

PENGARUH KOMUNIKASI, MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN HOTEL MEGALAND SURAKARTA

Zaim Abid Nurwidyatama ¹, Retno Susanti²

¹ Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Slamet Riyadi, Surakarta

² Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Slamet Riyadi, Surakarta

E-mail: ¹⁾ zaimtamaaa@gmail.com, ²⁾ tnosanti@gmail.com

ABSTRAK

Sumber daya manusia merupakan unsur penting dalam pencapaian tujuan organisasi, sehingga kinerja karyawan perlu diperhatikan, khususnya pada perusahaan jasa seperti Megaland Hotel Surakarta. Berdasarkan observasi, kinerja karyawan masih belum maksimal dan diduga berkaitan dengan komunikasi, motivasi, dan lingkungan kerja. Penelitian ini bertujuan mengetahui pengaruh komunikasi, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Megaland Hotel Surakarta. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode sensus. Populasi sekaligus sampel penelitian berjumlah 50 karyawan dengan teknik sampling jenuh. Data dikumpulkan melalui kuesioner, studi pustaka, dan observasi. Analisis data meliputi uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, regresi linear berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi masing-masing 0,045; 0,000; dan 0,042 ($<0,05$). Secara simultan, ketiga variabel berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai Fhitung 25,097 dan signifikansi 0,000. Nilai Adjusted R^2 sebesar 0,596 menunjukkan bahwa komunikasi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja memberikan kontribusi sebesar 59,6% terhadap kinerja karyawan, sedangkan 40,4% dipengaruhi faktor lain di luar model penelitian.

Kata Kunci: Kinerja Karyawan, Komunikasi, Lingkungan Kerja, Motivasi

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan sumber daya terpenting dalam sebuah perusahaan atau organisasi karena menjadi elemen utama dibandingkan dengan sumber daya lainnya seperti modal, material, dan teknologi. Oleh karena itu, sumber daya manusia perlu mendapatkan perhatian yang lebih agar seluruh elemen dalam perusahaan dapat berjalan dengan baik (Hamali, 2016:98). Manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu dan seni dalam mengelola hubungan serta peran karyawan secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam menghadapi persaingan dan perkembangan lingkungan bisnis yang semakin kompleks, organisasi dituntut mampu mengelola berbagai sumber daya yang dimiliki secara optimal. Salah satu indikator keberhasilan pengelolaan sumber daya manusia adalah tercapainya kinerja karyawan yang sesuai dengan tujuan organisasi.

PENGARUH KOMUNIKASI, MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN HOTEL MEGALAND SURAKARTA

Nurwidyatama et.al

Tercapainya tujuan suatu organisasi erat kaitannya dengan kualitas kinerja para karyawannya. Kinerja pada umumnya dapat diartikan sebagai hasil kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya secara individu maupun kelompok sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara, 2018:67). Tanggung jawab yang diberikan organisasi kepada karyawan bertujuan untuk mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi melalui kemampuan, ketekunan, kemandirian, moral, serta etika dalam menghadapi berbagai permasalahan pekerjaan. Dengan demikian, kinerja karyawan menjadi salah satu aspek penting yang perlu diperhatikan oleh organisasi, khususnya perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa dan sangat bergantung pada kualitas pelayanan karyawannya (Nuraini et al., 2024).

Megaland Hotel Surakarta merupakan salah satu hotel bintang empat yang bergerak di bidang jasa perhotelan dan beralamat di Jl. Slamet Riyadi No. 351, Purwosari, Kecamatan Laweyan, Kota Surakarta, Jawa Tengah 57142. Sebagai perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa, keberadaan tenaga kerja menjadi aset yang sangat penting karena karyawan berperan secara langsung dalam memberikan pelayanan kepada pelanggan. Kualitas pelayanan yang diberikan kepada pelanggan tidak terlepas dari bagaimana karyawan melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya (Tanuwijaya et al., 2024). Kinerja merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang atau secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran, atau kriteria yang sudah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Rivai dalam Sulaksono, 2019:107).

Berdasarkan hasil observasi mengenai kinerja karyawan Megaland Hotel Surakarta, ditemukan bahwa kinerja karyawan masih belum maksimal. Hal tersebut ditandai dengan adanya sebagian penilaian kurang memuaskan yang terdapat pada Google Maps Review mengenai kinerja karyawan Megaland Hotel Surakarta. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa masih terdapat aspek kinerja yang perlu diperhatikan dan ditingkatkan. Kinerja karyawan pada dasarnya dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang berasal dari dalam maupun luar individu. Dalam penelitian ini, faktor yang menjadi perhatian adalah komunikasi, motivasi, dan lingkungan kerja. Ketiga faktor tersebut berkaitan dengan kondisi kerja karyawan dan dapat memengaruhi bagaimana karyawan menjalankan tugas serta tanggung jawabnya (Tanuwijaya et al., 2024).

Komunikasi merupakan salah satu faktor penting dalam mendukung tercapainya kinerja karyawan. Komunikasi dalam organisasi tidak hanya terjadi antara atasan dengan bawahan, tetapi juga antarsesama rekan kerja (Zahrani, 2023). Komunikasi yang baik diperlukan agar informasi, instruksi, dan berbagai hal yang berkaitan dengan pekerjaan dapat tersampaikan dengan jelas. Menurut Hamali (2016:228), komunikasi yang berjalan secara efektif dalam organisasi akan memudahkan setiap orang melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Dengan komunikasi yang efektif, kesalahan dalam penyampaian informasi dapat diminimalkan sehingga pekerjaan dapat dilaksanakan secara lebih terarah (Ingriana et al., 2024).

Berdasarkan hasil observasi mengenai komunikasi, ditemukan adanya hubungan komunikasi yang kurang harmonis serta terjadinya miss communication dengan atasan maupun sesama karyawan. Kondisi tersebut dapat menghambat tersalurnya informasi yang perlu disampaikan dalam pelaksanaan pekerjaan. Apabila kondisi tersebut berlangsung secara terus-menerus, dapat memengaruhi hubungan kerja dan kepercayaan diri beberapa karyawan dalam melaksanakan pekerjaan secara efektif. Oleh karena itu, komunikasi menjadi salah satu faktor yang perlu diperhatikan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian Riamli & Morsen (2020)

menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, hasil penelitian Fachrezi & Khair (2020) menunjukkan bahwa komunikasi tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan hasil tersebut menunjukkan adanya research gap mengenai hubungan komunikasi dengan kinerja karyawan (Putu et al., 2024).

Faktor berikutnya yang dapat memengaruhi kinerja adalah motivasi. Motivasi merupakan serangkaian sikap dan nilai yang memengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan sesuatu yang invisible dan memberikan kekuatan yang mendorong individu untuk bertindak laku dalam mencapai tujuan. Menurut Sutrisno (2019:110), “Motivasi adalah suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap motif mempunyai tujuan yang ingin dicapai.” Motivasi yang dimiliki karyawan dapat menjadi dorongan dalam melaksanakan pekerjaan dan mencapai target yang telah ditetapkan organisasi (Samodra & Mulyati, 2022).

Berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan Megaland Hotel Surakarta, ditemukan bahwa sebagian karyawan masih memiliki motivasi kerja yang kurang, terutama motivasi yang berasal dari atasan. Kondisi tersebut perlu diperhatikan karena motivasi yang rendah dapat berkaitan dengan semangat dan dorongan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan. Pemberian motivasi yang tepat diharapkan dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih optimal dalam mencapai tujuan organisasi. Hasil penelitian Worang & Runtuwene (2019) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan hasil penelitian Beno & Irawan (2019) yang menyatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan hasil penelitian tersebut menjadi research gap yang menunjukkan perlunya penelitian lebih lanjut mengenai pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan (Liubana et al., 2023).

Selain komunikasi dan motivasi, lingkungan kerja juga menjadi salah satu faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan. Kondisi lingkungan kerja yang baik merupakan salah satu faktor yang menunjang produktivitas karyawan yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Menurut Prihantoro (2019:20), “lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar tenaga kerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.” Lingkungan kerja yang mendukung dapat menciptakan kondisi yang nyaman bagi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan, sedangkan kondisi lingkungan yang kurang mendukung dapat menghambat efektivitas pelaksanaan pekerjaan (Nadeak, 2024).

Berdasarkan hasil observasi mengenai lingkungan kerja, ditemukan adanya tempat kerja yang belum tertata rapi sehingga dapat mengakibatkan pekerjaan menjadi kurang efektif. Lingkungan kerja menjadi salah satu faktor yang dapat memengaruhi kenyamanan dan semangat karyawan dalam bekerja sehingga pada akhirnya dapat berdampak pada peningkatan kinerja (Hasibuan, 2019:87). Oleh karena itu, kondisi lingkungan kerja perlu mendapatkan perhatian agar karyawan dapat melaksanakan tugas secara optimal. Hasil penelitian Hasibuan dan Bahri (2018) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut diperkuat oleh penelitian Fachrezi & Khair (2020) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, hasil penelitian Beno & Irawan (2019) menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap

PENGARUH KOMUNIKASI, MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN HOTEL MEGALAND SURAKARTA

Nurwidyatama et.al

kinerja karyawan. Perbedaan hasil penelitian tersebut menunjukkan adanya research gap mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (Wahyuni & Sulistyanto, 2023).

Berdasarkan uraian tersebut, dapat diketahui bahwa komunikasi, motivasi, dan lingkungan kerja merupakan faktor yang secara teoritis maupun berdasarkan hasil penelitian terdahulu berkaitan dengan kinerja karyawan. Ketiga faktor tersebut memiliki peran dalam mendukung karyawan melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara optimal. Di sisi lain, hasil penelitian terdahulu masih menunjukkan adanya perbedaan temuan mengenai pengaruh masing-masing variabel terhadap kinerja karyawan, sehingga terdapat research gap yang perlu dikaji lebih lanjut. Selain itu, hasil observasi dan wawancara pada Megaland Hotel Surakarta menunjukkan adanya permasalahan terkait kinerja, komunikasi, motivasi, dan lingkungan kerja yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan karyawan. Kondisi tersebut menjadi dasar untuk melakukan penelitian lebih lanjut guna memperoleh bukti empiris mengenai pengaruh komunikasi, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Megaland Hotel Surakarta, baik secara parsial maupun simultan.

Berdasarkan latar belakang dan research gap tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komunikasi, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Megaland Hotel Surakarta, baik secara parsial maupun simultan. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan dengan judul “Pengaruh Komunikasi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Megaland Hotel Surakarta”.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian sensus pada karyawan Megaland Hotel Solo dengan fokus pada pengaruh komunikasi, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Pemilihan lokasi penelitian didasarkan pada adanya penurunan ulasan mengenai kinerja karyawan pada Google Maps Review Megaland Hotel Solo (Winata, 2025). Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2018:14), “data kuantitatif adalah data yang diukur dengan skala numerik (angka) atau data yang diangkakan”. Data kuantitatif diperoleh dari jawaban responden yang diolah menggunakan skala Likert. Sumber data yang digunakan adalah data primer. Sugiyono (2018:137) menyatakan bahwa “data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari objek yang diteliti”. Data primer diperoleh melalui kuesioner yang diisi oleh karyawan Megaland Hotel Solo.

Populasi penelitian adalah seluruh karyawan Megaland Hotel Solo yang berjumlah 50 orang. Populasi merupakan wilayah yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2018:117). Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh atau sensus, yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sampel. Menurut Sugiyono (2018:118), “Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Dengan demikian, jumlah sampel penelitian adalah 50 karyawan. Teknik sampling jenuh digunakan karena jumlah populasi relatif kecil, yaitu kurang dari 100 orang (Arikunto, 2017:173).

Teknik pengumpulan data meliputi kuesioner, studi pustaka, dan observasi. Kuesioner diberikan kepada karyawan Megaland Hotel Solo menggunakan skala Likert. Menurut Sugiyono (2018:93), “Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial”. Skala yang digunakan adalah 1–5, yaitu Sangat Setuju (SS) = 5, Setuju (S) = 4, Netral (N) = 3, Tidak Setuju (TS) = 2, dan Sangat Tidak Setuju (STS) = 1. Studi pustaka dilakukan melalui jurnal, buku, dan internet yang relevan dengan penelitian, sedangkan

observasi dilakukan melalui pengamatan langsung terhadap objek penelitian dan pencatatan informasi yang diperoleh dari karyawan.

Uji instrumen dilakukan melalui uji validitas dan reliabilitas. Uji validitas digunakan untuk mengetahui kemampuan instrumen dalam mengukur variabel penelitian. Menurut Ghozali (2018:52), suatu hasil penelitian dapat dikatakan valid apabila pernyataan dalam kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur. Uji validitas menggunakan Product Moment Pearson Correlation melalui program Statistical Package for the Social Sciences (SPSS). Butir pernyataan dinyatakan valid apabila $p\text{-value} < 0,05$ dan tidak valid apabila $p\text{-value} \geq 0,05$. Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi instrumen dan dilakukan menggunakan Cronbach's Alpha melalui SPSS. Instrumen dinyatakan reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha $> 0,70$ dan tidak reliabel apabila $\leq 0,70$ (Ghozali, 2018:46).

Sebelum analisis regresi linear berganda, dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan normalitas. Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui korelasi antarvariabel independen, dengan kriteria tolerance $> 0,10$ dan VIF < 10 menunjukkan tidak terjadi multikolinearitas (Ghozali, 2018:107). Uji heteroskedastisitas menggunakan uji Glejser dengan meregresikan nilai absolute residual terhadap variabel independen. Menurut Ghozali (2018:137), heteroskedastisitas berkaitan dengan ketidaksamaan variance residual dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Tidak terjadi heteroskedastisitas apabila $p\text{-value} \geq 0,05$. Selanjutnya, uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali, 2018:161) menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov, dengan kriteria $p\text{-value} \geq 0,05$ menunjukkan data berdistribusi normal.

Analisis data terdiri atas analisis deskriptif dan analisis induktif. Analisis deskriptif digunakan untuk menyajikan data berdasarkan karakteristik responden, meliputi jenis kelamin, usia, pendidikan, dan lama bekerja, serta mendeskripsikan jawaban responden menggunakan skala Likert 1–5 dengan rentang skala berdasarkan Umar (2019:44) dan interpretasi nilai rata-rata berdasarkan Umar (2019:164). Analisis induktif meliputi regresi linear berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi. Regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh komunikasi, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan persamaan $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$ (Sugiyono, 2018:275). Uji t digunakan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen pada tingkat signifikansi 0,05, sedangkan uji F digunakan untuk menguji ketepatan model regresi. Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur besarnya sumbangan variabel komunikasi, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Nilai Adjusted R^2 yang mendekati angka 1 menunjukkan semakin besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen (R. L. Ramadhani, 2023).

3. HASIL & PEMBAHASAN

3.1 Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	Hasil	Keterangan
Komunikasi (X1)	1.1	0,000	Valid
	1.2	0,000	
	1.3	0,000	
	1.4	0,000	

PENGARUH KOMUNIKASI, MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN HOTEL MEGALAND SURAKARTA

Nurwidyatama et.al

Motivasi (X2)	2.1	0,000	Valid
	2.2	0,000	
	2.3	0,000	
	2.4	0,000	
	2.5	0,000	
	2.6	0,000	
Lingkungan Kerja (X3)	3.1	0,000	Valid
	3.2	0,000	
	3.3	0,000	
	3.4	0,000	
	3.5	0,000	
	3.6	0,000	
Kinerja Karyawan (Y)	4.1	0,000	Valid
	4.2	0,000	
	4.3	0,000	
	4.4	0,000	
	4.5	0,000	
	4.6	0,000	
	4.7	0,000	
	4.8	0,000	

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Sumber: Data Primer diolah, 2024

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel komunikasi (X1), motivasi (X2), lingkungan kerja (X3), dan kinerja karyawan (Y) dinyatakan valid. Pada variabel komunikasi, sebanyak empat item pernyataan (X1.1–X1.4) memperoleh nilai *p-value* sebesar 0,000, sedangkan variabel motivasi yang terdiri atas enam item (X2.1–X2.6), variabel lingkungan kerja yang terdiri atas enam item (X3.1–X3.6), dan variabel kinerja karyawan yang terdiri atas delapan item (Y.1–Y.8) juga seluruhnya memperoleh nilai *p-value* sebesar 0,000. Nilai tersebut lebih kecil daripada tingkat signifikansi yang digunakan, yaitu $\alpha = 0,05$. Dengan demikian, seluruh item pernyataan pada masing-masing variabel memenuhi kriteria validitas. Hasil ini menunjukkan bahwa setiap butir pernyataan mampu mengukur konstruk atau variabel yang diteliti sesuai dengan tujuan pengukuran. Tidak terdapat item yang harus dieliminasi, sehingga seluruh butir pernyataan dapat digunakan pada tahap analisis selanjutnya. Validnya seluruh instrumen juga menunjukkan bahwa data yang diperoleh melalui kuesioner dapat digunakan untuk menganalisis hubungan komunikasi, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

3.2 Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Kritis	Keterangan
Komunikasi	0,698	0,60	Reliabel
Motivasi	0,803	0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,845	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,896	0,60	Reliabel

Sumber : Data Primer diolah, 2024

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh variabel penelitian memiliki nilai *Cronbach's Alpha* di atas 0,60, sehingga seluruh instrumen dinyatakan reliabel. Variabel komunikasi (X1) memperoleh nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,698, variabel motivasi (X2) sebesar 0,803, variabel lingkungan kerja (X3) sebesar 0,845, dan variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 0,896. Nilai tersebut menunjukkan bahwa setiap item pernyataan dalam masing-masing variabel memiliki konsistensi internal yang memadai dalam mengukur konstruk yang diteliti. Dengan demikian, instrumen penelitian dapat digunakan untuk mengumpulkan data karena memberikan hasil pengukuran yang relatif konsisten. Reliabilitas instrumen juga menunjukkan bahwa jawaban responden terhadap item-item dalam setiap variabel memiliki keterkaitan yang cukup baik, sehingga seluruh item kuesioner dapat dipertahankan dan digunakan dalam analisis selanjutnya.

3.3 Uji Multikolinearitas

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients			
Model		Collinearity Tolerance	Statistics VIF
1	Komunikasi	0,600	1,666
	Motivasi	0,625	1,600
	Lingkungan Kerja	0,850	1,176
a. Dependent Variabel: Kinerja Karyawan			
Sumber : Data Primer diolah, 2024			

Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan linear yang kuat antarvariabel independen dalam model regresi yang dapat mengganggu ketepatan estimasi koefisien regresi. Berdasarkan hasil uji multikolinearitas pada Tabel IX, seluruh variabel independen memiliki nilai *tolerance* > 0,10 dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) < 10. Variabel komunikasi (X1) memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,600 dan VIF sebesar 1,666, variabel motivasi (X2) memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,625 dan VIF sebesar 1,600, sedangkan variabel lingkungan kerja (X3) memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,850 dan VIF sebesar 1,176. Nilai tersebut menunjukkan bahwa tidak terdapat korelasi yang tinggi antarvariabel komunikasi, motivasi, dan lingkungan kerja yang dapat menyebabkan permasalahan dalam model regresi. Nilai VIF yang relatif rendah juga menunjukkan bahwa peningkatan varians akibat hubungan antarvariabel independen masih berada pada tingkat yang dapat diterima, sehingga masing-masing variabel masih dapat memberikan informasi yang berbeda dalam menjelaskan variasi kinerja karyawan. Dengan demikian, model regresi penelitian tidak mengalami gejala multikolinearitas dan variabel komunikasi, motivasi, serta lingkungan kerja dapat digunakan secara bersama-sama dalam menganalisis pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Hasil tersebut menunjukkan bahwa model telah memenuhi salah satu asumsi klasik sehingga analisis regresi dan pengujian hipotesis dapat dilanjutkan (Ilmiah & Makna, 2020).

3.4 Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		

PENGARUH KOMUNIKASI, MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN HOTEL MEGALAND SURAKARTA

Nurwidyatama et.al

1	(Constant)	1,110	2,457		0,452	0,654
	Komunikasi	-0,042	0,169	-0,047	-0,248	0,805
	Motivasi	-0,005	0,079	-0,011	-0,059	0,953
	Lingkungan Kerja	0,081	0,079	0,162	1,022	0,312

a. Dependent Variable: ABSRES 1

Sumber : Data diolah primer, 2024

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas pada Tabel X, nilai *p-value* variabel komunikasi (X1) sebesar 0,805, motivasi (X2) sebesar 0,953, dan lingkungan kerja (X3) sebesar 0,312, seluruhnya lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas dalam model regresi, sehingga varians residual relatif konstan. Dengan demikian, model regresi telah memenuhi asumsi homoskedastisitas dan layak digunakan untuk analisis selanjutnya.

3.5 Uji Normalitas

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas

One Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters	Mean	0,00000000
	Std. Deviation	2,91557980
	Absolute	0,125
	Positive	0,069
	Negative	-0,125
Test Statistic		0,125
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,051
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber : Data diolah primer, 2024

Berdasarkan hasil uji normalitas pada Tabel XI menggunakan *Kolmogorov-Smirnov Test*, diperoleh nilai *p-value* (signifikansi) sebesar 0,051 > 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa residual tidak berbeda secara signifikan dari distribusi normal, sehingga dapat dinyatakan bahwa residual dalam model regresi berdistribusi normal. Dengan demikian, model regresi telah memenuhi asumsi normalitas dan layak digunakan untuk analisis selanjutnya.

3.6 Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 6. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,004	4,146		0,483	0,631
	Komunikasi	0,590	0,286	0,242	2,064	0,045
	Motivasi	0,594	0,133	0,515	4,481	0,000
	Lingkungan Kerja	0,280	0,134	0,206	2,097	0,042

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah primer, 2024

Berdasarkan hasil analisis regresi pada Tabel 6, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 2,004 + 0,590X_1 + 0,594X_2 + 0,280X_3 + e$$

Persamaan tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- 1) Konstanta sebesar 2,004 menunjukkan bahwa apabila Komunikasi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja dianggap tetap, maka Kinerja Karyawan bernilai 2,004.
- 2) Koefisien Komunikasi sebesar 0,590 menunjukkan pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Artinya, peningkatan Komunikasi akan diikuti peningkatan Kinerja Karyawan dengan variabel Motivasi dan Lingkungan Kerja tetap.
- 3) Koefisien Motivasi sebesar 0,594 menunjukkan hubungan positif dengan Kinerja Karyawan. Semakin tinggi Motivasi, semakin meningkat Kinerja Karyawan dengan variabel Komunikasi dan Lingkungan Kerja tetap.
- 4) Koefisien Lingkungan Kerja sebesar 0,280 menunjukkan arah positif terhadap Kinerja Karyawan. Peningkatan Lingkungan Kerja akan diikuti peningkatan Kinerja Karyawan dengan variabel Komunikasi dan Motivasi tetap.

3.7 Uji t (Uji Signifikasi)

Tabel 7. Hasil Uji t (Signifikasi)

Coefficients						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,004	4,146		0,483	0,631
	Komunikasi	0,590	0,286	0,242	2,064	0,045
	Motivasi	0,594	0,133	0,515	4,481	0,000
	Lingkungan Kerja	0,280	0,134	0,206	2,097	0,042

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah primer, 2024

Berdasarkan Tabel 7, hasil pengujian uji t dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Uji t Komunikasi (X₁)

PENGARUH KOMUNIKASI, MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN HOTEL MEGALAND SURAKARTA

Nurwidyatama et.al

Komunikasi memperoleh *p-value* sebesar 0,045 ($< 0,05$). Hasil tersebut menunjukkan bahwa Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), sehingga H1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa komunikasi yang baik dapat mendukung peningkatan kinerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya.

2) Uji t Motivasi (X2)

Motivasi memperoleh *p-value* sebesar 0,000 ($< 0,05$). Artinya, variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), sehingga H2 diterima.

3) Uji t Lingkungan Kerja (X3)

Lingkungan Kerja memperoleh *p-value* sebesar 0,042 ($< 0,05$). Hasil tersebut menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), sehingga H3 diterima.

3.8 Uji F (Ketepatan Model)

Tabel 8. Hasil Uji F (Ketetapan Model)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	681,490	3	227,163	25,087	0,000
	Residual	416,530	46	9,055		
	Total	1098.020	49			

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

b. Predictors: (Constant), Lingkungan kerja, Motivasi, Komunikasi

Sumber : Data diolah primer, 2024

Berdasarkan hasil uji F pada Tabel XX, diperoleh nilai F hitung sebesar 25,087 dengan *p-value* sebesar $0,000 < 0,05$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa secara simultan variabel Komunikasi (X1), Motivasi (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Dengan demikian, H0 ditolak dan Ha diterima, sehingga model regresi yang digunakan dinyatakan tepat dan layak dalam menjelaskan hubungan Komunikasi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

3.9 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,788	0,621	0,596	3,009

a. Predictors: (Constant), Lingkungan kerja, Motivasi, Komunikasi

Sumber : Data diolah primer, 2024

Hasil menunjukkan bahwa koefisien determinasi (*Adjusted R2*) untuk model ini adalah sebesar 0,596, artinya besarnya sumbangan pengaruh independen X1 (komunikasi), X2 (motivasi kerja) dan X3 (lingkungan kerja) terhadap variabel terikat kinerja karyawan (Y) sebesar 59,6 %. Sisanya (100%

- 59,6 %)= 40,4 % diterangkan oleh variabel lain diluar model misalnya etos kerja, disiplin kerja, kompensasi dan lain sebagainya.

3.10 PEMBAHASAN

1) Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan

Komunikasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), dengan $p\text{-value } 0,045 < 0,05$, sehingga H1 diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin baik komunikasi yang terjalin di lingkungan kerja, maka semakin baik pula kinerja karyawan Megaland Hotel Surakarta. Hasil penelitian ini sesuai dengan Mulyana (2019:68) yang menjelaskan bahwa komunikasi merupakan proses penyampaian informasi, gagasan, emosi, dan keterampilan melalui berbagai simbol, kata-kata, gambar, maupun bentuk lainnya. Komunikasi yang berjalan dengan baik memungkinkan informasi terkait pekerjaan dapat diterima dan dipahami secara tepat oleh karyawan, sehingga dapat meminimalkan kesalahpahaman serta mendukung kelancaran dalam menyelesaikan tugas. Temuan tersebut juga mendukung penelitian Riamli dan Morsen (2020) yang menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan adanya komunikasi yang efektif, koordinasi antara pimpinan dan karyawan maupun antarkaryawan dapat berjalan lebih baik, sehingga setiap individu dapat memahami tugas, tanggung jawab, dan tujuan yang harus dicapai. Oleh karena itu, peningkatan komunikasi dapat dilakukan dengan membangun keterbukaan antara pimpinan dan karyawan, memberikan kesempatan kepada karyawan untuk menyampaikan pendapat, serta menciptakan hubungan kerja yang memungkinkan karyawan menerima dan memberikan masukan secara terbuka. Kondisi tersebut diharapkan dapat meningkatkan pemahaman, koordinasi, dan kerja sama dalam melaksanakan pekerjaan sehingga pada akhirnya dapat mendukung peningkatan kinerja karyawan (A. Ramadhani et al., n.d.).

2) Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi (X2) terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), dengan $p\text{-value } 0,000 < 0,05$, sehingga H2 diterima. Hasil ini sesuai dengan Afandi (2019:23) yang menyatakan bahwa motivasi merupakan dorongan yang timbul dari dalam diri seseorang sehingga mendorongnya untuk melakukan aktivitas dengan sungguh-sungguh dan menghasilkan pekerjaan yang baik dan berkualitas. Temuan ini mendukung penelitian Worang dan Runtuwene (2019) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi dapat mendorong karyawan untuk meningkatkan usaha, mengembangkan kemampuan, dan menyelesaikan pekerjaan dengan lebih baik. Oleh karena itu, peningkatan motivasi karyawan dapat dilakukan dengan memberikan kesempatan untuk mengembangkan kemampuan, mendorong kegigihan dalam bekerja, serta memberikan tanggung jawab yang sesuai sehingga karyawan terdorong untuk mencapai hasil kerja yang optimal (Ilmiah & Makna, 2020).

3) Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan Kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), dengan $p\text{-value } 0,042 < 0,05$, sehingga H3 diterima. Hasil ini sesuai dengan Seno (2019:31) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan keadaan di sekitar tempat kerja yang dapat memengaruhi kinerja karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Temuan tersebut juga mendukung penelitian Hasibuan dan Bahri (2018) yang menunjukkan bahwa

PENGARUH KOMUNIKASI, MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN HOTEL MEGALAND SURAKARTA

Nurwidyatama et.al

lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang mendukung dapat menciptakan kondisi kerja yang nyaman, memperlancar hubungan antarpegawai, dan membantu karyawan dalam menjalankan tugasnya. Oleh karena itu, peningkatan lingkungan kerja dapat dilakukan melalui perhatian terhadap kesejahteraan karyawan, pemberian insentif yang sesuai bagi karyawan yang bekerja lembur, serta penciptaan hubungan kerja yang harmonis agar kerja sama antarpegawai dapat mendukung tercapainya tujuan Megaland Hotel Surakarta.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, dapat disimpulkan bahwa komunikasi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Megaland Hotel Surakarta. Berdasarkan hasil tersebut, Megaland Hotel Surakarta disarankan untuk meningkatkan rasa positif karyawan dengan memberikan ruang bagi karyawan untuk menyampaikan pendapat serta meningkatkan keterbukaan dalam menerima masukan dari rekan kerja. Selain itu, perusahaan perlu mendorong karyawan untuk mengembangkan kemampuan, meningkatkan kegigihan dalam bekerja, dan memberikan tanggung jawab yang sesuai, serta meningkatkan kesejahteraan karyawan melalui pemberian insentif yang lebih baik bagi karyawan yang bekerja lembur. Hubungan kerja yang harmonis juga perlu dipertahankan agar dapat mendukung pencapaian tujuan perusahaan, disertai dengan peningkatan kemandirian karyawan dalam melaksanakan pekerjaan. Bagi penelitian selanjutnya, disarankan untuk menambahkan variabel lain yang dapat memengaruhi kinerja karyawan, seperti etos kerja, disiplin kerja, dan kompensasi. Penelitian ini memiliki keterbatasan, yaitu hanya berfokus pada komunikasi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja, sehingga masih terdapat variabel lain yang dapat memengaruhi kinerja karyawan. Selain itu, informasi yang diperoleh melalui kuesioner belum tentu sepenuhnya menggambarkan pendapat responden yang sebenarnya karena adanya perbedaan pemikiran, anggapan, dan pemahaman setiap responden. Keterbatasan waktu, biaya, dan tenaga dalam pelaksanaan penelitian juga menyebabkan hasil penelitian belum dapat diperoleh secara maksimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV Aksara Perkasa. Jakarta.
- Arikunto, Suharsimi. 2017. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Beno, Juno., & Irawan, Dino. Nirwana. 2019. "Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pt. Penindo Ii Teluk Bayur Padang." *Jurnal Sains Dan Teknologi Maritim*, 20(1). Halaman 61-74.
- Fachrezi & Khair, Hajijafar. 2020. "Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu". *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1). Halaman 107-119.
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Hamali, Ahmad. Yani 2016. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Center For Academic Publishing Survive. Yogyakarta.
- Hasibuan, Salnan. Mulyadi., & Bahri, Setu. 2018. "Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja". *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), Halaman 71–80.

- Ilmiah, J., & Makna, K. (2020). Konsep dan Strategi Komunikasi Pemasaran: Perubahan Perilaku Konsumen Menuju Era Disrupsi. 8(1). <https://doi.org/10.30659/jikm.8.1.22-38>
- Ingriana, A., Hartanti, R., Mulyono, H., & Rolando, B. (2024). Pemberdayaan E-Commerce: Mengidentifikasi Faktor Kunci Dalam Motivasi Pembelian Online. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan (JUMAWA)*, 1(3), 101–110. <https://abadiinstitute.org/index.php/JUMAWA/article/view/47>
- Liubana, A., Kowey, W. O., Alfonso, P. V., & Putra, W. P. (2023). Pengaruh Strategi Pemasaran Digital, Citra Merek, dan Loyalitas Pelanggan terhadap Kinerja Penjualan Produk Fashion di E-commerce Shopee. In *Jurnal Bisnis dan Manajemen West Science* (Vol. 2, Issue 04).
- Mangkunegara, Anwar. Prabu. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Mulyana, Dani. 2019. *Ilmu Komunikasi: Suatu Pengantar*. PT Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Nadeak, B. (2024). Pengaruh Peran Kepemimpinan Komunikasi Interpersonal dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Tutor dalam Memberantas Buta Aksara di Kabupaten Karawang. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 6(5). <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v6i5.2546>
- Nuraini, I., Mulyono, H., Purnama, B., & Rolando, B. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Jasa Travel. *Journal of Trends Economics and Accounting Research*, 4(4), 968–975.
- Prihantoro, Angkara. 2019. *Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui Motivasi, Disiplin, Lingkungan Kerja dan Komitmen (Cetakan Pertama)*. CV. Budi Utama. Yogyakarta.
- Putu, N., Yukori, J., Nyoman, N., & Diantini, A. (2024). Efek Merger Dan Akuisisi Terhadap Kinerja Keuangan Dan Kinerja Pasar Perusahaan Go Public Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia. 4, 1471–1482.
- Ramadhani, A., Abdurahman, A. I., Khairani, A., SKomI, A. I. A., & SIKom, A. K. (n.d.). PERANAN KOMUNIKASI PEMASARAN TERPADU DALAM MEMBANGUN KESADARAN MEREK “LOTOTO” PT. GLOBAL TRI SOLUSINDO. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.31602/jm.v6i2.13743>
- Ramadhani, R. L. (2023). THE ROLE OF CUSTOMER EXPERIENCE AS A CATALYST IN CUSTOMER LOYALTY AND SATISFACTION IN THE DIGITAL WORLD . *JISS: Journal of Interconnected Social Science*, 2(1). <https://dynamicjournal.my.id/index.php/JISS/article/view/16>
- Riamli, Zulhad., & Morsen. 2020. “Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Utama Metal Abadi”. *Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia*, 3(2). Halaman 221-227.
- Samodra, R. G., & Mulyati, S. (2022). Analisis Kinerja Keuangan dan Kinerja Pasar Sebelum dan Sesudah Merger dan Akuisisi pada Perusahaan Go Public. *Jurnal Mahasiswa Bisnis & Manajemen*, 1(2), 170–185.
- Seno. 2019. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju. Bandung.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Alfabeta. Bandung.
- Sulaksono, Hindo. 2019. *Budaya Organisasi dan Kinerja (Cetakan Pertama)*. CV Budi Utama. Yogyakarta.
- Sutrisno, Efendi. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan Ketiga)*. Kencana Prenada Media Group. Jakarta.
- Tanuwijaya, M., Mulyono, H., Purnama, B., & Rolando, B. (2024). Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Journal of Trends Economics and Accounting Research*, 4(4), 956–967.
- Umar, Husein. 2019. *Riset Pemasaran dan Perilaku Konsumen*. PT Gramedia Pustaka Utama: Jakarta.
- Wahyuni, S., & Sulistyanto, T. H. (2023). Pengaruh Komunikasi Interpersonal Dan Kualitas

PENGARUH KOMUNIKASI, MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN HOTEL MEGALAND SURAKARTA

Nurwidyatama et.al

- Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja. Portofolio: Jurnal Ekonomi, Bisnis, Manajemen, Dan Akuntansi, 20(1), 16–27. <https://doi.org/10.26874/portofolio.v20i1.269>
- Winata, V. (2025). SOCIAL MEDIA TYPOGRAPHY COMMUNICATION STRATEGIES AND THEIR IMPACT ON DIGITAL BUSINESS LONGEVITY . SYNC (Symbiosis of Numerous Context and Disciplines), 1(1). <https://dynamicjournal.my.id/index.php/SYNC/article/view/25>
- Worang, Amarka., & Runtuwene, Rondra. Fahillah. 2019. “Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Kota Tomohon”. Jurnal Administrasi Bisnis, 8(2). Halaman 10-16.
- Zahran, A. M. (2023). THE ROLE OF PERSUASIVE COMMUNICATION IN MARKETING: A SYSTEMATIC LITERATURE REVIEW OF APPROACHES AND BUSINESS OUTCOMES . JISS: Journal of Interconnected Social Science, 2(1). <https://dynamicjournal.my.id/index.php/JISS/article/view/15>