

PENGARUH KOMUNIKASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA HOTEL COMO SHAMBHALA ESTATE UBUD

Ni Kadek Widya Elvirawati^{1*}
I Putu Bagus Suthanaya¹
Ni Putu Yunik Anggreni¹

Fakultas Bisnis Dan Pariwisata Universitas Triatma Mulya Badung¹

*e-mail: widyaelvira14@gmail.com

ABSTRACT

The thesis entitled "The Influence of Communication and Work Motivation on Employee Performance at the Como Shambhala Estate Hotel Ubud" aims to determine the effect of communication on employee performance at the Como Shambhala Estate Ubud Hotel. To determine the effect of work motivation on employee performance at the Como Shambhala Estate Hotel Ubud. To find out how big the influence of communication and work motivation on employee performance at the Como Shambhala Estate Hotel Ubud. To find out which variables have the dominant influence on employee performance at the Como Shambhala Estate Hotel Ubud. The sample used was 60 people and this study used a questionnaire in data collection. The data analysis techniques used are descriptive analysis, validity and reliability tests, classical assumption tests, multiple linear analysis, t-test analysis, coefficient of determination, and Standardized Coefficient Beta. The results of the analysis produce a regression equation model $Y = 2.675 + 0.337 X1 + 1.073 X2$ which shows that communication (X1) has a positive and significant effect on employee performance. Work motivation (X2) has a positive and significant effect on employee performance. The magnitude of the influence of communication and work motivation on employee performance at the Como Shambhala Estate Hotel Ubud is 85.6%. Work motivation is the most dominant variable affecting employee performance at Hotel Como Shambhala Estate Ubud with a value of 0.741, while the communication variable is 0.260.

Keywords : Communication, Motivation, Employee Performance

PENDAHULUAN

Industri pariwisata merupakan sektor usaha yang penting pada era globalisasi ini, khususnya pembangunan perekonomian di Indonesia. Pembangunan dalam sektor pariwisata dengan pendayagunaan sumber daya manusia

dan potensi pariwisata menjadi sumber kegiatan ekonomi yang dapat diandalkan untuk meningkatkan pendapatan devisa negara dan memperluas lapangan pekerjaan. Pulau Bali merupakan salah satu daerah tujuan wisata di Indonesia yang diketahui memiliki keunikan

budaya, adat istiadat, dan kaya akan kesenian daerah, serta penduduknya yang dikenal ramah. Hal inilah yang membuat para wisatawan domestik maupun mancanegara yang berkunjung ke Bali merasa nyaman tinggal di Bali dalam kurun waktu yang cukup lama. Banyaknya kunjungan wisatawan ke Bali, tentunya memerlukan sarana-sarana penunjang misalnya jasa akomodasi, bar dan restoran serta pelayanan lainnya.

Sumber daya manusia merupakan salah satu hal yang penting dalam sebuah organisasi dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya. Untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi harus memiliki sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang tinggi dan baik, (Wibowo, 2012) berpendapat bahwa kinerja merupakan kegiatan pengelolaan sumber daya organisasi untuk mencapai tujuannya. Selain kinerja yang tinggi dan baik perlu juga memperhatikan komunikasi yang baik serta memberikan motivasi kerja untuk meningkatkan semangat kinerja karyawan.

Komunikasi merupakan salah satu bentuk interaksi yang mempunyai peranan organisasi yang penting dalam mempengaruhi hubungan dalam suatu organisasi. Menurut Barudin (2014), komunikasi adalah pemindahan informasi dari seseorang ke orang lain terlepas dari dipercayai atau tidak, tetapi informasi yang ditransfer itulah harus dipahami penerima. 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 untuk

meningkatkan kinerja bagi karyawan, sehingga terciptanya hubungan kerja yang baik.

Sementara itu motivasi kerja 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. Menurut Hasibuan (2015), menyatakan motivasi kerja merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Dengan adanya pemberian penghargaan, insentif dan pengakuan terhadap karyawan dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan. Tidak adanya motivasi yang baik dalam suatu organisasi akan berakibat sulit dalam pencapaian tujuan perusahaan, dan sebaliknya apabila dalam suatu organisasi memiliki motivasi yang baik, akan berakibat dapat memudahkan pencapaian tujuan suatu perusahaan.

Kinerja karyawan merujuk pada perilaku kesungguhan seseorang dalam bekerja sesuai dengan komitmen mereka. Kinerja karyawan yang rendah akan menjadi masalah dan menjadi tidak menguntungkan bagi perusahaan. Menurut Mangkunegara (2017), Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Tentu tidak adanya kinerja kerja yang baik akan menyebabkan karyawan tersebut tidak menyelesaikan tugasnya dengan benar dan tidak tepat waktu. Adanya keseimbangan antara motivasi kerja yang diberikan oleh pemimpin, dan

sejalannya komunikasi dengan kinerja karyawan yang dilakukan karyawan untuk perusahaan, sehingga kekeliruan dalam pekerjaan dapat berkurang, jadi sangat jelas timbulnya kegairahan karyawan dalam bekerja sehingga mengarah pada peningkatan kerja organisasi.

Masih adanya permasalahan komunikasi dan pemberian motivasi kerja pada Hotel Como Shambhala Estate Ubud tentu saja akan mempengaruhi kinerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan segala hasil capaian dari segala bentuk tindakan dan kebijakan dalam rangkaian usaha kerja pada jangka waktu tertentu guna mencapai suatu tujuan bersama. Mengingat pentingnya kinerja karyawan bagi suatu perusahaan, maka dalam hal ini Hotel Como Shambhala Estate Ubud berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan untuk menjaga kehidupan perusahaan, pihak manajemen harus mengoptimalkan kinerja karyawannya yaitu dengan menerapkan pola komunikasi dan motivasi kerja yang baik.

Berdasarkan uraian diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul "Pengaruh Komunikasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Como Shambhala Estate Ubud".

Berdasarkan uraian latar belakang masalah yang dijelaskan di atas maka yang menjadi pokok permasalahannya adalah :

1. Apakah komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Hotel Como Shambhala Estate Ubud?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja

karyawan pada Hotel Como Shambhala Estate Ubud?

3. Berapa besar pengaruh komunikasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Hotel Como Shambhala Estate Ubud?
4. Variabel manakah yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Como Shambhala Estate Ubud?

TINJAUAN PUSTAKA

Komunikasi

Komunikasi sangat penting oleh karyawan karena dengan adanya hubungan komunikasi yang baik dapat membuat karyawan menjadi lebih nyaman untuk mengutarakan pendapat dalam bekerja dan lebih nyaman dalam berkoordinasi tentang pekerjaan. Menurut Usman (2013) komunikasi adalah proses peyampaian atau penerimaan pesan dari suatu orang kepada orang lain, baik langsung maupun tidak langsung, secara tertulis, maupun lisan.

Manfaat Komunikasi

Komunikasi penting bagi suatu organisasi, dan informasi penting bagi komunikasi yang efektif. Berikut merupakan manfaat dari komunikasi :

1. Memberikan pengaruh positif bagi kemajuan organisasi.
2. Menumbuhkan keakraban yang memperbesar semangat kerja dan kepercayaan diri.
3. Menambah pengetahuan dan meningkatkan kepekaan terhadap masalah.
4. Mempermudah pemecahan masalah yang dihadapi.

5. Menyamakan persepsi tentang sesuatu dan melaksanakan pengambilan keputusan dengan penuh pertimbangan atas dasar musyawarah dan skala prioritas.
6. Bertukar pengalaman yang akan memperbanyak ide atau gagasan untuk kemajuan organisasi atau sejenisnya.

Motivasi Kerja

Pentingnya motivasi kerja karena dapat menyebabkan menyalurkan dan mendukung perilaku karyawan agar mau bekerja lebih giat dan antusias untuk mencapai hasil yang maksimal. Menurut Pinder (2013) motivasi kerja merupakan seperangkat kekuatan baik yang berasal dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang yang mendorong untuk memulai berperilaku kerja, sesuai dengan format, arah, intensitas dan jangka waktu tertentu.

Sumber Motivasi Kerja

Priansa (2016) mengemukakan bahwa sumber motivasi digolongkan menjadi dua antara lain :

1. Motivasi Intrinsik
Motivasi intrinsik muncul karena motif yang ditimbulkan dari dalam diri karyawan tanpa adanya rangsangan dari luar. Berikut merupakan beberapa faktor individual yang mendorong karyawan untuk melakukan sesuatu pekerjaan adalah :
 - a. Minat
Pegawai akan merasa terdorong untuk melakukan sesuatu kegiatan kalau kegiatan tersebut

merupakan kegiatan yang sesuai dengan minatnya.

- b. Sikap Postif
Karyawan yang mempunyai sikap postif terhadap suatu pekerjaan rela untuk ikut dan terlibat dalam kegiatan tersebut, serta akan berupaya seoptimal mungkin untuk menyelesaikan pekerjaan dengan sebaik-baiknya.
 - c. Kebutuhan
Karyawan mempunyai kebutuhan tertentu dan akan berusaha untuk memenuhi kebutuhan tersebut dengan melaksanakan serangkaian aktivitas atau suatu kegiatan.
2. Motivasi Ekstrinsik
Motivasi ekstrinsik muncul karena adanya rangsangan dari luar. Dua faktor utama yang berkaitan dengan motivasi ekstrinsik pegawai dalam organisasi diantaranya berkenaan dengan :
 - a. Motivator
Motivator berkaitan dengan prestasi kerja, penghargaan, tanggungjawab yang diberikan, kesempatan untuk mengembangkan diri serta pekerjaan itu sendiri.
 - b. Kesehatan Kerja
Kesehatan kerja merupakan kebijakan dan administrasi organisasi yang baik, supervisi teknis yang memadai, gaji yang memuaskan, kondisi kerja yang mendukung, serta keselamatan kerja.

Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang pegawai diartikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Menurut Afandi (2018) Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang di dapat atau dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing.

Manfaat Penilaian Kinerja

Pada umumnya orang-orang yang berkecimpung dalam manajemen sumber daya manusia sependapat bahwa penelitian ini merupakan bagaian penting dari seluruh proses karyawan yang bersangkutan.

Bagi karyawan, penilaian tersebut dapat berperan sebagai umpan balik tentang berbagai hal seperti kemampuan, kelebihan, kekurangan dan potensi yang bermanfaat untuk menentukan tujuan, rencana dan pengembangan karir.

Bagi organisasi atau perusahaan itu sendiri, hasil penelitian tersebut sangat penting artinya dan peranannya dalam pengambilan keputusan tentang berbagai hal seperti, identifikasi kebutuhan program pendidikan dan pelatihan, rekrutmen, seleksi, program pengenalan, penempatan, promosi, sistem imbalan dan berbagai aspek lain sebagai proses dari manajemen sumber daya manusia secara efektif.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, dimana menitikberatkan pada pengujian hipotesis dengan

menggunakan data terukur sehingga diharapkan akan dapat ditarik suatu kesimpulan. Penelitian ini dilakukan pada Hotel Como Shambhala Estate Ubud dengan variabel bebas yang pertama adalah komunikasi (X_1), variabel bebas yang kedua adalah motivasi kerja (X_2), dan variabel terikat adalah kinerja karyawan (Y).

Teknik Pengumpulan Data

1. Wawancara

Wawancara merupakan suatu cara pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mengajukan pertanyaan-pertanyaan langsung dengan personalia dan staf karyawan Hotel Como Shambhala Estate Ubud terhadap masalah yang dihadapi, dan hasil wawancara tersebut dipergunakan sebagai data pendukung dalam penelitian ini.

2. Dokumentasi

Dokumentasi adalah teknik pengumpulan data dengan mencari data-data yang diperlukan melalui dokumen-dokumen yaitu gambaran umum tempat penelitian, struktur organisasi, jumlah karyawan serta job description pada Hotel Como Shambhala Estate Ubud.

3. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan menyebarkan daftar pertanyaan secara tertulis, yang akan dijawab oleh responden untuk mendapatkan data yang diperlukan dalam penelitian. Kuesioner akan dibuat dalam bentuk skala likert.

Teknik Penentuan Sampel

Pada penelitian ini populasi yang diteliti adalah seluruh karyawan pada Hotel Como Shambhala Estate Ubud

sebanyak 60 orang dan penelitian ini menggunakan teknik populasi.

Teknik Analisis Data

Analisis deskriptif adalah analisis yang bertujuan untuk mengetahui karakteristik responden yaitu : karakteristik berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan pekerjaan.

Hasil Pengujian Hipotesis

Pengujian ini beretujuan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independent terhadap variabel dependen. Hasil dari uji hipotesis ini dapat diambil kesimpulannya apabila nilai signifikannya > 0.05 maka hipotesis ditolak, dan apabila nilai signifikan < 0.05 maka hipotesis diterima. Hasil uji dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

HASIL DAN PEMBAHASAN

TABEL 1
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.675	2.095		4.277	0.000
Komunikasi	0.337	0.083	0.260	4.067	0.000
Motivasi Kerja	1.073	0.093	0.741	11.590	0.000

a. Dependent Variabel : Kinerja

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui hasil pengujian dari masing-masing variabel bebas dan terikat, yang dijabarkan sebagai berikut.

1. Komunikasi (X1) mempunyai pengaruh positif sebesar 0.337 terhadap kinerja karyawan (Y), yang artinya apabila ada peningkatan komunikasi sebesar satu satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0.337.
2. Motivasi Kerja (X2) mempunyai pengaruh positif sebesar 1.073 terhadap kinerja karyawan (Y), yang artinya apabila ada peningkatan motivasi kerja sebesar

satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 1.073.

Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Como Shambhala Estate Ubud

Untuk mengetahui pengaruh Komunikasi (X₁) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Hotel Como Shambhala Estate Ubud, dapat dianalisis melalui koefisien regresi linear berganda. Koefisien regresi b₁X₁ sebesar 0.337 memiliki arti bahwa setiap peningkatan komunikasi (X₁) dapat meningkatkan kinerja karyawan (Y), sehingga dengan demikian dapat dinyatakan bahwa komunikasi (X₁) memiliki

pengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y) pada Hotel Como Shambhala Estate Ubud.

Hipotesis pertama (H_1) menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif antara Komunikasi (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Hotel Como Shambhala Estate Ubud. Untuk menguji pengaruh Komunikasi (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dilakukan dengan melihat hasil uji statistic t. Variabel komunikasi menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 4.067 dan $sig.t$ sebesar $0,000 < \alpha$ (0,05). Hal ini akan menunjukkan bahwa H_1 diterima dan H_0 ditolak. Hasil statistik t juga menyatakan bahwa komunikasi (X_1) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y) pada Hotel Como Shambhala Estate Ubud.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Como Shambhala Estate Ubud

Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Hotel Como Shambhala Estate Ubud, dapat dianalisis melalui koefisien regresi linear berganda. Koefisien regresi b_2X_2 sebesar 1.073 memiliki arti bahwa setiap peningkatan motivasi kerja (X_2) dapat meningkatkan kinerja karyawan (Y), sehingga dengan demikian dapat dinyatakan bahwa motivasi kerja (X_2) memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y) pada Hotel Como Shambhala Estate Ubud.

Hipotesis kedua (H_2) menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif antara Motivasi Kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada Hotel Como Shambhala Estate Ubud. Untuk menguji pengaruh Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kinerja

Karyawan (Y) dilakukan dengan melihat hasil uji statistik t. Variabel motivasi kerja menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar $11.590 > t_{tabel}$ sebesar 2.002 dan tingkat $sig.t$ sebesar $0,000 < \alpha$ (0,05). Hal ini menunjukkan bahwa H_2 diterima dan H_0 ditolak. Hasil uji statistik t juga menyatakan bahwa motivasi kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada Hotel Como Shambhala Estate Ubud.

SIMPULAN

1. Komunikasi (X_1) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada Hotel Como Shambhala Estate Ubud, ini dapat dilihat pada koefisien regresi berganda b_1X_1 yang bernilai positif sebesar 0.337. Ini menunjukkan jika terjadi peningkatan atau semakin baik komunikasi yang terjalin diantara pimpinan dan karyawan, karyawan dan pimpinan, serta antar karyawan, maka kinerja karyawan akan meningkat.
2. Motivasi Kerja (X_2) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada Hotel Como Shambhala Estate Ubud, ini dapat dilihat pada koefisien regresi berganda b_2X_2 yang bernilai positif sebesar 1.073. Hal ini menunjukkan jika terjadi peningkatan pada motivasi baik berupa motivasi finansial serta motivasi non finansial, maka kinerja karyawan akan meningkat.
3. Besarnya pengaruh komunikasi (X_1) dan motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada Hotel Como Shambhala Estate Ubud adalah 85,6% sedangkan sisanya sebesar 14,4% ditentukan oleh variabel lainnya di

luar komunikasi dan motivasi kerja yang tak dibahas dalam penelitian.

4. Motivasi Kerja (X_2) merupakan variabel bebas yang memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan (Y) Pada Hotel Como Shambhala Estate Ubud.

SARAN

1. Berdasarkan hasil penelitian, komunikasi dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan. Pihak manajemen sebaiknya terus memperhatikan pemberian motivasi baik finansial maupun non finansial, serta menciptakan komunikasi yang baik, sehingga mamou meningkatkan kinerja karyawan pada Hotel Como Shambhala Estate Ubud.
2. Komunikasi terbukti dapat meningkatkan kinerja 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 anatar dapartemen dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, serta karyawan harus bekerjasama agar pekerjaan dapat terealisasikan dengan baik, sehingga dapat membangun koordinasi yang baik, dan dapat mengurangi *miss*-komunikasi antar karyawan.
3. Pada motivasi kerja perlu adanya peningkatakan kebutuhan penghargaan diri. Peningkatan kebutuhan penghargaan diri ini dapat dilaksanakan dengan cara pihak manajemen diharapkan lebih memperhatikan motivasi kerja karyawan seperti pemberian

reward atau penghargaan secara finansial maupun non finansial kepada karyawan yang sudah bekerja dengan baik, sehingga dengan adanya pemberian penghargaan tersebut dapat memberikan motivasi kerja lebih kepada karyawan dalam meningkatkan kinerja karyawan agar dapat mencapai tujuan.

4. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan agar dapat meneliti dan mengkaji lebih dalam variabel-variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yang tidak diteliti dalam penelitian ini, sehingga akan mendapatkan hasil yang lebih baik lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustino. 2021. Pengaruh Komunikasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Nipsea Paint. Palembang : Universitas Kader Bangsa.
- Arikunto, S. 2010. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Teknik. Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Badrudin. 2014. Dasar-Dasar Manajemen. C.V. Alfabeta. Bandung.
- Danish, Rizwan Qaiser dan Ali, Usman. 2010. Impact of Reward and Recognition on Job Statisfaction and Motivation : An Empirical Study From Pakistan. International Journal of Business and Management. Vol 5 Nomer 2, Februari 2010. Hal. 159-167.

- Effendi, Usman. 2014. Asas Manajemen. Cetakan Pertama. Rajawali Pers. Jakarta.
- Ernika, D. (2016). Pengaruh Komunikasi Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Inti Tractors Samarinda. Jurnal Ilmua Komunikasi, 4(2).
- Fahmi. 2014. Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Kinerja. Mitra Wacana Media. Jakarta.
- Ghozali, Iman. 2012. Aplikasi Analisis Multivariant Dengan Program SPSS. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ginanjari, M. F. (2018). Pengaruh Komunikasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Anugrah Utama Lestari Di Bandung (Doctoral dissertation, Perpustakaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unpas Bandung).
- Handoko, T, Hani. 2016. Manajemen Personal dan Sumber Daya Manusia. BPFY-Yogyakarta. Edisi Kedua. Yogyakarta.
- Hasibuan, Melayu S.P. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara. Jakarta
- Mangkunegara A.A. Anwar Prabu. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Nurmansyah, SR. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Unilak Press. Pekanbaru.
- Priansa, Donni Juni. 2016. Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Alfabeta. Bandung.
- Purnitasari. 2020. Pengaruh Komunikasi Dan Motivasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Disini Luxury Spa And Villas Seminyak. Badung : Universitas Triatma Mulya.
- 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 Nomer 1. Maret 2013.
- Rismi, Somad dan Priansa, Doni. 2014. Manajemen Komunikasi. Alfabeta. Bandung
- Robbins, Stephen P & Judge Timothy A. 2013. Organization Behavior Edition 15. Pearson Education: New Jersey.
- Sembiring, R. (2015). Pengaruh Komunikasi, Kepemimpinan, Motivasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Nipsea Paint and Chemicals co. ltd. JURNAL AGRICA, 8(1), 42-47.
- Sudjana. 2011. Metode Statistika. Edisi Keenam. Tarsito : Bandung.

- Sugiyono. 2013. Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D). Alfabeta. Bandung.
- Suparman. 2020. Pengaruh Komunikasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Krobokan. Badung : Universitas Triatma Mulya.
- Usman. Husaini. 2013. Manajemen Teori, Praktek dan Riset Pendidikan. Edisi Keempat. PT. Bumi Aksara. Jakarta Timur.
- Wibowo. 2012. Manajemen Kerja. Edisi Ketiga. Cetakan keenam. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada. Soekidjan.
- Yordi, Kusuma Wisnu, 2016. Pengaruh Motivasi Kerja dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan. CV. F.A Manajemen.