika

tidak memiliki motivasi kerja yang baik pula. Di balik perusahaan yang sukses, pastinya terdapat tim yang solid. Sebuah tim yang solid tidak dapat terbentuk dalam waktu singkat, dan mempertahankannya pun merupakan pekerjaan yang cukup sulit. Hotel Aneka memiliki strategi dalam menjaga kerjasama tim pada karyawan salah satunya dengan cara memberi semangat dan kata-kata motivasi melalui teamwork quotes. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Iskandar (2018) tentang Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kerjasama Tim Pada Anggota Sekolah Sepak Bola (SSB) Tunas Bangsa. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kerjasama tim. Dengan demikian, semakin besar motivasi yang diberikan memang pada dasarnya mampu meningkatkan kerjasama tim.

Pengaruh Komunikasi Terhadap Kerjasama Tim

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan didapatkan hasil bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kerjasama tim dengan nilai p-value 0,000 ($<0,05$) dan t hitung sebesar 13,077 lebih besar dari t tabel. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 2 didukung.

Berdasarkan hasil uji tersebut, dapat dipaparkan bahwa Komunikasi dalam perusahaan bisa diibaratkan seperti makanan bagi tubuh, yaitu merupakan hal yang paling penting dalam melakukan pekerjaan. Sebagai karyawan, mereka membutuhkan komunikasi agar bisa menyelesaikan pekerjaan yang telah disepakati. Selain itu, komunikasi juga bisa menghilangkan prasangka dan asumsi tidak benar antara karyawan, sehingga menciptakan lingkungan kerja yang sehat. Adanya komunikasi membuat anggota suatu tim atau perusahaan bebas mengutarakan pendapatnya. Hasil penelitian tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Syaiful Eko Febrianto (2021) yang berjudul Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepemimpinan dan Kerjasama Tim:

Kepemimpinan, komunikasi Efektif, Pendekatan Kepemimpinan Tim, Dan Efektivitas Tim (Suatu Kajian Studi Literature Review Ilmu Manajemen Terapan) dengan hasil komunikasi Efektif berpengaruh terhadap kerjasama tim.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan didapatkan hasil bahwa stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention dengan nilai p-value 0,000 ($<0,05$) dan t hitung sebesar 12,571 lebih besar dari t tabel. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 3 didukung.

Berdasarkan hasil uji tersebut, dapat dipaparkan bahwa Motivasi merupakan elemen penting yang menggerakkan karyawan untuk mencapai suatu tujuan. Oleh karena itu, motivasi bekerja menjadi elemen penting bagi karyawan untuk unjuk diri melalui kinerja terbaik. Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan begitu besar. Tanpa komponen ini, karyawan akan sulit mencapai tujuan maupun target yang telah ditetapkan perusahaan. Bagi perusahaan, motivasi karyawan akan membantu pihak manajemen mencapai tujuan yang direncanakan. Tanpa daya penggerak ini, perusahaan dapat mengalami kesulitan.

Dapat disimpulkan bahwa penelitian ini sesuai dengan pernyataan Kasmir (2016,p,190) bahwa makin termotivasi seseorang untuk melakukan sesuatu pekerjaan maka kinerjanya akan meningkat, demikian pula sebaliknya makin tidak termotivasi seseorang untuk melakukan pekerjaannya, maka kinerjanya akan turun. Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Suwardi dan Utomo (2011) tentang pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Pegawai yang menyatakan bahwa pegawai yang memiliki motivasi dan kepuasan kerja yang tinggi akan cenderung mempunyai kinerja yang tinggi.

Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan didapatkan hasil bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai p-value 0,000 ($<0,05$) dan t hitung sebesar 5,231 lebih besar dari t tabel. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 4 didukung.

Berdasarkan hasil uji tersebut, dapat dipaparkan bahwa Apapun fase kehidupan kita, komunikasi tetap menjadi bagian yang utama. Manusia dirancang sebagai makhluk sosial, artinya mereka tidak bisa hidup tanpa orang lain. Saat bekerja, komunikasi tetap dibutuhkan agar pekerjaan semakin lancar dan tujuan bisa tercapai. Proses komunikasi yang efektif akan memberikan dampak positif bagi pelaku komunikasi tersebut, misalnya munculnya pemahaman, keinginan untuk melakukan sebuah tindakan, pengaruh yang terjadi pada sikap, dan hubungan yang terjalin antar individu pun semakin baik, sama halnya dengan apa yang saat ini terjadi. Adanya mekanisme komunikasi yang sehat antar karyawan membuat pihak manajemen hotel Aneka dapat memantau hasil kerja karyawannya. Hasil kerja yang nantinya disampaikan kepada karyawannya ini berujung pada perbaikan kinerja kemampuan karyawan sehingga lebih baik lagi di masa depan. Dapat diartikan komunikasi yang sehat dan terbentuk di Hotel Aneka akan membuat karyawan bekerja dengan performa maksimal.

Beberapa penelitian yang telah dilakukan, ditemukan bahwa adanya hubungan positif secara langsung antara komunikasi dan kinerja karyawan. Pada penelitian Trijaya (2012) mengemukakan kompensasi, pelatihan, dan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan yang menjadi variabel dominan adalah kompensasi. Hariyanti dan Primawesri (2011) juga mengemukakan motivasi dan komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi. Sedangkan penelitian Rachmadi

(2010) motivasi, partisipasi, dan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan melalui Kerjasama Tim

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan didapatkan hasil bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui Kerjasama tim dengan nilai p-value 0,027 ($<0,05$) dan t hitung sebesar 2,044 lebih besar dari t tabel. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 5 didukung.

Berdasarkan hasil uji tersebut, dapat dipaparkan bahwa motivasi adalah sebuah keinginan atau dorongan yang berasal dari dalam diri individu untuk kemudian melakukan suatu tindakan yang dianggapnya sesuai dengan situasi yang dia alami. Dalam hal ini motivasi yang diberikan kepada karyawan akan mendorong aktualisasi diri dari karyawan untuk dapat bekerjasama dengan karyawan lainnya sehingga kinerja mereka akan semakin baik karena mereka merasa termotivasi melalui perhatian dan penghargaan yang diberikan oleh pimpinannya. Adanya motivasi membuat karyawan semangat dalam bekerja sama. Ditengah persaingan bisnis yang semakin kompetitif, kerja sama tim yang solid dan kuat semakin dibutuhkan agar perusahaan bisa bergerak lebih maju. Kerja sama karyawan tentunya membuat mereka berani bertanggung jawab dan mengerjakan bagian mereka secara optimal sehingga terjadi peningkatan kinerja karyawan

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Natalius (2011), Yang et al. (2013) dan Wu et al. (2011) yang membuktikan pengaruh kerjasama tim sebagai pemediasi berpengaruh secara signifikan terhadap gaya kepemimpinan transformasional dan kinerja proyek. Serta penelitian Nainggolan et al (2020) Kerjasama tim berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan melalui Kerjasama Tim

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan didapatkan hasil bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kerjasama tim dengan nilai p-value 0,000 027 (<0,05) dan t hitung sebesar 4,275 lebih besar dari t tabel. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 6 didukung.

Berdasarkan hasil uji tersebut, dapat dipaparkan bahwa saat bekerja, pastinya karyawan tidak bisa menyelesaikan semua pekerjaannya sendiri. Karyawan membutuhkan tim supaya tujuan bisa tercapai. Agar kerja sama tim meningkat, dibutuhkan komunikasi antar anggota. Adanya komunikasi membuat kerja sama tim semakin mudah. Komunikasi dan kerja sama tim ini juga menghasilkan efisiensi, sehingga kinerja kemampuan karyawan pun semakin meningkat. Ingat, salah satu faktor yang membangun kinerja kemampuan karyawan adalah jelasnya pembagian tugas di dalamnya. Komunikasi memang menjadi hal penting yang harus diperhatikan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dengan adanya komunikasi yang baik antar sumber daya manusia di lingkungan kerja antar tim, rasa saling percaya juga akan terbangun seiring berjalannya waktu. Hal ini menjadi bentuk pengaruh positif dari komunikasi di sebuah perusahaan.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Susanti, Widyani, dan Utami (2021), dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa Kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Panggiki, Lumanauw, dan Lumintang (2017) juga menyatakan bahwa kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

SIMPULAN

Berdasarkan data yang didapatkan setelah diolah kembali, maka hasil penelitian tentang Pengaruh Motivasi dan Komunikasi Terhadap kinerja Karyawan melalui kerjasama tim Pada Hotel Aneka Lovina Singaraja, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Motivasi memiliki pengaruh positif

dan signifikan terhadap kerjasama tim karyawan pada hotel aneka restoran dan spa

2. Komunikasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kerjasama tim karyawan pada hotel aneka restoran dan spa
3. Motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada hotel aneka restoran dan spa
4. Komunikasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada hotel aneka restoran dan spa
5. Motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kerjasama tim pada hotel aneka restoran dan spa kerjasama
6. Komunikasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kerjasama tim pada hotel aneka restoran dan spa kerjasama

DAFTAR RUJUKAN

- Ahmad, C., Djaelani, A. K., & Slamet, A. R. (2022). Pengaruh Pelatihan Kerja, Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Driver Grab Bike Di Kota Malang. *Jurnal Ilmiah Riset Manajemen*, 11(01).
- Amin Widjaja Tunggal. 2008. *Dasar – Dasar Customer Relationship Management. (Crm)*. Jakarta: Harvindo.
- Anggraeni, L., & Saragih, R. (2019). Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt. Pln (Persero) Transmisi Jawa Bagian Tengah. *Eproceedings Of Management*, 6(1).

- Arda, M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 45-60.
- Aziz, A. (2018). Pelatihan Komunikasi Interpersonal Untuk Meningkatkan Kemampuan Teamwork Karyawan Pada Pt. X (Doctoral Dissertation, Universitas Mercu Buana Yogyakarta).
- Darmanto, D. R. S. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kepercayaan, Dan Kerjasama Tim Terhadap Komitmen Organisasi Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Kasus Di Perum Perhutani Kesatuan Bisnis Mandiri Industri Kayu Brumbung Satu Jawa Tengah). *Media Ekonomi Dan Manajemen*, 29(1).
- Dewi, A. D. (2019). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Pasar Surya Surabaya (Doctoral Dissertation, Universitas Muhammadiyah Surabaya).
- Febriani, T., Made, N., & Indrawati, A. D. (2013). Pengaruh Motivasi, Kompensasi, Serta Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Kerja Karyawan Hotel The Niche Bali (Doctoral Dissertation, Udayana University).
- Fransiska, Y., & Tupti, Z. (2020). Pengaruh Komunikasi, Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 224-234.
- Lakoy, A. C. (2015). Pengaruh Komunikasi, Kerjasama Kelompok, Dan Kreativitas Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Aryaduta Manado. *Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 3(3).
- Lawasi, E. S., & Triatmanto, B. (2017). Pengaruh Komunikasi, Motivasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 5(1), 47-57.
- Londok, R. N., Areros, W. A., & Asaloei, S. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv. Diagram Global Mandiri Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis (Jab)*, 9(1), 122-127.
- Nainggolan, N. T., Lie, D., & Nainggolan, L. E. (2020). Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kepuasan Kerja Yang Berdampak Pada Kinerja Pegawai Upt Sda Bah Bolon Dinas Sumber Daya Air Cipta Karya Dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Utara. *Al Tijarah*, 6(3), 181-192.
- Ningrum, W. (2013). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Joint Operating Body PertaminaPertochina East Java) (Doctoral Dissertation, Brawijaya University).
- Nugroho, S. A. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Pemberdayaan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Surabaya (Doctoral Dissertation, Upn" Veteran" Jawa Timur).
- Pangestuti, D. C. (2019). Analisis Pengalaman Kerja, Kompetensi, Pendidikan, Dan Pelatihan Terhadap Pengembangan Karir Dengan Intervening Prestasi Kerja.

Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis
(Jrmb) Fakultas Ekonomi Uniat,
4(1), 57-68.

Purnomo, M. W. (2021). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kpu Kabupaten Lampung Tengah. *Jurnal Mitra Manajemen*, 5(7), 424-437.

Putri, R. E. (2020). Hubungan Budaya Organisasi Dengan Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pengendalian Dampak Lingkungan Daerah Kota Padang. *Jurnal Bahana Manajemen Pendidikan*, 4(1).

Rahmawati, S., & Supartha, W. G. (2015). Pengaruh Iklim Organisasi Dan Motivasi Kerja Pada Kepuasan Kerja Pegawai Balai Wilayah Sungai Bali Penida. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 4(11), 3405-3437.

Tampubolon, B. D. (2007). Analisis Faktor Gaya Kepemimpinan Dan Faktor Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Organisasi Yang Telah Menerapkan Sni 19-9001-2001. *Jurnal Standardisasi*, 9(3), 106-115.

Wasiman, W. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Swasta Di Kota Batam. *Jurnal Akrab Juara*, 3(1), 19-30.