

## **PENGARUH MOTIVASI, ETOS KERJA DAN KOMUNIKASI INTERPERSONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA ELIZABETH INTERNATIONAL DENPASAR**

**Ni Komang Ayuk Widnyani<sup>1</sup>, Pande Ketut Ribek<sup>2</sup>, Tiksnayana Vipraprastha<sup>3</sup>**

<sup>1,2,3</sup> Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar

Email : ayukwidnyanii@gmail.com

### **ABSTRAK**

Kinerja karyawan merupakan hal penting yang harus diperhatikan oleh setiap organisasi, karena dengan kinerja karyawan yang baik maka kinerja organisasinya pun akan semakin baik pula sehingga pada akhirnya mampu mencapai tujuan yang telah ditentukan, tetapi apabila kinerja menurun maka akan membuat organisasi semakin sulit dalam mencapai tujuannya. Kinerja karyawan dipengaruhi banyak faktor seperti motivasi, etos kerja dan komunikasi interpersonal. Penelitian ini bertujuan adalah untuk menganalisis dan menguji pengaruh motivasi, etos kerja dan komunikasi interpersonal terhadap kinerja karyawan pada Elizabeth International di Denpasar.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada Elizabeth International di Denpasar yang berjumlah 40 karyawan. Metode penentuan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh dengan jumlah responden sebanyak 40 orang. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis regresi linier berganda. Selain hal tersebut di dalam penelitian ini juga dilakukan analisis statistik deskriptif serta uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas.

Hasil penelitian ini menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini berarti bahwa semakin baik motivasi maka semakin meningkat kinerja karyawan. etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini berarti bahwa semakin baik etos kerja maka semakin meningkat kinerja karyawan. Komunikasi interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini berarti bahwa semakin baik komunikasi interpersonal maka semakin meningkat kinerja karyawan.

**Kata kunci : Motivasi, Etos kerja, Komunikasi Interpersonal, Kinerja karyawan.**

## **PENDAHULUAN**

Perusahaan ataupun organisasi harus didukung karyawan yang kompeten dan handal, dikarenakan sumber daya manusia (SDM) memiliki peran yang sangat penting dalam mendukung pencapaian keunggulan dan keberhasilan perusahaan. Menurut Kuruppu dkk., (2021), keberhasilan suatu organisasi sangat bergantung pada standar sumber daya manusia nya.

Dalam organisasi sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting bagi sebuah organisasi, pentingnya sumber daya manusia ini perlu disadari oleh semua tingkatan manajemen dalam organisasi. Bagaimanapun majunya teknologi saat ini, namun faktor manusia tetap memegang peranan penting bagi keberhasilan suatu organisasi, karena keberhasilan dan kesuksesan organisasi dalam menjalankan aktivitas dibutuhkan suatu interaksi dan koordinasi yang didesain untuk menghubungkan tugas-tugas, baik perseorangan maupun kelompok dalam rangka mencapai tujuan organisasi

Kinerja dapat diukur dari kemampuannya menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja karyawan yang mempengaruhi seberapa banyak atau besarnya kontribusi yang diberikan ke organisasi tersebut. Organisasi dapat mengambil peran dalam peningkatan tenaga kerja dengan cara melakukan evaluasi dan serangkaian perbaikan yang dapat memperbaiki kualitas

kerja karyawan sehingga organisasi akan tumbuh dan berkembang.

Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi. Dimana motivasi merupakan dorongan yang muncul dalam diri seseorang baik karena faktor internal maupun eksternal yang menggerakkan untuk melakukan sesuatu demi mencapai tujuan Menurut Mangkunegara (2017).

Penelitian ini didukung dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Pangastuti dkk (2020), Wardani dkk (2020), Pananrangi dkk (2020), dan Penelitian Gilang (2020) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Muchtar (2017) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurunnya kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh faktor etos kerja merupakan faktor penting, dimana kinerja karyawan yang tinggi terbentuk etos kerja yang tinggi pula. Menurut Priansa (2018), menyatakan bahwa etos kerja adalah suatu semangat kerja yang dimiliki oleh karyawan untuk mampu bekerja lebih baik guna memperoleh nilai tambah dalam suatu pekerjaan.

Penelitian ini didukung dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Rukiah (2017), Suriani (2018), Bawelle (2017) dan Karauwan (2017) menyatakan bahwa etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan

oleh Budianto (2017) menyatakan bahwa etos kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurunnya kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh faktor komunikasi interpersonal. Menurut Busro (2017), yang menyatakan bahwa komunikasi antar pribadi (komunikasi interpersonal) yang dilakukan oleh dua orang terkadang bersifat sangat privasi, rahasia, dan hanya dua orang yang mengetahui isi pesan yang disampaikan.

Penelitian ini didukung dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Handayani dan Winarningsih (2019), Supriyanto dan Juliansyah (2017), Irfal (2021), Ghofar, dkk. (2018) menyatakan bahwa variabel komunikasi interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Angraini (2018) menyatakan bahwa komunikasi interpersonal berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan

Hasil temuan penelitian yang berkaitan dengan kinerja karyawan pada Elizabeth International yaitu kurangnya jalinan kerja sama antar sesama karyawan maupun antar pimpinan terutama pada saat membahas tentang jaminan mutu (BPM). Akreditasi di perguruan tinggi sama artinya menunjukkan kualitas perguruan tinggi tersebut. Temuan peneliti pada Elizabeth International yaitu kesiapan karyawan dalam administrasi

akademik mencakup tata kelola karyawan, keuangan, dan kegiatan maupun keperluan rumah tangga perguruan tinggi tersebut. Dan melakukan koordinasi pelaksanaan pendidikan, termasuk juga mengenai penyediaan sarana dan prasarana kegiatan Pendidikan terjadinya keterlambatan persiapan bahan-bahan penunjang dalam memenuhi persyaratan dalam rangka akreditasi. Akreditasi di jenjang perguruan tinggi di Indonesia dilakukan oleh BAN-PT dan sifatnya nasional. Jadi, tidak ada perguruan tinggi yang luput dari penilaian BAN-PT yang menggunakan sejumlah kriteria.

Dari hasil temuan penelitian yang berkaitan dengan motivasi kerja pada Elizabeth International Denpasar, yaitu kurangnya pemberian penghargaan hal ini dapat dilihat dari karyawan yang sudah bekerja cukup lama, karyawan yang memiliki prestasi kerja (rajin) dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan, karyawan belum pernah adanya pengakuan atas kemampuan dan keahlian seseorang serta efektifitas kerja seseorang. Sehingga karyawan dalam bekerja kurang termotivasi dalam meraih prestasi kerja. Bila hal ini terjadi secara berlarut larut sehingga hal ini akan berdampak pada menurunnya kinerja karyawan dalam bekerja.

Demikian juga temuan peneliti diperoleh permasalahan yang berkaitan dengan etos kerja di Elizabeth International Denpasar. Yaitu kurangnya disiplin dari karyawan, kecenderungan keterlambatan

karyawan yang datang tidak tepat waktu saat jam kerja yang telah ditetapkan organisasi sehingga hal ini akan berdampak pada menurunnya kinerja karyawan, seperti halnya karyawan yang datang terlambat saat jam kerja atau tidak masuk kerja tanpa surat ijin dan dalam melaksanakan tugas- tugasnya kurang teliti. Hal ini dapat mengakibatkan kinerja karyawan akan menurun.

Demikian juga temuan peneliti diperoleh permasalahan yang berkaitan dengan komunikasi interpersonal antara atasan dengan bawahan maupun antar sesama karyawan yaitu kurangnya sifat saling mendukung antara sesama karyawan lainnya dalam hal ini adalah tidak saling memberikan dukungan terhadap pesan yang disampaikan, hal ini ditunjukkan dengan kesalahan karyawan dalam mengerjakan tugas dari atasan karena tidak paham saat menerima informasi tugas yang disampaikan dan rekan kerja yang tidak siap membantu apabila karyawan tersebut mempunyai kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan. Hal tersebut tentu saja mengakibatkan ketidakpuasan bagi karyawan saat menjalankan tugas.

Berdasarkan dari latar belakang yang dikemukakan diatas, maka diperoleh rumusan permasalahan penelitian ini adalah:

- 1) Bagaimanakah pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada Elizabeth International Denpasar?

- 2) Bagaimanakah pengaruh etos kerja terhadap kinerja karyawan pada Elizabeth International Denpasar?

- 3) Bagaimanakah pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kinerja karyawan pada Elizabeth International Denpasar?

Adapun tujuan dari penelitian ini yaitu sebagai berikut :

- 1) Untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada Elizabeth International di Denpasar.
- 2) Untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh etos kerja terhadap kinerja karyawan pada Elizabeth International di Denpasar.
- 3) Untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kinerja karyawan pada Elizabeth International di Denpasar.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **1. *Goal Setting Theory***

*Goal setting theory* merupakan salah satu bagian dari teori yang dikemukakan oleh Edwin Locke pada tahun 1968. *Goal setting theory* didasarkan pada bukti yang berasumsi bahwa sasaran (ide – ide akan masa depan: keadaan yang diinginkan) memainkan peran penting dalam bertindak. Teori penetapan tujuan (*goal setting theory*) ialah sebuah teori yang menggambarkan bentuk suatu model individual yang akan

bergerak dengan tujuan yang jelas dan pasti.

## **2. Motivasi**

Menurut Emron, dkk (2017) yang berpendapat motivasi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan, keahlian dan sikap. Menurut Maslow dalam Rivai (2017) menyatakan bahwa indikator motivasi meliputi :

- a) Kebutuhan fisiologis
- b) Kebutuhan rasa aman
- c) Kebutuhan Sosial
- d) Kebutuhan penghargaan
- e) Kebutuhan aktualisasi diri

## **2. Etos Kerja**

Menurut Priansa (2018), menyatakan bahwa etos kerja adalah suatu semangat kerja yang dimiliki oleh karyawan untuk mampu bekerja lebih baik guna memperoleh nilai tambah dalam suatu pekerjaan. Etos kerja merupakan sikap, pandangan, kebiasaan, ciri-ciri atau sifat mengenai cara bekerja yang dimiliki seseorang. Etos kerja yang tinggi tentunya rutinitas tidak akan membuat bosan, bahkan mampu meningkatkan prestasi kerjanya. Menurut Salamun dkk. (2017) yang menyatakan bahwa indikator etos kerja meliputi :

- a) kerja keras
- b) Disiplin
- c) Jujur
- d) Tanggung jawab
- e) Rajin
- f) Tekun

## **3. Komunikasi Interpersonal**

Menurut Purwanto (2017) menyatakan bahwa komunikasi interpersonal adalah komunikasi yang dilakukan antara seorang dengan orang lain dalam suatu masyarakat maupun organisasi (bisnis dan nonbisnis), dengan menggunakan media komunikasi tertentu dan bahasa yang mudah dipahami (informal) untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Menurut Ngalmun (2018) menyatakan bahwa indikator komunikasi interpersonal meliputi:

- a) Keterbukaan
- b) Empati
- c) Sikap mendukung
- d) Sikap positif
- e) Kesetaraan

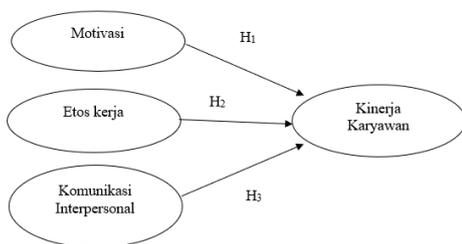
## **4) Kinerja Karyawan**

Menurut Darodjat (2017), Kinerja kerja Karyawan adalah suatu tindakan atau kegiatan yang ditampilkan oleh seseorang dalam melaksanakan aktivitas tertentu yang menjadi tugasnya. Menurut Kasmir (2017) menyatakan bahwa indikator kinerja karyawan meliputi:

- a) Kualitas
- b) Kuantitas
- c) Waktu
- d) Kerja sama antar karyawan

**HIPOTESIS**

**Gambar 1**  
**Konsep Penelitian**



Sumber: Kerangka Berpikir Peneliti (2022)  
Keterangan: → Pengaruh secara parsial

Menurut Sugiyono (2018) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan.

- H1 : Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
- H2 : Etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
- H3: Komunikasi Interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

**METODE PENELITIAN**

Tempat penelitian ini dilakukan pada Elizabeth International di Denpasar, yang beralamat di Jl Hayam Wuruk No. 199, Kec. Denpasar Timur, Kota Denpasar, Bali 80239. Objek Penelitian dalam penelitian ini adalah mengenai Pengaruh Motivasi, Etos kerja, Komunikasi Interpersonal dan Kinerja Karyawan Pada Elizabeth International di Denpasar. Populasi

dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Elizabeth International Denpasar yang berjumlah 40 orang.

Metode penentuan sampel yang digunakan adalah teknik sampel jenuh atau sensus, dimana pengambilan sampel adalah semua karyawan Elizabeth International Denpasar yang berjumlah 40 orang. Teknik pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara, serta kuesioner.

**HASIL PENELITIAN**

**1. Uji Validitas**

**Tabel 1**  
**Hasil Uji Validitas**

No	Variabel	Item Pernyataan	Pearson Correlation	Keterangan
1	Motivasi	X <sub>1.1</sub>	0,794	Valid
		X <sub>1.2</sub>	0,823	Valid
		X <sub>1.3</sub>	0,796	Valid
		X <sub>1.4</sub>	0,874	Valid
		X <sub>1.5</sub>	0,744	Valid
2	Etos Kerja	X <sub>2.1</sub>	0,824	Valid
		X <sub>2.2</sub>	0,923	Valid
		X <sub>2.3</sub>	0,917	Valid
		X <sub>2.4</sub>	0,868	Valid
		X <sub>2.5</sub>	0,926	Valid
		X <sub>2.6</sub>	0,888	Valid
3	Komunikasi Interpersonal	X <sub>3.1</sub>	0,737	Valid
		X <sub>3.2</sub>	0,790	Valid
		X <sub>3.3</sub>	0,724	Valid
		X <sub>3.4</sub>	0,735	Valid
		X <sub>3.5</sub>	0,620	Valid
4	Kinerja Karyawan	Y <sub>1.1</sub>	0,813	Valid
		Y <sub>1.2</sub>	0,789	Valid
		Y <sub>1.3</sub>	0,789	Valid
		Y <sub>1.4</sub>	0,765	Valid

Sumber: Data diolah (2022)

Berdasarkan hasil pengujian validitas dapat dijelaskan bahwa masing-masing indikator yang berupa pernyataan variabel memiliki nilai pearson correlation yang lebih besar dari nilai minimum R tabel yaitu 0,30 dan bernilai positif, maka indikator yang berupa pertanyaan dan pernyataan layak untuk digunakan karena dinyatakan valid dan telah memenuhi syarat validasi data.

**2. Uji Reliabilitas**

**Tabel 2**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Motivasi (X <sub>1</sub> )	0,865	Reliabel
Etos kerja (X <sub>2</sub> )	0,948	Reliabel
Komunikasi Interpersonal (X <sub>3</sub> )	0,765	Reliabel
Kinerja karyawan (Y)	0,796	Reliabel

Sumber: Data diolah (2022)

Berdasarkan hasil uji reliabilitas dapat diketahui bahwa variabel motivasi, etos kerja komunikasi interpersonal dan kinerja karyawan masing-masing memiliki *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,60. Jadi kesimpulannya bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel dan penelitian bisa dilanjutkan.

**3. Uji Normalitas**

**Tabel 3**  
**Hasil Uji Normalitas**

<i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>		
		<i>Unstandardized Residual</i>
N		40
<i>Normal Parameters<sup>a,b</sup></i>	<i>Mean</i>	,0000000
	<i>Std. Deviation</i>	,82829025
	<i>Most Extreme Absolute Differences</i>	,112
	<i>Positive</i>	,112
	<i>Negative</i>	-,078
<i>Test Statistic</i>		,112
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		,200 <sup>c,d</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber: Data diolah (2022)

Berdasarkan hasil uji normalitas di atas dapat di lihat bahwa Kolmogorov-Smirnov (K-S) adalah 0,200 lebih besar dari 0,05 dengan demikian dapat dikatakan variabel tersebut adalah berdistribusi normal dan dapat dilanjutkan untuk analisis selanjutnya.

**4. Uji Multikolinearitas**

**Tabel 4**  
**Hasil Uji Multikolinearitas**

		<i>Coefficients<sup>a</sup></i>						
Model		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	t	Sig.	<i>Collinearity Statistics</i>	
		B	Std. Error	Beta			Toleran	VIF
1	(Constant)	-	,935		-1,146	,259		
	X1	,412	,065	,540	6,331	,000	0,563	1,776
	X2	,115	,039	,240	2,918	,006	0,608	1,644
	X3	,308	,079	,309	3,916	,000	0,661	1,512

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data diolah (2022)

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas di atas terlihat bahwa semua variabel bebas mempunyai koefisien VIF lebih kecil dari 10 dan *tolerance* lebih besar dari 0,1. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua variabel bebas dalam penelitian adalah bebas dari gejala multikolinearitas

**5. Uji Heteroskedastisitas**

**Tabel 5**  
**Hasil Uji Heteroskedastisitas**

		<i>Coefficients<sup>a</sup></i>				
Model		<i>Unstandardized</i>		<i>Standardized</i>	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,864	,566		1,529	,135
	X1	-,028	,039	-,156	-,708	,483
	X2	,008	,024	,075	,355	,724
	X3	,005	,048	,022	,107	,915

a. Dependent Variable: ABS RES

Sumber: Data diolah (2022)

Berdasarkan pada hasil uji heteroskedastisitas di atas dapat di lihat bahwa Signifikansi untuk masing-masing variabel bebas yaitu motivasi (X1), etos kerja (X2) dan komunikasi interpersonal (X3) adalah lebih besar dari 0,05 dengan demikian tidak ada satupun variabel bebas yang berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (nilai *absolute ei*), maka tidak ada heterokedastisitas.

**6. Analisis Regresi Linear Berganda**

**Tabel 6**  
**Hasil Uji Regresi Linier Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized		Standardized	Sig.	
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1,071	,935		-1,146	,259
	X1	,412	,065	,540	6,331	,000
	X2	,115	,039	,240	2,918	,006
	X3	,308	,079	,309	3,916	,000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data diolah (2022)

Pada tabel diatas hasil penelitian ini menunjukkan bahwa :

- 1) Konstanta  
 Nilai konstanta diperoleh sebesar - 1,071 artinya apabila ketiga variable *independen* yaitu Motivasi, Etos kerja, dan Komunikasi Interpersonal dianggap konstan (bernilai 0), maka variabel dependen, yaitu kinerja karyawan adalah sebesar – 1,071.
- 2) Motivasi  
 Nilai koefisien untuk variabel Motivasi sebesar 0,412 dengan tingkat signifikansi 0,000 dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti bahwa, apabila motivasi naik satu-satuan, maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,412 satuan, dengan asumsi variabel lainnya yaitu etos kerja dan komunikasi interpersonal konstan.
- 3) Etos Kerja  
 Nilai koefisien untuk variabel etos kerja sebesar 0,115 dengan tingkat signifikansi 0,006 dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti bahwa, apabila etos kerja naik satu-satuan, maka kinerja karyawan

akan naik sebesar 0,115 satuan, dengan asumsi variabel lainnya yaitu motivasi dan komunikasi interpersonal konstan.

- 4) Komunikasi Interpersonal  
 Nilai koefisien untuk variabel komunikasi interpersonal sebesar 0,308 dengan tingkat signifikansi 0,000 dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti bahwa, apabila komunikasi interpersonal naik satu-satuan, maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,308 satuan, dengan asumsi variabel lainnya yaitu motivasi dan etos kerja konstan.

**7. Koefisien Determiniasi**

**Tabel 7**  
**Hasil Koefisien Determinasi**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the
1	,923 <sup>a</sup>	,852	,840	,86211

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1  
 b. Dependent Variable: Y

Sumber: Lampiran 7 Data Primer Data diolah (2022)

Berdasarkan hasil dari koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>) pada Tabel 5.16 dapat diketahui nilai Adjusted R.square = 0,840 atau 84,0%, artinya motivasi (X1) etos kerja (X2) dan komunikasi interpersonal (X3) mampu menjelaskan terhadap Kinerja karyawan (Y) pada Elizabeth International Denpasar adalah sebesar 84,0%. dan sisanya 16,0 % dipengaruhi variabel yang lain.

**8. Uji F**

**Tabel 8**  
**Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	154,343	3	51,448	69,221	,000 <sup>b</sup>
	Residual	26,757	36	,743		
	Total	181,100	39			

a. Dependent Variable: Y  
b. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

Sumber: *Lampiran 7 Data Primer Data diolah (2022)*

Uji ini digunakan untuk menguji pengaruh secara simultan antara motivasi (X1, etos kerja (X2) dan komunikasi interpersonal (X3) terhadap kinerja karyawan (Y). Berdasarkan hasil uji F pada tabel diatas diperoleh nilai F hitung sebesar 69,221 dengan signifikansi sebesar 0,000 dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 oleh karena itu Ho ditolak dan Ha diterima. hal ini berarti bahwa secara simultan motivasi (X1), etos kerja (X2) dan komunikasi interpersonal (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Elizabeth International Denpasar. Maka model regresi dikatakan fit atau layak untuk menguji data selanjutnya.

**9. Uji t**

**Tabel 9**  
**Uji T**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized		Standardized		Sig.
		B	Std. Error	Beta	t	
1	(Constant)	-.1071	,935		-1,146	,259
	X1	,412	,065	,540	6,331	,000
	X2	,115	,039	,240	2,918	,006
	X3	,308	,079	,309	3,916	,000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: *Lampiran 7 Data Primer Data diolah (2022)*

Uji ini digunakan untuk menguji pengaruh antara motivasi (X1), etos kerja (X2) dan komunikasi interpersonal (X3)

terhadap kinerja karyawan (Y), maka dilakukan pengujian hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini :

1) Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan

Hasil pengujian menyatakan variabel motivasi (X1) memiliki t hitung sebesar 6,331 dengan tingkat signifikansi 0,000, dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0,5, hal ini berarti H0 ditolak, artinya ada pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) hal ini berarti semakin baik motivasi karyawan maka semakin meningkat kinerja karyawan, dan hipotesis terbukti.

2) Pengaruh etos kerja terhadap kinerja karyawan

Hasil pengujian menyatakan variabel etos kerja (X2) memiliki t hitung sebesar 2,918 dengan tingkat signifikansi 0,006, dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0,5, hal ini berarti H0 ditolak, artinya ada pengaruh yang positif dan signifikan antara etos kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y), hal ini berarti semakin baik etos kerja karyawan maka semakin meningkat kinerja karyawan dan hipotesis terbukti.

3) Pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kinerja karyawan

Hasil pengujian menyatakan variabel komunikasi interpersonal (X3) memiliki t hitung sebesar 3,916 dengan tingkat signifikansi 0,000, dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0,5, hal ini berarti H0

ditolak, artinya ada pengaruh yang positif dan signifikan antara komunikasi interpersonal (X3) terhadap kinerja karyawan (Y), hal ini berarti semakin baik komunikasi interpersonal karyawan maka semakin meningkat kinerja karyawan dan hipotesis terbukti.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1) Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada Elizabeth International Denpasar

Berdasarkan pengolahan data SPSS dihasilkan untuk variabel motivasi (X1) menyatakan arah yang positif sebesar 0,412 dan dengan Signifikansi t-hitung untuk variabel motivasi (X1)  $0,000 < 0,05$ , hal ini berarti  $H_0$  ditolak, artinya ada pengaruh positif dan signifikan antara motivasi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y), hal ini berarti semakin baik motivasi karyawan maka semakin meningkat kinerja karyawan.

Pernyataan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dipertegas secara empirik oleh beberapa hasil penelitian sebelumnya. Penelitian oleh Wardani dkk (2020), penelitian Pananrangi dkk (2020), Penelitian gilang (2020). Hasil penelitian yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa seorang karyawan memiliki motivasi yang baik maka kinerja karyawan tersebut akan mengalami peningkatan dalam

bekerja.

### 2) Pengaruh etos kerja terhadap kinerja karyawan pada Elizabeth International Denpasar

Berdasarkan pengolahan data SPSS dihasilkan untuk variabel etos kerja (X2) menyatakan arah yang positif sebesar 0,115 dan dengan Signifikansi t-hitung untuk variabel etos kerja (X2)  $0,006 < 0,05$  hal ini berarti  $H_0$  ditolak, berarti ada pengaruh yang positif dan signifikan antara etos kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y), artinya bahwa semakin baik etos kerja karyawan maka semakin meningkat kinerja karyawan.

Pernyataan bahwa etos kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dipertegas secara empirik oleh beberapa hasil penelitian sebelumnya. Penelitian oleh: Suriani (2018), Bawelle (2017) dan Karauwan (2017). Hasil penelitian menyatakan bahwa etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya bila seorang karyawan memiliki etos kerja yang baik maka kinerja karyawan tersebut akan mengalami peningkatan dalam bekerja.

### 3) Pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kinerja karyawan pada Elizabeth International Denpasar

Berdasarkan pengolahan data SPSS dihasilkan untuk variabel komunikasi interpersonal (X3) menyatakan arah yang positif

sebesar 0,308 dan dengan Signifikansi t-hitung untuk variabel komunikasi interpersonal (X3)  $0,000 < 0,05$ , hal ini berarti  $H_0$  ditolak, berarti ada pengaruh yang positif dan signifikan antara komunikasi interpersonal (X3) terhadap kinerja karyawan (Y), artinya bahwa semakin baik komunikasi interpersonal karyawan maka semakin meningkat kinerja karyawan.

Pernyataan bahwa komunikasi interpersonal berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dipertegas secara empirik oleh beberapa hasil penelitian sebelumnya. Penelitian oleh Supriyanto dan Juliansyah (2017), Irfal (2021), Ghofar, dkk. (2018). Hasil penelitian menyatakan bahwa komunikasi interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya apabila karyawan memiliki komunikasi interpersonal yang baik maka kinerja karyawan tersebut akan mengalami peningkatan dalam bekerja.

## **PENUTUP**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Elizabeth International Denpasar, dari hasil ini dapat dimaknai bahwa semakin baik motivasi karyawan maka semakin meningkat kinerja karyawan pada Elizabeth International Denpasar.

- 2) Etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Elizabeth International Denpasar, dari hasil ini dapat dimaknai bahwa semakin baik etos kerja karyawan maka semakin meningkat kinerja karyawan pada Elizabeth International Denpasar.
- 3) Komunikasi interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Elizabeth International Denpasar, dari hasil ini dapat dimaknai bahwa semakin baik komunikasi interpersonal karyawan maka semakin meningkat kinerja karyawan pada Elizabeth International Denpasar.

## **Saran**

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan kesimpulan yang telah diperoleh dapat diberikan saran sebagai berikut:

- a) Dari segi motivasi, berdasarkan hasil pernyataan responden pada kuesioner yang memperoleh nilai terendah yaitu pada "Saya bekerja memperoleh kebutuhan penghargaan meliputi kebutuhan keinginan untuk dihormati" Pada Elizabeth International Denpasar, hendaknya pimpinan meningkatkan pemberian penghargaan bagi karyawan yang memiliki prestasi kerja. Dan dapat mendorong karyawan lainnya untuk memiliki perilaku dan sikap yang lebih positif dalam bekerja yang dapat meningkatkan kinerja karyawan.
- b) Dari segi etos kerja, berdasarkan hasil pernyataan responden pada kuesioner yang memperoleh nilai terendah yaitu pada "Saya memiliki disiplin sebagai

suatu sikap menghormati, menghargai patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku” Pada Elizabeth International Denpasar, hendaknya pimpinan mengevaluasi dan menegaskan aturan-aturan sebelumnya yang sudah ada agar bisa dipatuhi dan dilaksanakan dengan baik untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan serta mengatur dengan cermat tentang pekerjaan yang telah di kerjakan. Sehingga mampu untuk menyelesaikan tugas dengan cepat dan tepat.

- c) Dari segi komunikasi interpersonal berdasarkan hasil pernyataan responden pada kuesioner yang memperoleh nilai terendah yaitu ”Saya dalam bekerja saling memberi dukungan terhadap pesan yang disampaikan” Pada Elizabeth International Denpasar, hendaknya pimpinan mengarahkan dan memperhatikan karyawan dengan adanya sikap yang saling mendukung dalam bekerja supaya ditingkatkan sehingga pekerjaan lebih cepat akan selesai.

## DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Affandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Agung Budiarto (2017), “Pengaruh Etos Kerja, Motivasi Kerja dan Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Karyawan”, yang dipublikasikan pada *Jurnal Kinerja*; Volume 14, No.1, 2017
- Angraini (2018) Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Pegawai PT. Puspa Jaya Transport Bandar Lampung *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Vol. 11, No.1*
- Arisan Aprianggi, Mareta Kemala Sari, Alfatory Rheza Syahrul. (2018). Pengaruh Kreativitas, Kedisiplinan, Kompensasi dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Kota Padang. *Journal of Economic and Economic Education Vol.6 No.2 (143-155) ISSN: 2302 – 1590 E-ISSN: 2460 – 190X*
- Azhad, M Naely, Anwar, Nurul Qomariah. 2017. *Manajemen Sumber daya Manusia*. Jember. Cahaya Ilmu
- Busro, M. (2017). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Pert; Riefmanto, ed.). Jakarta: Prenada Media Group.
- Cangara, H. (2017). *Pengantar Ilmu Komunikasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Darodjat, Tubagus Achmad. (2017). *Konsep-Konsep Dasar Manajemen Personalia Masa*

- Kini*. Bandung: PT Refika Aditama Edison Emron, Yohny Anwar, Imas Komariyah. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta, Bandung.
- Dessler, 2018, *Manajemen Sumber Daya Manusia Human Resources*, Jilid 2., Prenhalindo, Jakarta
- Edwin, Locke. (1968). "Toward a Theory of Tasks Motivation and Incentives". *American Institutes for Reaserch*, No. 3:157-89, 1968
- Emron, Edison, Anwar, Y., dan Komariyah, I. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta
- Flippo, Edwin B. (2005). *Manajemen Personalia*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Ghofar, dkk. (2018) "The Effect of Interpersonal Communication, Self-Engagement and Organizational Commitment Toward The Employee Performance
- Ghozali, (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23* (Edisi 8). Cetakan ke VIII. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- Gitosudarmo, I. & Sudita, I. N. (2017). *Perilaku Keorganisasian*. Yogyakarta: BPFY Yogyakarta.
- Handayani dan Winarningsih (2019) "Pengaruh Komunikasi Interpersonal, Stress Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Wong Bejo Joyo *Jurnal EMBA* Vol.5 No.2 September 2017, Hal.3018- 3027.
- Handoko (2017) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi Jakarta Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P.. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Indriantoro, Nur and Bambang Supomo. 2018. *Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi & Manajemen*. Edisi 1. Cetakan ke-12. Yogyakarta: BPFY
- Irfal (2021) dengan judul penelitiannya Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Resepsionis di Qunci Villas Hotel, Lombok – NTB *Jurnal Manajemen Bisnis Indonesia* (JMBI), 647-654. Program Studi Manajemen Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Mataram
- Kasmir. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Praktik*. Depok: PT RajaGrafindo Persada.
- Kaswan (2017) *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Kuruppu, C.S., K., & N., K. (2021). The Impact of Training on Employee Performance in a Selected Apparel Sector

- Organization in Sri Lanka. *Global Journal of Management and Business Research*, 21 (December), 13–20.  
[https://doi.org/10.34257/gjmb\\_ravol21is2pg13](https://doi.org/10.34257/gjmb_ravol21is2pg13)
- Maouren Bawelle (2017) "Pengaruh Etos Kerja, Gairah Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. BRI Cabang Tahuna", yang dipublikasikan pada *Jurnal EMBA*; Vol.4 No.5,
- Marwansyah. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (2nd ed.). Alfabeta.
- Muchtar (2017) "The Influence Of Motivation And Work Environment On The Performance Of Employees". *International Journal of Business and Social Science*, 4(2):h: 95-103
- Murti, Harry dan Veronika Agustini Srimulyani. (2017). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Variabel Pemediasi Kepuasan Kerja Pada PDAM Kota Madiun. *Jurnal Riset Manajemen dan Akuntansi. Volume 1. Nomor 1*.
- Ngalimun. (2018). *Komunikasi Interpersonal* (Cetakan Pe; Adnanta Ivan A., ed.). Jakarta: Pustaka Pelajar.
- Octarina, A. (2017). "Pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kebudayaan Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kabupaten Sarolangun". *Jurnal Universitas Andalas*, 1(1).
- Pananrangi, Lewangka and Sudirman (2020) "The Influence Of Motivation And Job Satisfaction On Employee Performance In Pt. Son Mare". *Integratif Business & Economics*. Vol.9. page 134-159.
- Pangastuti dkk (2020) Pangastuti, Sukirno and Efendi (2020) "The Effect of Work Motivation and Compensation on Employee Performance". *Admisi dan Bisnis*, Volume 21, Nomor 2 Tahun 2020. Page 131-142
- Priansa, (2018). *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Penerbit: Alfabeta Bandung.
- R.Supomo. (2019). "Manajemen Sumber Daya Manusia". Bandung : Yrama Widya
- Raynald Karauwan (2017) "Pengaruh Etos Kerja, Budaya Organisasi, dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Minahasa Selatan", yang dipublikasikan pada *Jurnal EMBA*; Vol.3 No.3, September 2019
- Ria Festiningtyas and Alini Gilang (2020) "The Influence Of Motivation On Employee Performance". *Jurnal Manajemen dan Bisnis*. Vol.4 No.1
- Rivai, Veithzal, dan Sagala, Ella Jauvani. (2017). *Manajemen*

- Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, dari Teori ke Praktek.* Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Rukiah (2017) "Pengaruh Etos Kerja dan Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Dosen dan Pegawai di Lingkungan IAIN Padangsidempuan", yang dipublikasikan pada *Jurnal At-Tijarah*; Volume 2 No.1,
- Salamun. dkk. (2017). Persepsi Etos Kerja Kaitannya Dengan Nilai Budaya Masyarakat Daerah Istimewa Yogyakarta. Eka Putra. Yogyakarta
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif.* Bandung: Alfabeta
- Supriyanto dan Juliansyah (2017) "Pengaruh Komunikasi Interpersonal dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Tuah Negeri Kabupaten Musi Rawas *E-Jurnal Manajemen*, Vol. 6, No. 6, 2017: 3398-3430.
- Suriani Lilis (2018) "Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Transindo Jaya Bahari Maumbi Manado", yang dipublikasikan pada *Jurnal EMBA*; Vol.6 No.4, September 2018.
- Sutrisno. E. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Edisi Pertama. Cetakan Kedua. Kencana Prenada Group. Jakarta.
- Tasmara, Sukhidin. 2017. *Membudidayakan Etos Kerja Islami.* Penerbit: Jakarta: PT. Gama Insani.
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
- Wardani, Peristionwati and Nurwijayanti (2020) "The Effect of Motivation, Competence and Work Environment on Employee Performance in Brawijaya Hospital Lawang Malang". *Academy of Strategic Management Journal*, 17(1), 1-20.
- Wibowo, (2017). *Manajemen Kinerja*, Edisi Kelima, PT. Rajagrafindo Persada Jakarta-14240.