



FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN

PENGESAHAN SKRIPSI

N A M A : CHAIRUNNISA
N P M : 1625311118
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S 1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH KOMUNIKASI, MOTIVASI, DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PT. CINEMAXX GLOBAL
PASIFIK CABANG MEDAN

MEDAN, OKTOBER 2019

KETUA PROGRAM STUDI

DEKAN

(NURAFRINA SIREGAR, S.E., M.SI)



(DR. SURYANITA, S.H., M.HUM)

PEMBIMBING I

PEMBIMBING II

(DR. M. TOYIB DAULAY, S.E., M.M)

(FEBRILIAN LESTARIO, S.T., M.SI)

ABSTRAK

PT. Cinemaxx Global Pasifik Cabang Medan didirikan untuk mengembangkan dan mengoperasikan bioskop multipleks modern dan mutakhir. Permasalahan dalam penelitian ini adalah apakah Komunikasi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja secara parsial dan simultan berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan PT. Cinemaxx Global Pasifik Cabang Medan. Berdasarkan hasil penelitian uji bahwa uji F menghasilkan nilai F_{hitung} sebesar 195.655 dengan tingkat signifikan 0,00. Karena F_{hitung} 195.655 > F_{tabel} 2.90 dan probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu $0,00 < 0,05$, maka model regresi dapat dikatakan bahwa Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja secara serempak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Uji Parsial (Uji-t) menunjukkan bahwa Variabel komunikasi nilai thitung 0.848 > ttabel 1.697 dengan signifikan 0,403 > 0,05, artinya secara parsial tidak berpengaruh baik secara positif dan signifikan dari variabel komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan, dan Variabel motivasi nilai thitung 1.009 > ttabel 1.697 dengan signifikan 0,320 > 0,050, artinya secara parsial tidak berpengaruh positif dan signifikan dari variabel motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. Sedangkan Variabel lingkungan kerja nilai thitung 5.254 > ttabel 1.697 dengan signifikan 0,000 > 0,050, artinya secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan dari variabel lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Untuk Uji Determinasi besarnya adjusted R square sebesar 0.943 hal ini berarti 9.43% variasi Kinerja Karyawan yang bisa dijelaskan dengan variabel independen komunikasi, motivasi, dan Lingkungan kerja Kerja sedangkan sisanya ($100\% - 9.43\% = 90.57\%$) dapat dijelaskan dengan variabel independen lainnya yang tidak diikut sertakan dalam penelitian ini.

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

ABSTRACT

PT. Cinemaxx Global Pasifik Medan Branch was established to develop and operate modern and sophisticated multiplex cinemas. The problem in this study is whether communication, motivation and work environment partially and simultaneously affect the performance of employees of PT. Cinemaxx Global Pasifik Medan Branch. Based on the results of test studies that the F test produces a F value of 195,655 with a significant level of 0.00. Because $F_{count} 195,655 > F_{table} 2.90$ and the significant probability is much smaller than 0.05 which is $0.00 < 0.05$, the regression model can be said that Communication, Motivation and Work Environment simultaneously have positive and significant effect on Employee Performance. Partial Test (t-test) shows that the communication variable $t_{count} 0.848 > t_{table} 1.697$ with a significant $0.403 > 0.05$, meaning that partially does not affect both positively and significantly the communication variable on employee performance, and motivation variable $t_{count} 1,009 > t_{table} 1,697$ with a significant $0.320 > 0.050$, meaning that partially no positive and significant effect of motivation variables on employee performance. While the work environment variable $t_{count} 5.254 > t_{table} 1.697$ with a significant $0.000 > 0.050$, meaning that partially there is a positive and significant influence of the work environment variable on employee performance. For the Determination Test the amount of adjusted R square is 0.943, this means 9.43% variation of Employee Performance can be explained by the independent variables of communication, motivation, and work environment while the rest ($100\% - 9.43\% = 0.57\%$) can be explained by other independent variables that not included in this study.

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

DAFTAR ISI

Halaman

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI	i
LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN	ii
SURAT PERNYATAAN	iii
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiv

BAB I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi dan Batasan Masalah	6
C. Rumusan Masalah	7
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	8
E. Keaslian Penelitian.....	9

BAB II. TINJAUAN PUSTAKA

1. Komunikasi.....	11
a. Pengertian Komunikasi.....	11
b. Tujuan Komunikasi.....	13
c. Unsur-Unsur Komunikasi	14
d. Indikator Komunikasi	16
2. Motivasi	17
a. Pengertian Motivasi	17
b. Unsur-Unsur Motivasi	18
c. Faktor-faktor Motivasi	19
d. Indikator Motivasi Kerja.....	20
3. Lingkungan Kerja	21
a. Pengertian Lingkungan Kerja	21
b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja. 22	
c. Aspek Lingkungan Kerja	26
d. Indikator Lingkungan Kerja.....	26

4. Kinerja	27
a. Pengertian Kinerja	27
b. Aspek-aspek Pengukuran Kinerja.....	29
c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	30
d. Indikator Kinerja.....	33
B. Penelitian Sebelumnya	35
C. Kerangka Konseptual	36
D. Hipotesis	40

BAB III. METODOLOGI PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian.....	41
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	41
C. Populasi dan Sampel / Jenis dan Sumber Data	42
1. Populasi	42
2. Sampel	42
3. Jenis dan Sumber Data	42
D. Variabel Penelitian Dan Definisi Operasional.....	43
E. Teknik Pengumpulan Data	44
F. Teknik Analisis Data	45
1. Uji Validitas.....	45
2. Uji Reliabilitas.....	46
3. Uji Asumsi Klasik	46
4. Model Analisis Regresi Berganda	47
5. Pengujian Hipotesis	48

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian.....	50
1. Sejarah PT. Cinemaxx Global Pasifik Cabang Medan.....	50
2. Visi dan Misi	53
3. Struktur Organisasi.....	54
4. Karakteristik Responden	56
5. Karakteristik Hasil Jawaban Responden	58
6. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas	80

7. Teknik Analisis Data	82
8. Analisis dan Evaluasi	85
9. Pengujian Hipotesis	86
B. Pembahasan Hasil Penelitian	85
1. Pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan	90
2. Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan.....	91
3. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.....	91

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan	92
B. Saran	93

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR TABEL

Halaman

Tabel 2.1	Penelitian Sebelumnya.....	35
Tabel 3.1	Jadwal Penelitian Tahun Ajaran 2019/2020	41
Tabel 4.1	Hasil jawaban responden tentang X1.1.....	57
Tabel 4.2	Hasil jawaban responden tentang X1.2.....	57
Tabel 4.3	Hasil jawaban responden tentang X1.3.....	58
Tabel 4.4	Hasil jawaban responden tentang X1.1.....	59
Tabel 4.5	Hasil jawaban responden tentang X1.2.....	60
Tabel 4.6	Hasil jawaban responden tentang X1.3.....	60
Tabel 4.7	Hasil jawaban responden tentang X1.4.....	61
Tabel 4.8	Hasil jawaban responden tentang X1.5.....	61
Tabel 4.9	Hasil jawaban responden tentang X1.6.....	62
Tabel 4.10	Hasil jawaban responden tentang X1.7.....	62
Tabel 4.11	Hasil jawaban responden tentang X1.8.....	63
Tabel 4.12	Hasil jawaban responden tentang X1.9.....	63
Tabel 4.13	Hasil jawaban responden tentang X1.10.....	64
Tabel 4.14	Hasil jawaban responden tentang X2.1.....	64
Tabel 4.15	Hasil jawaban responden tentang X2.2.....	65
Tabel 4.16	Hasil jawaban responden tentang X2.3.....	65
Tabel 4.17	Hasil jawaban responden tentang X2.4.....	66
Tabel 4.18	Hasil jawaban responden tentang X2.5.....	66
Tabel 4.19	Hasil jawaban responden tentang X2.6.....	67
Tabel 4.20	Hasil jawaban responden tentang X2.7.....	67
Tabel 4.21	Hasil jawaban responden tentang X2.8.....	68
Tabel 4.22	Hasil jawaban responden tentang X2.9.....	68
Tabel 4.23	Hasil jawaban responden tentang X2.10.....	69
Tabel 4.24	Hasil jawaban responden tentang X3.1.....	69
Tabel 4.25	Hasil jawaban responden tentang X3.2.....	70
Tabel 4.26	Hasil jawaban responden tentang X3.3.....	70
Tabel 4.27	Hasil jawaban responden tentang X3.4.....	71
Tabel 4.28	Hasil jawaban responden tentang X3.5.....	71
Tabel 4.29	Hasil jawaban responden tentang X3.6.....	72
Tabel 4.30	Hasil jawaban responden tentang X3.7.....	72
Tabel 4.31	Hasil jawaban responden tentang X3.8.....	73
Tabel 4.32	Hasil jawaban responden tentang X3.9.....	73
Tabel 4.33	Hasil jawaban responden tentang X3.10.....	74
Tabel 4.34	Hasil jawaban responden tentang Y.1.....	74
Tabel 4.35	Hasil jawaban responden tentang Y.2.....	75
Tabel 4.36	Hasil jawaban responden tentang Y.3.....	75

Tabel 4.37	Hasil jawaban responden tentang Y.4.....	76
Tabel 4.38	Hasil jawaban responden tentang Y.5.....	76
Tabel 4.39	Hasil jawaban responden tentang Y.6.....	77
Tabel 4.40	Hasil jawaban responden tentang Y.7.....	77
Tabel 4.41	Hasil jawaban responden tentang Y.8.....	78
Tabel 4.42	Hasil jawaban responden tentang Y.9.....	78
Tabel 4.43	Hasil jawaban responden tentang Y.10.....	79
Tabel 4.44	Hasil Uji Validitas	80
Tabel 4.45	Hasil Uji Reliabilitas.....	81
Tabel 4.46	Hasil Uji Multikolinieritas	84
Tabel 4.47	Hasil Descriptive Statistics	85
Tabel 4.48	Hasil Uji F.....	86
Tabel 4.49	Persamaan Regresi Linier Berganda.....	87
Tabel 4.50	Hasil Uji-t	88
Tabel 4.51	Hasil Uji Determinasi.....	90

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1. Kerangka Konseptual	40
Gambar 4.1. Struktur PT. Cinemaxx Global Pasifik Cabang Medan	54
Gambar 4.2. PP Plot Uji Normalitas	82
Gambar 4.3. Histogram Uji Normalitas	83
Gambar 4.4. Hasil Uji Heteroskedastisitas	84

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, karena berkat rahmat, hidayah dan karunia-Nya maka penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul : “Pengaruh Komunikasi, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Cinemaxx Global Pasifik Cabang Medan”.

Skripsi ini diajukan untuk memenuhi salah satu syarat dalam menempuh ujian Sarjana Ekonomi. Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini masih banyak terdapat kekurangan dan masih jauh dari kesempurnaan, hal ini dikarenakan keterbatasan kemampuan yang penulis miliki.

Maka pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya dengan tulus dan ikhlas kepada :

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan, S.E., M.M selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi Medan
2. Ibu Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
3. Ibu Nur Afrina Siregar. S.E., M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan
4. Bapak Dr. M. Toyib Daulay, S.E., M.M, selaku Dosen pembimbing I saya yang telah sabar dan dengan cermat memberikan pengarahan dan bimbingan dalam proses penyusunan skripsi ini.
5. Bapak Febrilian Lestario, S.T., M.Si, selaku Dosen pembimbing II saya yang telah banyak memberikan masukan ilmu, waktu dan semangat serta memberikan pengarahan kepada penulis dalam penyusunan skripsi ini.

6. Bapak/Ibu Dosen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Pancabudi Medan yang telah memberikan ilmu dan bimbingan selama penulis di bangku kuliah sampai dengan selesai.
7. Bapak Pimpinan PT. Cinemaxx Global Pasifik Cabang Medan, yang telah memberikan waktunya dalam mengumpulkan data yang dibutuhkan penulis.
8. Terutama kepada keluarga saya yang tercinta, Ayahanda Alm. Haswandin, Ibunda Azrainy Nst dan Neneknda Elidar, yang selalu mendo'akan serta memberikan semangat yang luar biasa dan memberikan dukungan moril maupun materil. Untuk Devi Syartika Lesatari, S. Kom , Abangda Choiril Anwar serta adinda Shelvy Afriani dan rekan-rekan yang telah memberikan spirtinya dan menyelesaikan studi Fakultas Sosial Sains Unversitas Pembangunan Panca Budi Medan

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih banyak memerlukan penyempurnaan. Oleh karena itu dengan segala kerendahan hati penulis mengharapkan kritik dan saran untuk menyempurnakan penulisan ini. Semoga Allah SWT memberikan rahmat dan hidayah-Nya kepada kita semua. Amin Ya Rabbal a'lam.

Medan, Oktober 2019

Penulis

(Chairunnisa)

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manusia adalah makhluk sosial yang mengatur dan mengorganisasikan kegiatan atau aktivitas di perusahaan untuk kelancaran perusahaan tersebut. Manusia merupakan elemen terpenting dari sebuah perusahaan. Tiap-tiap manusia atau individu berbeda karakter dan memiliki berbagai macam perbedaan kepribadian, hal ini dapat digunakan oleh perusahaan untuk mampu memajukan suatu perusahaan yang lebih baik.

Kinerja merupakan bagian yang sangat penting dan menarik karena terbukti sangat penting manfaatnya, suatu lembaga menginginkan karyawan untuk bekerja sungguh-sungguh sesuai dengan kemampuan yang dimiliki untuk mencapai hasil kerja yang baik, tanpa adanya kinerja yang baik dari seluruh karyawan, maka keberhasilan dalam mencapai tujuan akan sulit tercapai. Kinerja pada dasarnya mencakup sikap mental dan perilaku yang selalu mempunyai pandangan bahwa pekerjaan yang dilaksanakan saat ini harus lebih berkualitas daripada pelaksanaan pekerjaan masa lalu, untuk saat yang akan datang lebih berkualitas daripada saat ini. Seorang pegawai atau karyawan akan merasa mempunyai kebanggaan dan kepuasan tersendiri dengan prestasi dari yang dicapai berdasarkan kinerja yang diberikannya untuk perusahaan. Kinerja yang baik merupakan keadaan yang diinginkan dalam dunia kerja. Seorang karyawan akan

memperoleh Kinerja Karyawan yang baik bila kinerjanya sesuai dengan standar, baik kualitas maupun kuantitas.

Komunikasi merupakan faktor penting dalam menjalankan suatu aktivitas. Dengan adanya suatu komunikasi, aktivitas apapun dapat terjadi baik antar individu, antar kelompok, maupun antar organisasi, baik organisasi formal maupun organisasi non formal. Proses berkomunikasi di dalam suatu perusahaan sangat penting untuk menjalankan kegiatan dalam di perusahaan tersebut.

Dengan berkomunikasi, kegiatan di suatu perusahaan tidak akan terhambat, karena manusia akan saling berhubungan satu dengan yang lain untuk suatu tujuan yang sama baik antara atasan dengan bawahan, bawahan dengan atasan, maupun bawahan dengan bawahan.

Disadari atau tidak saat ini komunikasi sudah merupakan kebutuhan bagi setiap orang untuk menyampaikan aspirasi, keinginan, harapan ataupun hal-hal yang tidak disukai atau disukainya terhadap seseorang. Orang tersebut harus mengkomunikasikannya agar orang lain tahu apa yang dirasakan orang tersebut. Mungkin secara tidak langsung sebagian besar orang beranggapan komunikasi itu tidak lah penting, tapi seiring dengan berkembangnya zaman, komunikasi sudah memegang peranan penting dalam kehidupan masyarakat agar setiap masalah yang timbul bisa dicari pemecahannya.

Dalam proses komunikasi untuk mendapatkan hasil yang efektif perlu diperhatikan unsur-unsur dari komunikasi, yaitu, Komunikator (pandai menggunakan bahasa, intonasi, simbol dan mimik yang menarik simpati dan empati dari komunikannya), Pesan (cara penyampaian, isi pesan sesuai dengan

kebutuhan dan diminati oleh komunikan) Media (sesuai dengan pesan yang ingin disampaikan dan sesuai dengan kebutuhan komunikan).

Karyawan dan perusahaan adalah dua hal yang tidak dapat dipisahkan. Baik itu di instansi pemerintahan ataupun swasta, karena karyawan memegang peranan utama dalam menjalankan roda kehidupan perusahaan. Apabila karyawan memiliki produktivitas dan semangat kerja yang tinggi, maka laju perusahaan pun akan berjalan dengan baik, yang pada akhirnya akan dapat mencapai apa yang menjadi tujuan perusahaan, hal ini dikarenakan karyawan memberikan kinerja terbaik dalam melakukan pekerjaannya.

Dari penjelasan di atas terlihat jelas bahwa tujuan utama dari komunikasi ini adalah untuk mendapatkan respons atau umpan balik dan mengubah tingkah laku komunikan sesuai dengan keinginan komunikator. Jadi dimanapun kita melakukan interaksi pasti berujung pada komunikasi. Hal ini juga berlaku pada sebuah perusahaan atau instansi

Salah satu faktor yang dianggap penting bagi peningkatan kinerja yaitu adanya motivasi karyawan. Motivasi kerja adalah jiwa pendorong yang kuat bagi manusia untuk melakukan suatu pekerjaan yang berkaitan dengan tujuan dan kebutuhan yang ingin dicapainya. Suprihanto (2016:34) menyebutkan tentang teori motivasi klasik bahwa konsep dasar teori motivasi, adalah seorang akan bersedia bekerja dengan baik, bila orang berkeyakinan akan memperoleh imbalan yang ada kaitannya langsung dengan kerjanya

Motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu dalam

memenuhi beberapa kebutuhan individu. Motivasi muncul karena adanya dorongan untuk memenuhi kebutuhan.

Menurut Nawawi (2010:85), ada dua bentuk motivasi yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Motivasi intrinsik adalah pendorong kerja yang bersumber dari dalam diri pekerja berupa kesadaran tentang makna pekerjaan yang dilaksanakan. Motivasi ekstrinsik adalah pendorong kerja yang bersumber dari luar diri pekerja berupa suatu kondisi yang mengharuskan melaksanakan pekerjaan secara maksimal.

Dari beberapa faktor di atas, untuk meningkatkan kinerja karyawan salah satunya adalah dengan memperhatikan faktor lingkungan kerja. Organisasi selaku induk kerja harus menyediakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif yang mampu memancing para karyawan untuk bekerja dengan produktif. Penyediaan lingkungan kerja secara nyaman mampu memberikan kepuasan kepada karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukan dan memberikan kesan yang mendalam bagi karyawan yang pada akhirnya karyawan akan mempunyai kinerja yang baik.

Kondisi lingkungan kerja yang tidak sehat dapat menyebabkan para karyawan mudah stres, tidak semangat untuk bekerja, datang terlambat, demikian juga sebaliknya apabila lingkungan kerja itu sehat maka para karyawan tentunya akan semangat dalam bekerja, tidak mudah sakit, mudah untuk konsentrasi sehingga pekerjaan menjadi cepat selesai sesuai dengan target. Lingkungan kerja sendiri mempunyai dua dimensi, yaitu dimensi fisik (pewarnaan ruangan, pencahayaan, kebersihan, tata ruang, dll) dan dimensi non fisik (kesejahteraan karyawan, suasana kerja, hubungan antar karyawan, dll). Organisasi harus mampu

menyediakan kedua dimensi tersebut dalam keadaan baik sehingga mampu membuat para karyawan untuk tetap bekerja dengan produktif dan saling bekerja sama antar karyawan maupun dengan pimpinan untuk mencapai tujuan organisasi.

PT. Cinemaxx Global Pasifik Cabang Medan didirikan untuk mengembangkan dan mengoperasikan bioskop multipleks modern dan mutakhir. Dengan lebih dari 2.000 layar dan 300 lokasi yang direncanakan di 85 kota selama 10 tahun ke depan, *Cinemaxx* siap menjadi salah satu peserta pameran film terbesar dan paling disukai di Indonesia.

Kompleks Cinemaxx 100% digital. Penggerak penonton dapat mengalami film layar lebar 2D dan 3D, dokumenter, dan konten alternatif dalam kecerahan gambar yang tak tertandingi dan kesetiaan audio yang tak tertandingi. Sebagai bagian dari komitmen *Cinemaxx* untuk menyediakan pelanggan dengan pengalaman hiburan film yang khas, *Cinemaxx* dengan bangga menawarkan Ultra XD dan *Cinemaxx Gold*.

Ultra XD, format layar raksasa *Cinemaxx*, menawarkan pengalaman bioskop yang benar-benar *immersive*. Dengan layar 25-meter ultra lebar dan sistem proyeksi dual-stack ditambah dengan geometri teater Ultra XD yang disesuaikan dan sistem audio digital yang kuat, penonton bioskop dapat mengalami perendaman film paling akhir yang belum pernah ada sebelumnya.

Cinemaxx Gold, bioskop VIP yang menawarkan *Cinemaxx*, memungkinkan paratamu untuk melihat hits musim ini sambil menikmati makanan kelas satu - mulai dari makanan ringan gourmet dan hidangan pembuka hingga hidangan penutup lezat - dilayani oleh petugas yang sedang bertugas. Tidak seperti auditorium bioskop konvensional, para tamu di *Cinemaxx Gold*

menikmati kursi santai motor kembar, motor kembar, di mana mereka dapat berbaring dan mengangkat kaki mereka dengan menekan sebuah tombol.

Sebagai objek penelitian PT. Cinemaxx Global Pasifik Cabang Medan penulis masih menemukan adanya kendala-kendala dalam perusahaan dalam menjalankan kegiatannya sehingga menyebabkan kinerja karyawan menurun antara lain adalah masih adanya terjadi komunikasi yang kurang baik akibat tidak terjalinnya hubungan yang baik, sikap yang otoriter atau acuh, perbedaan pendapat atau konflik yang berkepanjangan dampak pada hasil kerja yang tidak maksimal.

Perusahaan belum sepenuhnya memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi sehingga karyawan merasakan motivasi yang diberikan perusahaan belum maksimal hal ini menyebabkan karyawan kurang loyal dalam bekerja, Tata kelola lingkungan kerja khususnya pada ruangan kerja dan istirahat kurang baik seperti ventilasi udara yang kecil dan lampu masih kurang terang membuat karyawan dalam beristirahat kurang nyaman

Berdasarkan latar belakang dan fenomena di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian skripsi dengan judul: **“Pengaruh Komunikasi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Cinemaxx Global Pasifik Cabang Medan”**.

B. Rumusan dan Batasan Masalah

1. Identifikasi Masalah

Adapun identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah :

- a. Komunikasi antara pimpinan dan bawahan serta sesama rekan kerja belum mampu meningkatkan kinerja sesuai dengan harapan.

- b. Belum optimalnya dorongan atau semangat dan penghargaan yang diberikan perusahaan kepada karyawannya.
- c. Lingkungan kerja yang belum memuaskan sehingga karyawan kurang bersemangat dalam bekerja

2. Batasan Masalah

Agar lebih memfokuskan masalah dalam penelitian ini dan untuk menghindari pembahasan yang terlalu luas dan berdasarkan latar belakang masalah serta identifikasi masalah tersebut di atas, maka variabel independen dibatasi masalah pada komunikasi, motivasi dan lingkungan kerja sedangkan variabel dependennya adalah kinerja karyawan.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah dikemukakan, maka penulis merumuskan permasalahan yang mendasari penelitian ini :

1. Apakah Komunikasi secara parsial berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan PT. Cinemaxx Global Pasifik Cabang Medan.
2. Apakah Motivasi secara parsial berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan PT. Cinemaxx Global Pasifik Cabang Medan.
3. Apakah Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan PT. Cinemaxx Global Pasifik Cabang Medan.
4. Apakah Komunikasi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan PT. Cinemaxx Global Pasifik Cabang Medan.

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan dari penelitian ini adalah

- a) Untuk menguji apakah Komunikasi secara parsial berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan PT. Cinemaxx Global Pasifik Cabang Medan.
- b) Untuk menguji apakah Motivasi secara parsial berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan PT. Cinemaxx Global Pasifik Cabang Medan.
- c) Untuk menguji apakah Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan PT. Cinemaxx Global Pasifik Cabang Medan.
- d) Untuk menguji apakah Komunikasi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan PT. Cinemaxx Global Pasifik Cabang Medan

2. Manfaat Penelitian

Penelitian ini dilakukan guna memberikan manfaat bagi berbagai pihak baik secara langsung maupun tidak langsung. Adapun kegunaan yang di harapkan dalam penelitian ini antara lain:

a) Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan informasi dan wawasan ilmu pengetahuan dalam bidang SDM.

b) Bagi PT. Cinemaxx Global Pasifik Cabang Medan.

Penelitian ini dapat bermanfaat sebagai bahan masukan dan tambahan informasi yang dapat dipertimbangkan oleh perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawannya.

c) Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini dapat menjadi sumber referensi dan dapat memberikan kontribusi pada pengembangan studi mengenai SDM.

E. Keaslian Penelitian

Penelitian ini merupakan replika dari penelitian Rodi Ahmad Ginanjar (2013) Mahasiswa jurusan administrasi pendidikan prodi manajemen fakultas ilmu pendidikan universitas negeri yogyakarta yang berjudul Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Sleman, sedangkan penelitian ini berjudul Pengaruh Komunikasi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Cinemaxx Global Pasifik Cabang Medan.

Perbedaan dan Persamaan penelitian terletak pada :

1. **Model Penelitian** : Dalam penelitian terdahulu menggunakan model regresi linier sederhana dengan jumlah seluruhnya 2 (tiga) variabel. Sedangkan dalam penelitian ini juga menggunakan model pengaruh regresi linier berganda untuk 4 (empat) variabel.
2. **Variabel Penelitian** : Penelitian terdahulu menggunakan 1 (satu) variabel bebas yaitu lingkungan kerja dan 1 (satu) variabel terikat (kinerja karyawan) sedangkan pada penelitian ini menggunakan 3 (tiga) variabel bebas yaitu variabel Komunikasi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja serta 1 (satu) variabel terikat yaitu kinerja karyawan.

3. **Jumlah Observasi/sampel (n)** : Penelitian terdahulu berjumlah 60 pegawai sebagai responden sedangkan dalam penelitian ini berjumlah 36 karyawannya sebagai responden.
4. **Waktu Penelitian** : Penelitian terdahulu dilakukan tahun 2013 sedangkan penelitian ini tahun 2019.
5. **Lokasi Penelitian** ; Penelitian terdahulu di Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Sleman. Sedangkan penelitian ini dilakukan di PT. Cinemaxx Global Pasifik Cabang Medan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Komunikasi

a. Pengertian Komunikasi

Secara etimologis istilah komunikasi berasal dari bahasa latin *communication* dan perkataan ini bersumber pada kata *communis*. Perkataan *communis* tersebut dalam pembahasan ini sama sekali tidak ada kaitannya dengan partai komunis yang sering dijumpai dalam kegiatan politik. Arti *communis* di sini adalah sama dalam arti kata sama makna yaitu sama makna mengenai suatu hal. Kesamaan makna dalam proses komunikasi merupakan faktor penting karena dengan adanya kesamaan makna antara komunikan dan komunikator maka komunikasi dapat berlangsung dan saling memahami.

Menurut Fajar (2010:31), komunikasi merupakan suatu proses dimana sumber mentransmisikan pesan kepada penerima melalui beragam saluran. Suatu proses yang mentransmisikan pesan kepada penerima pesan melalui berbagai media yang dilakukan oleh komunikator adalah suatu tindakan komunikasi. Selanjutnya menurut Mas'ud, (2012: 32), komunikasi adalah seluruh prosedur melalui pemikiran seseorang yang dapat mempengaruhi pikiran orang lain.

Effendy (2012:60), menjelaskan bahwa komunikasi merupakan proses penyampaian suatu pesan dalam bentuk lambang bermakna sebagai pikiran dan perasaan berupa ide, informasi, kepercayaan, harapan, himbauan,

dan sebagai panduan yang dilakukan oleh seseorang kepada orang lain, baik langsung secara tatap muka maupun tidak langsung melalui media, dengan tujuan mengubah sikap, pandangan atau perilaku.

Dari pengertian tersebut, jelas bahwa komunikasi melibatkan sejumlah orang dimana seseorang menyatakan sesuatu kepada orang lain. Komunikasi yang dimaksudkan di sini adalah komunikasi manusia atau dalam bahasa asing *human communication* yang sering pula disebut komunikasi sosial atau *social communication*. Komunikasi manusia sebagai singkatan dari komunikasi antar manusia dinamakan komunikasi sosial atau komunikasi kemasyarakatan karena hanya pada manusia-manusia yang bermasyarakat komunikasi dapat terjadi. Masyarakat terbentuk dari paling sedikit dua orang yang saling berhubungan dengan komunikasi sebagai penjalannya.

Komunikasi dapat dilakukan secara langsung maupun menggunakan media. Contoh komunikasi langsung tanpa media adalah percakapan tatap muka, pidato tatap muka dan lain-lain sedangkan contoh komunikasi menggunakan media adalah berbicara melalui telepon, mendengarkan berita lewat radio atau televisi dan lain-lain. Menurut Effendy (2013:8), komunikasi dilakukan dengan tujuan untuk perubahan sikap (*attitude change*), perubahan pendapat (*opinion change*), perubahan perilaku (*behaviour change*) dan perubahan sosial (*social change*).

Berdasarkan beberapa definisi komunikasi yang telah dijelaskan di atas, maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa Kualitas komunikasi merupakan salah satu kemampuan yang harus dimiliki oleh setiap individu atau karyawan. Salah satu yang terpenting adalah kualitas komunikasi

interpersonal yaitu kemampuan setiap individu atau karyawan untuk berkomunikasi baik dengan pimpinan, rekan kerja dan juga para pelanggan.

b. Tujuan Komunikasi

Sedangkan tujuan komunikasi menurut Cangara (2012: 22) sebagai berikut :

1) **Supaya Yang Disampaikan Dapat Dimengerti,**

Seorang komunikator harus dapat menjelaskan kepada komunikan dengan sebaik-baiknya dan tuntas.

2) **Memahami Orang**

Sebagai komunikator harus mengetahui benar aspirasi masyarakat tentang apa yang diinginkannya dan tidak berkomunikasi dengan kemauan sendiri

3) **Supaya gagasan dapat diterima orang lain**

Komunikator harus berusaha agar gagasan dapat diterima oleh orang lain dengan menggunakan pendekatan yang persuasif bukan dengan memaksakan kehendak

4) **Menggerakkan orang lain untuk melakukan sesuatu**

Menggerakkan sesuatu itu dapat berupa kegiatan yang lebih banyak mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu yang kita kehendaki

Menurut Effendy (2013:8), komunikasi berfungsi untuk menyampaikan informasi (*to inform*), mendidik (*to educate*), menghibur (*to entertain*), dan mempengaruhi (*to influence*). Agar komunikasi berlangsung efektif, komunikator harus tahu khalayak mana yang akan dijadikan sasaran dan tujuan yang diinginkannya. Komunikator harus terampil dalam

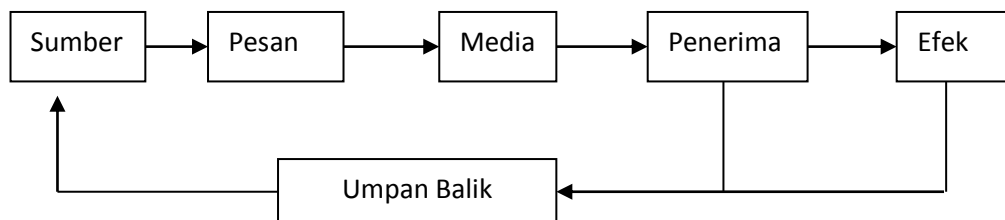
membuat pesan agar komunikan dapat menangkap pesan yang disampaikan komunikator dan untuk menciptakan komunikasi yang efektif maka pesan dalam komunikasi harus berhasil menumbuhkan respon komunikan yang dituju.

Menurut Effendy (2012: 6), terdapat 5 (lima) komponen yang ada dalam komunikasi yaitu : komunikator (orang yang menyampaikan pesan), pesan (pernyataan yang didukung oleh lambang), komunikan (orang yang menerima pesan), media (sarana yang mendukung pesan apabila komunikan jauh tempatnya atau banyak jumlahnya), dan efek (dampak sebagai pengaruh dari pesan). Komunikasi berlangsung apabila antara orang-orang yang terlibat dalam komunikasi terdapat kesamaan makna mengenai suatu hal yang dikomunikasikan. Jelasnya, jika seseorang mengerti tentang sesuatu yang dinyatakan orang lain kepadanya maka komunikasi berlangsung dan dengan kata lain hubungan antara mereka itu bersifat komunikatif.

c. Unsur-Unsur Komunikasi.

Selanjutnya, Cangara (2012: 115) menggambarkan kaitan antara satu unsur dengan unsur yang lain dalam komunikasi yaitu sebagai berikut :

Gambar 2.2. Unsur-Unsur Komunikasi.



Sumber : (Cangara, 2012: 115)

1. Sumber

Sumber sering disebut pengirim pesan atau komunikator. Menurut Vardiansyah (2014:19), komunikator adalah manusia berakal budi yang berinisiatif menyampaikan pesan untuk mewujudkan komunikasinya.

2. Pesan

Pesan yang dimaksud dalam proses komunikasi adalah sesuatu yang disampaikan pengirim kepada penerima.

3. Media

Media yang dimaksud disini adalah alat yang digunakan untuk memindahkan pesan dari sumber kepada penerima.

4. Penerima

Penerima adalah pihak yang menjadi sasaran pesan yang dikirim oleh sumber.

5. Efek

Efek adalah perbedaan antara apa yang dipikirkan, dirasakan dan dilakukan oleh penerima sebelum dan sesudah menerima pesan.

6. Umpan Balik

Ada yang beranggapan bahwa umpan balik sebenarnya adalah salah satu bentuk dari pada pengaruh yang berasal dari penerima, tetapi sebenarnya umpan balik juga bisa berasal dari unsur lain.

d. Indikator Komunikasi

Menurut Mas'ud (2014:74), terdapat beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur komunikasi dalam organisasi yaitu :

- 1) Bijaksana dan Kesopanan, yaitu berkomunikasi dengan menggunakan pilihan kata yang tepat dan disampaikan dengan bahasa yang sopan dan halus
- 2) Penerimaan Umpan Balik, yaitu penerimaan tanggapan dari pesan atau isi pesan yang disampaikan
- 3) Berbagi Informasi, yaitu memberikan informasi baik informasi kemajuan maupun permasalahan yang ada kepada rekan sekerja maupun pimpinan
- 4) Memberikan Informasi Tugas, yaitu menyampaikan informasi mengenai hal-hal yang berkaitan dengan tugas
- 5) Mengurangi Ketidakpastian Tugas, yaitu menyampaikan informasi yang jelas dan lengkap mengenai pelaksanaan tugas agar tugas dapat diselesaikan sesuai dengan yang diharapkan

Sedangkan menurut pakar komunikasi Joseph de Vito (2017:58), menyebut 5 indikator dalam kualitas komunikasi untuk efektivitas sebuah komunikasi serta untuk memastikan apakah komunikasi antarpribadi yang terjalin memenuhi kualitas yang baik yaitu:

- 1) Keterbukaan (*Openness*)
- 2) Sikap mendukung (*Supportiveness*)
- 3) Sikap positif (*Positiveness*)
- 4) Empati (*Empathy*)
- 5) Kesetaraan (*Equality*)

Dari kedua pendapat mengenai indikator dari komunikasi yang berkualitas, penulis mengambil indikator dari pendapat (Mas'ud, 2014: 74) yang menyatakan bahwa indikator dari komunikasi yang berkualitas adalah Bijaksana dan Kesopanan, Penerimaan Umpan Balik, Berbagi Informasi, Memberikan Informasi Tugas dan Mengurangi Ketidakpastian Tugas.

2. Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Motivasi merupakan faktor penggerak maupun dorongan yang dapat memicu timbulnya rasa semangat dan juga mampu merubah tingkah laku manusia atau individu untuk menuju pada hal yang lebih baik untuk dirinya sendiri. Sardiman (2010:750) mengartikan motivasi adalah perubahan energy dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya *feeling* dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan.

Hamzah (2012:3) menjelaskan istilah motivasi berasal dari kata motif yang dapat diartikan sebagai kekuatan yang terdapat dalam diri individu, yang menyebabkan individu tersebut bertindak atau berbuat. Motif tidak dapat diamati secara langsung, tetapi dapat diinterpretasikan dalam tingkah lakunya, berupa rangsangan dorongan, atau pembangkit tenaga munculnya suatu tingkah laku tertentu.

Oemar Hamalik (2014:173) menjelaskan motivasi dapat berupa dorongan-dorongan dasar atau internal dan intensif diluar individu atau hadiah. Motivasi adalah proses membangkitkan, mempertahankan, dan mengontrol minat-minat.

Pendapat lain mengenai motivasi juga dikemukakan oleh Dimiyati dan Mudjiono (2011:80) yang mengatakan bahwa motivasi dipandang sebagai dorongan mental yang menggerakkan dan mengarahkan perilaku manusia.

Berdasarkan pengertian mengenai motivasi di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan suatu dorongan yang dimiliki seseorang untuk melakukan sesuatu, dan juga sebagai pemberi arah dalam tingkah lakunya.

b. Unsur-Unsur Motivasi

Menurut Siswanto Sastrohadiwiryo (2013: 269 – 270) unsur-unsur motivasi kerja tersebut sebagai berikut:

- 1) Kinerja
- 2) Penghargaan
- 3) Tantangan
- 4) Tanggungjawab
- 5) Pengembangan
- 6) Ketertiban
- 7) Kesempatan

Motivasi seorang karyawan untuk bekerja biasanya merupakan hal yang rumit, karena motivasi melibatkan faktor-faktor individual dan faktor-faktor organisasional.

Yang tergolong pada faktor individual yang memberikan pengaruh terhadap motivasi kerja adalah tujuan, sikap dan kemampuan.

Sedangkan yang tergolong pada faktor yang berasal dari organisasi yang memberikan pengaruh terhadap motivasi kerja adalah gaji, keamanan pekerjaan dan hubungan sesama pekerja.

Faktor yang mempengaruhi motivasi kerja meliputi:

- 1) Pencapaian penyelesaian tugas yang berhasil berdasarkan pada tujuan dan sasaran
- 2) Penghargaan terhadap pencapaian tugas dan sasaran yang telah ditetapkan
- 3) Sifat dan ruang lingkup pekerjaan itu sendiri
- 4) Adanya peningkatan
- 5) Adanya tanggung jawab
- 6) Adanya administrasi dan manajemen serta kebijaksanaan pemerintah
- 7) Supervisi
- 8) Hubungan antar perseorangan
- 9) Kondisi kerja
- 10) Gaji
- 11) Status
- 12) Keamanan kerja. (Muchdarsyah Sinungan, 2013: 140).
- 13) Faktor diatas akan menentukan tinggi rendahnya motivasi kerja. Apabila kondisi dan syarat kerja seperti upah, lingkungan kerja, keselamatan dan kesehatan kerja serta jaminan hari tua yang diperlukan oleh karyawan dapat disediakan oleh perusahaan, maka motivasi kerja para karyawan akan meningkat.

c. Faktor-Motivasi

Wirawan (2013:68) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi kerja :

- 1) Motivasi : faktor yang ada dalam pekerjaan, faktor inilah yang dapat menimbulkan kepuasan kerja dan kemauan untuk bekerja lebih keras. Faktor ini akan mendorong lebih banyak upaya.
- 2) Faktor penyehat : faktor ini disebut penyehat karena berfungsi mencegah terjadinya ketidakpuasan kerja, faktor penyehat adalah faktor yang jumlahnya mencukupi faktor motivator. Jika jumlah faktor pemelihara tidak mencukupi akan menimbulkan ketidakpuasan kerja. Jadi faktor pemelihara tidak menciptakan kepuasan kerja akan tetapi dapat mencegah terjadinya ketidakpuasan kerja.

d. Indikator Motivasi Kerja

Menurut Wibowo (2011:162), dimensi dan indikator motivasi sebagai berikut:

- 1) Kebutuhan untuk berprestasi :
 - a) Target kerja
 - b) Kualitas kerja
 - c) Tanggung jawab
 - d) Resiko
- 2) Kebutuhan memperluas pergaulan
 - a) Komunikasi
 - b) Persahabatan
- 3) Kebutuhan untuk menguasai sesuatu pekerjaan
 - a) Pemimpin
 - b) Duta perusahaan
 - c) Keteladanan

Pendapat penulis dari pengertian diatas bahwa motivasi kerja merupakan suatu keahlian dalam mengarahkan atau mengendalikan dan menggerakkan seseorang untuk melakukan tindakan akan perilaku yang diinginkan berdasarkan sasaran-sasaran yang sudah ditetapkan untuk mencapai tujuan tertentu.

3. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja adalah suasana dimana karyawan melakukan aktivitas sehari-harinya.

Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan. Beberapa ahli mendefinisikan lingkungan kerja antaralain sebagai berikut:

Menurut Nuraini (2013:97) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan

tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya air conditioner (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya.

Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembapan, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. (Isyandi, 2014:134) Menurut (Simanjuntak, 2013:39) lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok. Sedangkan menurut (Mardiana, 2015:78) lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari.

Dari beberapa defenisi diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja/karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karywan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang bebankan kepada karyawan guna meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik ada beberapa hal yang harus diperhatikan yaitu (Siagian, 2016:63) :

- 1) Bangunan tempat kerja
- 2) Ruang kerja yang lega

- 3) Ventilasi pertukaran udara
- 4) Tersedianya tempat-tempat ibadah keagamaan

Menurut Wulan, (2011:21) Menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua faktor yaitu faktor lingkungan kerja fisik dan faktor lingkungan kerja non fisik.

1) Faktor Lingkungan Kerja Fisik

- a) Pewarnaan
- b) Penerangan
- c) Udara
- d) Suara bising
- e) Ruang gerak
- f) Keamanan
- g) Kebersihan

2) Faktor Lingkungan Kerja Non Fisik

- a) Struktur kerja
- b) Tanggung jawab kerja
- c) Perhatian dan dukungan pemimpin

Menurut Suwatno dan Priansa (2011:163) secara umum lingkungan kerja terdiri dari lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja psikis.

1) Faktor Lingkungan Fisik

Faktor lingkungan fisik adalah lingkungan yang berada disekitar pekerja itu sendiri. Kondisi di lingkungan kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yang meliputi:

a) Rencana Ruang Kerja

Meliputi kesesuaian pengaturan dan tata letak peralatan kerja, hal ini berpengaruh besar terhadap kenyamanan dan tampilan kerja karyawan.

b) Rancangan Pekerjaan

Meliputi peralatan kerja dan prosedur kerja atau metode kerja, peralatan kerja yang tidak sesuai dengan pekerjaannya.

c) Kondisi Lingkungan Kerja

Penerangan dan kebisingan sangat berhubungan dengan kenyamanan para pekerja dalam bekerja.

d) Tingkat *Visual Pripacy* dan *Acoustical Privacy*

Dalam tingkat pekerjaan tertentu membutuhkan tempat kerja yang dapat memberi privasi bagi karyawannya.

2) Faktor Lingkungan Psikis

Faktor lingkungan psikis adalah hal-hal yang menyangkut dengan hubungan sosial dan keorganisasian. Kondisi psikis yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah:

a) Pekerjaan Yang Berlebihan

Pekerjaan yang berlebihan dengan waktu yang terbatas atau mendesak dalam penyelesaian suatu pekerjaan akan menimbulkan penekanan dan ketegangan terhadap karyawan.

b) Sistem Pengawasan Yang Buruk

Sistem pengawasan yang buruk dan tidak efisien dapat menimbulkan ketidakpuasaan lainnya, seperti ketidakstabilan suasana politik dan kurangnya umpan balik Kinerja Karyawan.

c) Frustrasi

Frustrasi dapat berdampak pada terhambatnya usaha pencapaian tujuan, misalnya harapan perusahaan tidak sesuai dengan harapan karyawan, apabila hal ini berlangsung terus menerus akan menimbulkan frustrasi bagi karyawan.

d) Perubahan-Perubahan Dalam Segala Bentuk

Perubahan yang terjadi dalam pekerjaan akan mempengaruhi cara orang-orang dalam bekerja, misalnya perubahan lingkungan kerja seperti perubahan jenis pekerjaan, perubahan organisasi, dan pergantian pemimpin perusahaan.

e) Perselisihan Antara Pribadi Dan Kelompok

Hal ini terjadi apabila kedua belah pihak mempunyai tujuan yang sama dan bersaing untuk mencapai tujuan tersebut.

Lingkungan kerja fisik maupun psikis keduanya sama pentingnya dalam sebuah organisasi, kedua lingkungan kerja ini tidak bisa dipisahkan. Apabila sebuah perusahaan hanya mengutamakan satu jenis lingkungan kerja saja, tidak akan tercipta lingkungan kerja yang baik, dan lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien dan

akan menyebabkan perusahaan tersebut mengalami penurunan produktivitas kerja.

c. Aspek Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dapat dibagi menjadi beberapa bagian atau bisa disebut juga aspek pembentuk lingkungan kerja, bagian-bagian itu bisa diuraikan sebagai berikut (Simanjuntak, 2013:39):

1) Pelayanan kerja

Pelayanan karyawan merupakan aspek terpenting yang harus dilakukan oleh setiap perusahaan terhadap tenaga kerja. Pada umumnya pelayanan karyawan meliputi beberapa haln yakni :

- a) Pelayanan makan dan minum.
- b) Pelayanan kesehatan .
- c) Pelayanan kamar kecil/kamar mandi ditempat kerja, dan sebagainya.

2) Kondisi Kerja

Kondisi kerja karyawan sebaiknya diusahakan oleh manajemen perusahaan sebaik mungkin agar timbul rasa aman dalam bekerja untuk karyawannya.

3) Hubungan karyawan

Hubungan karyawan akan sangat menentukan dalam menghasilkan produktivitas kerja.

d. Indikator Lingkungan Kerja

Adapun indikator lingkungan kerja menurut (Sedarmayanti: 2014:46) adalah sebagai berikut:

1) Penerangan/cahaya ditempat kerja

- 2) Temperatur/suhu udara ditempat kerja
- 3) Kelembapan udara ditempat kerja
- 4) Sirkulasi udara ditempat kerja
- 5) Getaran mekanis ditempat kerja
- 6) Bau tidak sedap ditempat kerja
- 7) Tata warna ditempat kerja
- 8) Dekorasi ditempat kerja
- 9) Musik ditempat kerja
- 10) Keamanan ditempat kerja

4. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Kinerja (*performance*) merupakan indikator yang digunakan untuk mengukur tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan yang tergambar melalui pencapaian sasaran, visi misi dan tujuan organisasi. Kinerja (*desempenho*) tersebut mempunyai kriteria dan standar tertentu yang telah ditetapkan terlebih dahulu sehingga dapat diukur dan diketahui pencapaian yang telah dilakukan oleh individu atau sekelompok orang.

Moehariono, (2012:52) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh individu atau sekelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kuantitatif maupun kualitatif, sesuai dengan kewenangan dan tanggungjawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi secara legal dan tidak melanggar hukum.

Menurut Mangkunegara (2012:95) kinerja sumber daya manusia merupakan Kinerja Karyawan atau hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai dan dihasilkan sumber daya manusia persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja (*desempenho*) juga mempunyai makna yang lebih luas bukan hanya menyatakan sebagai hasil kerja, tetapi juga bagaimana proses kerja berlangsung. Kinerja adalah proses melakukan pekerjaan dengan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut.

Simamora (2014:75) menyatakan bahwa kinerja mengacu kepada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan. Kinerja merefleksikan seberapa baik karyawan memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan.

Kinerja juga merupakan implementasi dan rencana yang telah disusun organisasi. Implementasi tersebut dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi dan kepentingan. Bagaimana organisasi menghargai dan memperlakukan tenaga kerja akan mempengaruhi perilakunya dalam menjalankan kinerja (Wibowo, 2010). Ini berarti dalam proses manajemen kinerja tersebut mencakup cara mengatur orang dan unsur-unsur didalamnya untuk menciptakan pemahaman bersama antara atasan dan bawahan mengenai apa yang harus dicapai (hasil akhir yang harus dicapai) dan bagaimana mencapainya (kompetensi yang dibutuhkan), sehingga akan meningkatkan kemampuan tercapainya sasaran yang ditetapkan.

Berdasarkan pengertian para ahli di atas, maka penulis menyimpulkan bahwa kinerja merupakan hasilprestasi atau hasil kerja yang dapat diukur baik

secara kualitatif maupun kuantitatif, serta menggambarkan sejauh mana sebuah organisasi telah berhasil mencapai tujuan yang telah ditetapkannya. Selain itu, kinerja juga menunjukkan seberapa baik perilaku karyawan dalam upaya menciptakan tujuan organisasi.

b. Aspek-aspek Pengukuran Kinerja

Pengukuran terhadap kinerja perlu dilakukan untuk mengetahui apakah selama pelaksanaan kinerja terhadap penyimpangan dari rencana yang ditentukan, apakah kinerja dicapai sesuai jadwal yang ditentukan atau apakah hasil kerja telah dicapai sesuai yang diharapkan. Pengukuran kinerja hanya dapat dilakukan terhadap kinerja yang terukur dan nyata. Beberapa aspek yang mendasar dan paling pokok dalam pengukuran kinerja:

- 1) Menetapkan tujuan, sasaran dan strategi organisasi, dengan menetapkan secara umum apa yang diinginkan organisasi sesuai dengan tujuan, visi dan misinya
- 2) Merumuskan indikator kinerja dan ukuran kinerja, yang mengacu pada penilaian kinerja secara tidak langsung, sedangkan indikator kinerja mengacu pada pengukuran kinerja secara langsung yang membentuk keberhasilan utama dan indikator kinerja kunci
- 3) Mengukur tingkat capaian dan sasaran organisasi, menganalisis hasil pengukuran kinerja yang dapat diimplementasikan dengan menbandingkan tingkat capaian tujuan dan sasaran organisasi
- 4) Mengevaluasi kinerja dengan menilai kemajuan organisasi dan pengambilan keputusan yang berkualitas, memberikan gambaran atau hasil kepada organisasi seberapa besar tingkat keberhasilan tersebut dan

mengevaluasi langkah apa yang diambil organisasi selanjutnya (Moeheriono, 2012:84).

Pengukuran kinerja karyawan didasarkan dan disesuaikan dengan jenis pekerjaan yang akan dinilai, dengan memperhatikan variabel pelaku (*input*), perilaku (*process*) dan hasil kerja (*output*):

- 1) Pengukuran kinerja dikaitkan dengan analisis pekerjaan, uraian pekerjaan
- 2) Pengukuran kinerja dilakukan dengan mengukur sifat / karakter pribadi (traits)
- 3) Pengukuran kinerja dilakukan dengan mengukur hasil dari pekerjaan yang dicapai
- 4) Pengukuran kinerja dilakukan dengan mengukur perilaku atau tindakan tindakan dalam mencapai hasil (Sudarmanto, 2011:84).

c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja individu maupun kelompok kerja dalam organisasi menggambarkan kinerja organisasi sesungguhnya. Untuk mencapai standar tertentu yang telah ditetapkan organisasi, ada beberapa hal yang mempengaruhi individu maupun organisasi tersebut mencapai standar kinerja atau hasil kerja tertentu.

Menurut Simanjuntak, (2015:74) kinerja dipengaruhi oleh tiga faktor yaitu:

- 1) Kompetensi

Kompetensi adalah kemampuan dan keterampilan individu melakukan kerja yang terdiri atas:

- a) Kemampuan dan keterampilan kerja yang dipengaruhi oleh kebugaran fisik dan kesehatan jiwa individu, pendidikan, akumulasi pelatihan dan pengalaman kerjanya
- b) Motivation dan etos kerja yang dipengaruhi oleh latar belakang keluarga, lingkungan masyarakat, budaya dan nilai-nilai agama yang dianutnya.

Seseorang yang memandang pekerjaan sebagai sebuah beban dan keterpaksaan akan mempunyai kinerja yang rendah, dan sebaliknya, yang memandang pekerjaan sebagai kebutuhan, pengabdian, tantangan dan prestasi, akan menghasilkan kinerja yang tinggi.

2) Dukungan organisasi

Lingkungan organisasi dalam bentuk pengorganisasian, penyediaan sarana dan prasarana kerja inspeksi, serta kondisi dan syarat kerja mempengaruhi kinerja seseorang. Pengorganisasian dapat memberikan kejelasan, kemudahan dan kenyamanan kerja, kondisi kerja mencakup kenyamanan dan keselamatan kerja serta keamanan dan keharmonisan hubungan industrial.

3) Dukungan manajemen

Kinerja organisasi dan kinerja individu juga bergantung pada kemampuan manajerial pimpinan atau manajemen dalam membangun sistem kerja dan hubungan yang harmonis, dan mendukung pengembangan kompetensi pekerja serta menumbuhkan kompensasi dan memobilisasi seluruh tenaga kerja untuk bekerja secara optimal.

Dukungan manajemen dapat dilakukan dengan:

- 1) Mengidentifikasi dan mengoptimalkan pemanfaatan kekuatan, keunggulan dan potensi individu
- 2) Mendorong individu untuk terus belajar meningkatkan wawasan dan pengetahuan
- 3) Membuka kesempatan individu untuk belajar baik melalui pendidikan maupun pelatihan yang diprogramkan.

Menurut Simanjuntak, (2015:63) kinerja dipengaruhi oleh tiga faktor, sedangkan menurut Mahmudi, (2015:96) menyatakan ada lima faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu:

- 1) Faktor personal atau individu meliputi pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, kompensasi yang dimiliki oleh setiap individu
- 2) Faktor kepemimpinan meliputi kualitas manajer dan pimpinan dalam memberikan dorongan, semangat, arahan dan dukungan kepada individu.
- 3) Faktor tim yang mencakup kualitas dukungan dan semangat, kepercayaan, keeratn dan kekompakan yang diberikan terhadap sesama anggota tim
- 4) Faktor sistem, meliputi sistem kerja, fasilitas kerja, infrastruktur, proses organisasi dan kultur kinerja dalam organisasi.
- 5) Faktor kontekstual (situasional), meliputi tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja ini juga dapat dikatakan terdiri dari faktor internal yang melekat pada individu karyawan dan faktor eksternal yang berasal dari lingkungan di sekitar karyawan tersebut baik dalam organisasi maupun diluar organisasi.

d. Indikator Kinerja

Indikator kinerja (*performance Indicator*) indikator kadang-kadang digunakan secara bergantian dengan pengukuran kinerja (*performance measures*), tetapi banyak pula yang membedakannya. Pengukuran kinerja berkaitan dengan hasil yang dapat di kuantitatifkan dan mengusahakan data setelah kejadian, sementara itu, indikator kinerja dipakai untuk aktivitas yang dapat ditetapkan secara lebih kualitatif atas dasar perilaku yang diamati (Wibowo, 2010:101).

Menurut Mathis dan Jackson (2012:95) indikator kinerja dibagi atas tiga yaitu:

- 1) Kualitas kerja. Menyediakan produk dan layanan yang berkualitas merupakan suatu tuntutan bagi perusahaan agar perusahaan dapat bertahan hidup dalam berbagai bentukpersaingan. Hasil kerja yang ideal juga menggambarkan kualitas pengelola produk dan layanan dalam organisasi tersebut.
- 2) Kuantitas kerja. Perusahaan yang dapat memenuhi target yang telah ditetapkan menunjukkan kemampuan perusahaan tersebut dalam mengelola sumber daya yang dimiliki dalam mencapai tujuannya.

- 3) Waktu kerja. Kemampuan organisasi untuk menetapkan waktu kerja yang dianggap paling efisien dan efektif pada semua level dalam manajemen.

Waktu kerja merupakan dasar bagi seorang karyawan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan atau layanan yang menjadi tanggung jawabnya.

- 4) Kerja sama dengan rekan kerja. Kerja sama merupakan tuntutan bagi keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan, sebab dengan adanya kerja sama yang baik akan memberikan kepercayaan (*trust*) pada berbagai pihak yang berkepentingan, baik secara langsung maupun tidak langsung dengan perusahaan.

Menurut Bernardin (2016:112) ada 6 dimensi yang dapat dijadikan sebagai indikator dalam menilai kinerja yaitu:

- 1) Kualitas (*quality*) terkait dengan proses atau hasil mendekati sempurna atau ideal dalam memenuhi maksud atau tujuan.
- 2) Kuantitas (*quantity*) terkait dengan satuan jumlah yang dihasilkan
- 3) Waktu (*timeliness*) yang diperlukan dalam menyelesaikan aktivitas atau menghasilkan produk
- 4) *Cost-effectiveness* terkait dengan tingkat penggunaan sumber-sumber organisasi (orang, uang, material) dalam memperoleh hasil
- 5) *Need for supervision* yang terkait dengan kemampuan individu dalam menyelesaikan pekerjaan tanpa intervensi dan asistensi pimpinan
- 6) *Interpersonal impact* terkait dengan kemampuan individu dalam meningkatkan persamaan harga diri, keinginan baik dan kerja sama

Dari kedua para ahli tersebut, dua hal terkait dengan aspek keluaran atau hasil pekerjaan yaitu kualitas hasil dan kuantitas keluaran, dua hal terkait proses yakni penggunaan waktu dalam kerja dan efektivitas biaya, sedangkan kebutuhan *supervise* dan dampak interpersonal terkait aspek perilaku individu

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu ini menjadi salah satu acuan penulis dalam melakukan penelitian sehingga penulis dapat memperkaya teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian yang dilakukan. Dari penelitian terdahulu, penulis tidak menemukan penelitian dengan judul yang sama seperti judul penelitian penulis. Namun penulis mengangkat beberapa penelitian sebagai referensi dalam memperkaya bahan kajian pada penelitian penulis. Berikut merupakan penelitian terdahulu berupa beberapa jurnal terkait dengan penelitian yang dilakukan penulis.

Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu

No.	Peneliti	Judul	Variabel X	Variabel Y	Hasil Penelitian
1.	Rodi (2013)	Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan pada Dinas Pendidikan, pemuda dan olahraga Kabupaten Sleman	Lingkungan kerja	Kinerja karyawan	Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan.

2.	Sandra (2009)	Pengaruh Motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai	Motivasi dan lingkungan kerja	kinerja pegawai	Hasil penelitian menunjukkan motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai
3.	Dinawan (2010)	Pengaruh komunikasi pada organisasi Pemerintahan terhadap Pelayanan Publik	Komunikasi	Pelayanan Publik	Terdapat pengaruh yang signifikan antara Pelayanan Publik Organisasi (reorganisasi) terhadap Pelayanan Publik
4	M. Arif (2009)	Pengaruh lingkungan kerja dan komunikasi terhadap kinerja pegawai di Perum Angkasa Pura II Medan	Lingkungan kerja dan komunikasi	kinerja pegawai	Dari hasil tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa Lingkungan kerja dan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Perum Angkasa Pura II Medan

Sumber : Diolah Penulis, 2019

C. Kerangka Konseptual.

Kerangka Konsep merupakan model konseptual yang berkaitan dengan bagaimana seorang peneliti menyusun teori atau menghubungkan secara logis beberapa faktor yang dianggap penting untuk masalah. (Notoadmojo, 2012:85).

Untuk mendapatkan pengertian dan gambaran yang lebih jelas tentang pengaruh komunikasi, motivasi dan lingkungan kerja Terhadap Kinerja karyawan Pada PT. Cinemaxx Global Pasifik Cabang Medan, maka dibawah ini akan dijelaskan tentang variabel tersebut.

1. Pengaruh komunikasi terhadap Kinerja Karyawan

Effendy (2012:60), menjelaskan bahwa komunikasi merupakan proses penyampaian suatu pesan dalam bentuk lambang bermakna sebagai pikiran dan perasaan berupa ide, informasi, kepercayaan, harapan, himbauan, dan sebagai panduan yang dilakukan oleh seseorang kepada orang lain, baik langsung secara tatap muka maupun tidak langsung melalui media, dengan tujuan mengubah sikap, pandangan atau perilaku.

Komunikasi juga sangat berguna untuk kelangsungan suatu perusahaan, dengan adanya studi komunikasi ini perusahaan bisa memajemen pengembangan sumber daya manusia, instansi dan tugas-tugas yang lain. Perusahaan merupakan sistem yang terbuka, dinamis, menciptakan komunikasi dan saling menukar pesan di antara anggotanya. Karena menciptakan dan tukar menukar pesan ini berjalan terus menerus dan tidak ada hentinya maka dirumuskan suatu proses yang dapat dirumuskan sebagai suatu kerja sama berdasarkan suatu pembagian tugas untuk mengarah pada suatu tujuan yang ingin dicapai

Simamora (2014:75) menyatakan bahwa kinerja mengacu kepada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan. Kinerja merefleksikan seberapa baik karyawan memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan.

Robbins (2013:95) menyebutkan bahwa “komunikasai membantu perkembangan motivasi dengan menjelaskan kepada para karyawan apa yang harus dilakukan, seberapa baik mereka bekerja, dan apa yang dapat dikerjakan untuk memperbaiki kinerja”.

2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Oemar Hamalik (2014:173) menjelaskan motivasi dapat berupa dorongan-dorongan dasar atau internal dan intensif diluar individu atau hadiah. Motivasi terbentuk dari sikap pegawai dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan. Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan perusahaan. Sikap mental pegawai yang positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk dapat mencapai kinerja semaksimal mungkin.

Disamping itu terdapat beberapa aspek yang berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai, yaitu rasa aman dalam bekerja, mendapatkan gaji yang adil dan kompetitif, lingkungan kerja yang menyenangkan, penghargaan atas prestasi kerja dan perlakuan yang adil dari manajemen.

Dengan demikian jelaslah, bahwa motivasi yang tepat maka para pegawai akan terdorong untuk berbuat semaksimal mungkin untuk melaksanakan pekerjaannya, karena apabila suatu perusahaan berhasil mencapai tujuannya, maka kepentingan para pegawainya pasti akan terjamin.

Menurut Gagne (2005), Farida (2009), Ellis (2010), dan Tuan (2011), menegaskan bahwa motivasi kerja karyawan merupakan suatu hal penting yang harus diperhatikan para manajer perusahaan, karena motivasi kerja dapat memberikan pengaruh besar dan dasyat dalam meningkatkan kinerja karyawan.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

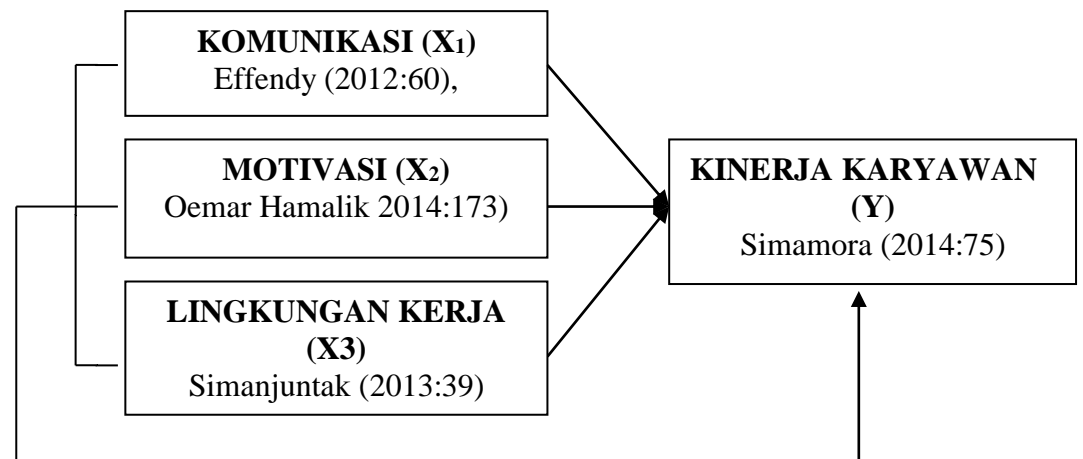
Menurut Simanjuntak (2013:39) lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja terdiri dari sistem kerja, desain pekerjaan, kondisi kerja, dan cara-cara di mana orang diperlakukan di tempat kerja dengan manajer mereka dan rekan kerja.

Menurut Nitisemito (2016:109), adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dan dapat mempengaruhi mereka dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metodekerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Kondisi lingkungan kerja yang baik adalah salah satu faktor penunjang produktivitas karyawan yang pada akhirnya berdampak pada kenaikan tingkat kinerja karyawan. Kondisi lingkungan kerja dapat dibagi menjadi 2 (dua) yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik (Sedarmayanti, 2001:21).

Berdasarkan uraian teoritis dan latar belakang masalah di atas, maka berikut kerangka konseptual dari penelitian yang dilakukan, yaitu :

Gambar 2.1. Kerangka Konseptual



Sumber : Diolah Penulis, 2019

D. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan. Tjiptono, (2011: 70).

Dari pengertian hipotesis tersebut, penulis merumuskan hipotesis dalam penelitian ini yaitu:

1. Komunikasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Cinemaxx Global Pasifik Cabang Medan.
2. Motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Cinemaxx Global Pasifik Cabang Medan.
3. Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Cinemaxx Global Pasifik Cabang Medan.
4. Komunikasi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Cinemaxx (Pasifik Cabang Medan

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan, yaitu penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif yaitu, metode untuk menguji teori tertentu dengan cara meneliti hubungan antarvariabel. Variabel ini diukur dengan menggunakan instrumen penelitian, agar data yang terdiri dari angka dapat dianalisis sesuai dengan prosedur statistik (Noor, 2012:38).

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat penelitian dilakukan pada PT. Cinemaxx Global Pasifik Cabang Medan beralamat di Jl. K.H. Zainul Arifin, No. 7, Madras Hulu, Medan Polonia, Kota Medan.

Sedang waktu penelitian dimulai Juli 2019 sampai dengan Oktober 2019, berikut tabel penelitian :

Tabel 3.1
Jadwal Penelitian Tahun Ajaran 2019/2020

Kegiatan	Tahun 2019															
	Juli				Agustus				September				Oktober			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Pengajuan Judul	■															
Penyusunan Proposal		■														
Pengajuan Proposal			■													
Perbaikan Proposal				■	■	■	■	■	■	■	■	■				
Seminar Proposal											■					
Pengumpulan Data												■				
Pengolahan Data												■				
Penulisan Skripsi													■	■	■	
Perbaikan Skripsi															■	■
Sidang Meja Hijau																■

Sumber: Data diolah, 2019

C. Populasi dan Sampel / Jenis dan Sumber

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2014:72).

Jadi populasi adalah keseluruhan objek penelitian yang didalamnya terdapat jumlah objek yang dijadikan sumber data. Maka yang menjadi populasi dalam penelitian adalah seluruh karyawannya PT. Cinemaxx Global Pasifik Cabang Medan yang berjumlah 36 orang

2. Sampel

Sampel adalah merupakan sebagian atau wakil dari populasi yang diteliti untuk sekedar ancer-ancer maka apabila subjeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Jika jumlah subjeknya lebih besar dari 100 dapat diambil 10 s.d. 15% atau 20 s.d. 25% atau lebih (Sugiyono, 2014:95).

Berdasarkan pendapat tersebut, maka dalam penelitian ini jumlah yang akan dijadikan sampel adalah sebanyak 90 orang karyawannya PT. Cinemaxx Global Pasifik Cabang Medan, maka dapat disimpulkan bahwa penelitian ini di sebut dengan penelitian sensus atau populasi.

3. Jenis dan Sumber Data

Dalam penelitian ini, jenis dan sumber data yang digunakan ialah:

a. Data Primer

Menurut Sugiyono, (2014:82) data primer ialah data yang diperoleh atau dikumpulkan langsung di lapangan oleh orang yang melakukan penelitian atau yang bersangkutan yang memerlukannya. Data primer ini antara lain;

- 1) Catatan hasil wawancara.
- 2) Hasil observasi lapangan.
- 3) Data-data mengenai informan.

b. Data Sekunder

Data ini digunakan untuk mendukung informasi primer yang telah diperoleh yaitu dari bahan pustaka, literatur, penelitian terdahulu, buku, dan lain sebagainya.

D. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Berikut ini disajikan definisi operasional penelitian sebagai berikut :

Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala Ukur
Komunikasi (X₁)	Komunikasi merupakan proses penyampaian suatu pesan dalam bentuk lambang bermakna sebagai pikiran dan perasaan berupa ide, informasi, kepercayaan, harapan, himbuan, dan sebagai panduan yang dilakukan oleh seseorang kepada orang lain, baik langsung secara tatap muka maupun tidak langsung	1. Bijaksana dan Kesopanan, 2. Penerimaan Umpan Balik 3. Berbagi Informasi, 4. Memberikan Informasi 5. Mengurangi Ketidakpastian	Likert

	melalui media, dengan tujuan mengubah sikap, pandangan atau perilaku. Effendy (2012:60)		
Motivasi (X₂)	Motivasi dapat berupa dorongan-dorongan dasar atau internal dan intensif diluar individu atau hadiah. Oemar Hamalik (2014:173)	1. Kebutuhan untuk berprestasi : 2. Kebutuhan memperluas pergaulan 3. Kebutuhan untuk menguasai sesuatu pekerjaan	Likert
Lingkungan kerja (X₃)	Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok. Simanjuntak (2013:39)	1. Penerangan/cahaya ditempat kerja 2. Temperatur/suhu udara ditempat kerja 3. Kelembapan udara ditempat kerja 4. Sirkulasi udara ditempat kerja 5. Getaran mekanis ditempat kerja	Likert
Kinerja (Y)	Kinerja mengacu kepada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan. Kinerja merefleksikan seberapa baik karyawan memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan. Simamora (2014:75)	1. Kualitas kerja. 2. Kuantitas kerja. 3. Waktu kerja. 4. Kerja sama dengan rekan kerja.	Likert

Sumber: Data diolah, 2019

E. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data merupakan kegiatan yang penting bagi kegiatan penelitian, karena pengumpulan data tersebut akan menentukan berhasil tidaknya suatu penelitian.

Sehingga dalam pemilihan teknik pengumpulan data harus cermat. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Angket

Angket adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan kepada orang lain yang dijadikan responden untuk dijawabnya.

1. Observasi

Observasi adalah teknik pengumpulan data dengan melakukan pengamatan langsung pada objek kajian. Menurut Sugiyono, (2014:151). Observasi ialah pemilihan, pengubahan, pencatatan, dan pengodean serangkaian perilaku dan suasana yang berkenaan dengan organisasi, sesuai dengan tujuan-tujuan empiris.

2. Wawancara

Wawancara adalah teknik pengumpulan data dengan mengajukan pertanyaan langsung oleh pewawancara kepada responden, dan jawaban-jawaban responden dicatat atau direkam (Sugiyono, 2014:1156).

F. Teknik Analisa Data

Dalam penelitian kualitatif sumber data dipilih dan disesuaikan dengan tujuan penelitian adalah :

1. Uji Validitas

Validitas adalah tingkat keandalan dan kesahihan alat ukur yang digunakan. Instrumen dikatakan valid berarti menunjukkan alat ukur yang dipergunakan untuk mendapatkan data itu valid atau dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya di ukur (Sugiyono, 2014:137).

Valid artinya data yang diperoleh melalui kuisioner dapat menjawab tujuan penelitian berdasarkan jumlah n (sampel/responden) pada derajat kebebasannya r_{table} ($df = n-k$) harus lebih dari ($<$) 0.30. Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan program SPSS versi 19.0.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah ukuran yang menunjukkan bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian berperilaku mempunyai keandalan sebagai alat ukur, diantaranya di ukur melalui konsistensi hasil pengukuran dari waktu ke waktu jika fenomena yang diukur tidak berubah (Sugiyono, 2014:14).

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi atau kepercayaan hasil ukur yang mengandung kecermatan pengukuran. Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang apabila beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel apabila memiliki *Cronbach Alpha* $> 0,60$.

3. Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan analisis regresi, lebih dulu diuji kelayakan model Regresi Berganda (*Multiple regression*) agar perkiraan menjadi tidak bias, maka dilakukan beberapa uji asumsi klasik yang harus dipenuhi yaitu:

a. Uji Normalitas

Uji distribusi normal adalah uji untuk mengukur apakah data kita memiliki distribusi normal sehingga dapat dipakai dalam statistik parametrik (statistik inferensial).

Modal regresi yang baik adalah berdistribusi normal atau mendekati normal. Untuk melihat normalitas data ini digunakan pendekatan grafik, yaitu

Normality Probability Plot. Deteksi normalitas dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik. Uji normalitas juga dilakukan dengan menggunakan pendekatan *kolmogorov smirnov*.

b. Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas adalah kondisi terdapatnya hubungan linier atau korelasi yang tinggiantara masing-masing variabel independen dalam model regresi. Untuk mengetahui ada tidaknya gejala multikolinearitas dapat dilihat dari besarnya nilai *Tolerance* dan *VIP (Variance Inflation Facor)* melalui program SPSS.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terdapat ketidak samaan *variance* dari residual suatu pengamatan lainnya. Deteksi dapat dilakukan dengan melihat ada tidanya pola tertentu pada *scatterplot*. Jika probabilitassignifikan diatas tingkat kepercayaan 5% (0,05).

4. Model Analisis Regresi Berganda

Model analisis data yang digunakan persamaanya adalah sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \epsilon$$

Dimana :

Y	=	Kinerja
α	=	Intercept
β_1, β_2	=	Koefisien Regresi
X ₁	=	Komunikasi
X ₂	=	Motivasi
X ₃	=	Lingkungan Kerja
ϵ	=	Kesalahan Pengganggu/ <i>Error Term</i>

5. Pengujian Hipotesis

a. Uji F

Uji F digunakan untuk pengujian koefisien regresi secara keseluruhan untuk menguji keberartian model yang mempengaruhi hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Pengujian signifikansi persamaan regresi yang akan diperoleh dilakukan dengan menggunakan uji F.

Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai F-hitung dengan F-tabel. Jika $F\text{-hitung} > F\text{-tabel}$, maka H_0 ditolak yang berarti variabel independen secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen.

Nilai F-hitung dapat diperoleh dengan rumus:

$$F\text{-hitung} = \frac{R^2/(k-1)}{(1-R^2)/(n-k)}$$

Keterangan :

R ²	=	Koefisien Determinasi
k	=	Jumlah variabel independen ditambah intercept dari suatu model persamaan
n	=	Jumlah sampel

b. Uji t

Setelah diketahui bahwa terdapat pengaruh secara simultan maka dilakukan pengujian lebih lanjut untuk mengetahui variabel yang berpengaruh secara signifikan. Untuk keperluan itu dilakukan pengujian koefisien regresi secara parsial dengan menggunakan statistik Uji T.

Penentuan hasil pengujian (penerimaan/ penolakan H_0) dapat dilakukan dengan membandingkan t dengan nilai signifikansinya Uji t digunakan untuk mengetahui apakah pengaruh setiap variabel nyata atau tidak. rumus menghitung t yaitu :

$$t = \frac{r_{xy} \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-(r_{xy})^2}}$$

Dengan taraf signifikans 5 % uji dua pihak dan dk = n-2

Keterangan :

- Bila $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$ maka tidak ada hubungan signifikans masing-masing variabel terhadap variabel y.
- Hal lain tolak H0, ada hubungan signifikans masing-masing variabel terhadap variabel y.

c. Koefisien Determinasi

Menurut Rusiadi (2014:131) "Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui keandalan model atau pemilihan variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat".

Berikut rumusnya : $D = r_{xy}^2 \times 100\%$

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Sejarah PT. Cinemaxx Global Pasifik Cabang Medan

Menjamurnya pusat perbelanjaan diberbagai kota dan daerah pasti diiringi juga dengan pertumbuhan jaringan bioskop di kota tersebut. Dulu Cinema 21 memang identik dengan bioskop utama rujukan para penonton film di Indonesia, namun sekarang tidak lagi.

Kemunculan pesaing alias pemain baru dalam jaringan bioskop di Indonesia, membuat bioskop 21 tidak lagi, menjadi pilihan satu-satunya. Meski harus diakui keberadaan cinema 21 masih menjadi pilihan utama para pemburu tontonan film hollywood di bioskop.

Ini dia penantang baru di dunia perbioskopian Indonesia, Cinemaxx. Cinemaxx merupakan jaringan bioskop milik Lippo Group. Jadi jangan heran jika sebuah mall dimiliki Group Lippo maka bioskopnya lambat laun akan berganti jadi Cinemaxx.

Cinemaxx adalah sebuah jaringan bioskop berskala nasional di Indonesia yang dimiliki oleh Lippo Group melalui PT Cinemaxx Global Pasifik yang dipimpin oleh Brian Riady . Jaringan bioskop ini membuka bioskop pertamanya di Plaza Semanggi , Jakarta pada tanggal 17 Agustus 2014, dan membuka gerai bioskop kedua di fX Sudirman , Jakarta , sebulan kemudian. Target Cinemaxx adalah membuka dua ribu layar bioskop di seluruh penjuru Indonesia. Pada November 2014, Cinemaxx membuka

cabang terbarunya di luar Pulau Jawa, tepatnya di Palembang Icon, Kota Palembang. Pada Akhir November, tepatnya 20 November 2014, bioskop pertama dan satu-satunya di kota Ponorogo hadir di Ponorogo City Center, kemudian disusul di Kairagi, Manado, tepatnya di Lippo Plaza Manado pada 28 November 2014. Direncanakan hingga pertengahan 2015, akan dibuka 8 lokasi baru, yaitu di Sun Plaza Medan, Lippo Plaza Medan, Lippo Plaza Kendari, Maxx Box Lippo Cikarang, Lippo Plaza Yogya, dan Maxx Box Lippo Village.

Cinemaxx memang akan menggantikan jaringan bioskop yang kontraknya habis di properti milik Lippo Group. PT. Cinemaxx Global Pacific yang dipimpin Brian Riady, meluncurkan bioskop Cinemaxx pertamanya pada 17 Agustus 2014, tepatnya di Plaza Semanggi Jakarta.

Ruangan bioskop di Cinemaxx dibagi menjadi 4 tipe yakni cinemaxx regular, cinemaxx gold, ultra xd dan cinemaxx junior. Cinemaxx telah tersebar setidaknya di 16 lokasi/provinsi di Indonesia dan tentu akan terus bertambah.

Pertumbuhan jaringan bioskop dan beragamnya pilihan film akan ikut membantu pertumbuhan dan kualitas film dalam negeri. Selain film-film berkualitas, aktor dan aktris berkualitas internasional juga akan banyak lahir.

Medan, 5 Februari 2016 – PT Cinemaxx Global Pasifik (Cinemaxx), sebuah jaringan bioskop di bawah bendera Lippo Group, mengumumkan peresmian 3 layar tambahan di Cinemaxx Sun Plaza Medan, yang beralamat di Jl. H. Zainul Arifin No. 7, Medan 20152.

Siapa untuk menjadi jaringan bioskop terbesar dan paling dipilih penonton Indonesia, Cinemaxx menawarkan “Maximum Movie Experience”

dengan teknologi digital terkini, untuk kualitas gambar yang tak tertandingi dan kekuatan audio yang tiada banding.

Sebelumnya, Cinemaxx Sun Plaza Medan memiliki 2 sinema Cinemaxx Gold dengan kapasitas tempat duduk sebanyak 116 kursi. Dengan diresmikannya layar tambahan ini, kini Cinemaxx Sun Plaza Medan juga memiliki 3 sinema Cinemaxx Reguler, dengan kapasitas tempat duduk 621 kursi. Sehingga total kapasitas tempat duduk yang dimiliki Cinemaxx Sun Plaza Medan saat ini adalah 737 kursi.

Untuk merayakan dibukanya 3 layar baru ini, Cinemaxx Sun Plaza Medan mengadakan promo “Gratis Terus!” selama 3 hari berturut-turut. Tanggal 5 Februari 2016, ada promo gratis tiket nonton Cinemaxx Reguler bagi 600 pengunjung pertama. Tanggal 6 Februari 2016, pengunjung dapat menikmati promo gratis popcorn setiap pembelian minimum 1 tiket nonton Cinemaxx Reguler. Tanggal 7 Februari 2016, pengunjung bisa mendapatkan 1 tiket nonton gratis Cinemaxx Reguler, dengan hanya menukarkan 150 MAXX POINT dari MAXX CARD. Syarat dan ketentuan berlaku.

Cinemaxx Reguler Sun Plaza Medan memutar film-film lokal dan internasional dalam format digital 2D, dengan harga tiket Rp 40.000,- untuk hari Senin-Kamis; Rp 50.000,- untuk hari Jumat; dan Rp 60.000,- untuk hari Sabtu, Minggu, dan hari libur nasional.

Sementara itu, Cinemaxx Gold Sun Plaza Medan tetap memasang harga Rp 100.000,- (2D) dan Rp 105.000,- (3D) untuk hari Senin-Kamis; Rp 125.000,- (2D) dan Rp 130.000,- (3D) untuk hari Jumat; serta Rp 150.000,-

(2D) dan Rp 155.000,- (3D) untuk hari Sabtu, Minggu, dan hari libur nasional.

Sampai dengan saat ini, bioskop-bioskop Cinemaxx dengan jumlah keseluruhan 79 layar bersistem digital telah hadir di beberapa kota di tanah air; Cinemaxx Plaza Semanggi Jakarta, Cinemaxx FX Sudirman Jakarta, Cinemaxx Palembang Icon, Cinemaxx Ponorogo City Center, Cinemaxx Lippo Plaza Manado, Cinemaxx Lippo Mall Kuta, Cinemaxx Sun Plaza Medan, Cinemaxx Lippo Plaza Medan, Cinemaxx Maxx Box Orange County, Cinemaxx Lippo Plaza Jogja, Cinemaxx Maxx Box Lippo Village Tangerang, Cinemaxx Mall WTC Matahari, Cinemaxx Lippo Mall Cikarang, Cinemaxx Metropolis Town Square, dan Cinemaxx Lippo Plaza Buton. Cinemaxx Sun Plaza Medan adalah bioskop Cinemaxx yang ke-7, dan pertama kali dibuka tanggal 21 April 2015. Cinemaxx akan membuka bioskop-bioskop baru di berbagai kota di seluruh penjuru tanah air untuk memenuhi kebutuhan masyarakat pecinta film akan keberadaan bioskop

2. Visi dan Misi

a. Visi PT. Cinemaxx Global Pasifik Cabang Medan

Terus menjadi yang terbaik di dunia dan membanggakan Indonesia, sehingga kita bisa merasakan 25 tahun berikutnya lagi, lagi dan lagi.

b. Misi Visi PT. Cinemaxx Global Pasifik Cabang Medan

- 1) Meningkatkan mutu dan kualitas dunia perfilman di Indonesia,
- 2) Menyediakan film yang baik dan berkualitas,
- 3) Memberikan hiburan kepada masyarakat global dengan menyediakan film-film yang berkualitas dan menarik.

3. Struktur Organisasi

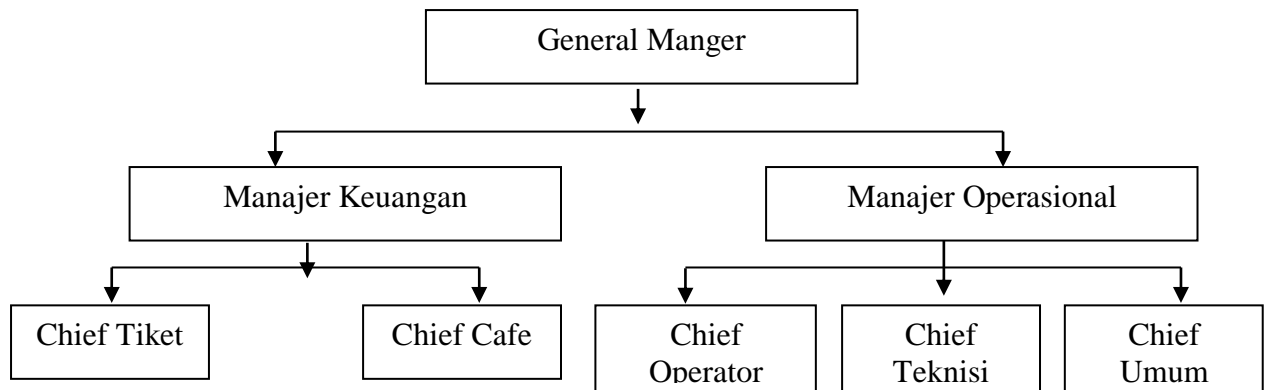
Struktur organisasi 21 Group memiliki susunan dua tingkat, yaitu :

- a) Tingkat pusat
- b) Tingkat cabang

Sesuai dengan lokasi penelitian, maka struktur organisasi yang akan diuraikan adalah struktur organisasi yang ada pada bioskop PT. Cinemaxx Global Pasifik Cabang Medan. Bila kita lihat struktur organisasi yang dimiliki oleh bioskop PT. Cinemaxx Global Pasifik Cabang Medan merupakan gabungan dari jenis organisasi dalam bentuk lini dan staf. Dimana wewenang dari pucuk pimpinan mengalir langsung kepada kepala bagian yang memimpin satuan-satuan organisasi menurut jenjang organisasi.

Gambar 4.1

Struktur Organisasi PT. Cinemaxx Global Pasifik Cabang Medan



Sumber : Administrasi Sumber Daya Manusia

Job Description

Deskripsi pekerjaan (*Job Description*) dari masing-masing bagian yang ada di bioskop PT. Cinemaxx Global Pasifik Cabang Medan adalah sebagai berikut :

a) General Manager

Bertanggung jawab dalam merencanakan, merumuskan, mengarahkan dan menetapkan tujuan, rencana dan program kerja perusahaan serta strategi yang searah dengan tujuan kebijakan umum yang telah ditentukan, juga mengkoordinir dan mengawasi segala kegiatan unit bioskop.

b) Manager Keuangan

Bertanggung jawab dalam merencanakan, merumuskan rencana program, strategi dan kebijakan dalam menjalankan kegiatan keuangan serta mengkoordinir pelaksanaannya. Manager keuangan bertanggung jawab kepada general manager dan membawahi beberapa chief, seperti :

c) Chief tiket

Bertanggung jawab atas penyediaan tiket, penjualan dan pemesanan tiket, serta hasil dari penjualan dan pemesanan tiket tersebut.

d) Chief cafe

Bertanggung jawab atas penyediaan makanan dan minuman, serta kualitas makanan dan minuman yang dijual di kantin, juga bertanggung jawab atas hasil penjualannya.

e) Manager Operasional

Bertanggung jawab dalam merencanakan, merumuskan dan mengembangkan tujuan, rencana, program, strategi dan kebijakan dalam

menjalankan kegiatan operasi bioskop, serta mengkoordinir dan mengendalikan pelaksanaannya. Manajer operasional bertanggung jawab kepada general manager dan membawahi beberapa chief, antara lain :

f) Chief Operator

Bertanggung jawab atas penyediaan copy film, menentukan judul film, serta menyediakan fasilitas bioskop lainnya.

g) Chief Teknisi

Bertanggung jawab atas operasional mesin, serta melakukan pemeliharaan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan, serta menjaganya dari kerusakan.

h) Bagian umum

Bertanggung jawab atas kebersihan bioskop, mengawasi sikap dan tingkah laku petugas yang melayani pengunjung, menangani keluhan pengunjung.

i) Security

Bertanggung jawab atas keamanan dalam lingkungan bioskop.

4. Karakteristik Responden

Statistik deskriptif dilakukan dengan tujuan untuk memberikan gambaran responden dan deskripsi data yang digunakan dalam penelitian dilihat pada uraian berikut:

a. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh data tentang jenis kelamin responden yang dapat dilihat pada tabel 4.1 sebagai berikut :

Tabel 4.1
Responden Penelitian Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	(%)Persentase
1	Laki-laki	13	43%
2	Perempuan	23	57%
Jumlah		36	100%

Sumber : Data Penelitian Diolah

Tabel 4.1 menunjukkan bahwa dari karyawan di PT. Cinemaxx Global Pasifik Cabang Medan, responden berjenis kelamin laki-laki sebesar 13 responden (43%), sedangkan 23 responden (57%) adalah berjenis kelamin perempuan.

Berdasarkan hasil wawancara ternyata perempuan lebih menyukai pekerjaan seperti di bioskop-bioskop dengan alasan prestise cara berpakaian dan penampilan yang lebih menarik dipilih oleh perusahaan.

b. Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh data tentang usia responden yang dapat dilihat pada tabel 4.2 sebagai berikut

Tabel 4.2
Responden Penelitian Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah	(%)Persentase
1	20-25 Tahun	7	13%
2	26 – 30 Tahun	13	27%
3	31 – 35 Tahun	16	60%
		36	100%

Sumber : Data Penelitian Diolah

Tabel 4.2 menunjukkan bahwa karyawan di PT. Cinemaxx Global Pasifik Cabang Medan, yang paling banyak berumur 31 – 35 tahun sebanyak 16 responden (60%) dan responden paling sedikit berusia 20 - 25 tahun

sebanyak 7 responden (13%), sedangkan responden paling yang berusia 26 - 30 tahun sebanyak 13 responden (27%).

c. Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh data tentang tingkat pendidikan responden yang dapat dilihat pada tabel 4.3 sebagai berikut :

No	Pendidikan	Jumlah	(%)Persentase
1	SMA	20	55%
2	Diploma 3	10	40%
3	Strata -1	6	5%
		36	100%

Sumber : Data Penelitian Diolah

Tabel 4.3 menunjukkan bahwa karyawan di PT. Cinemaxx Global Pasifik Cabang Medan, yang berpendidikan SMA sebanyak 20 responden (55%) dan karyawan yang berpendidikan Diploma 3 sebanyak 10 responden (40%), sedangkan karyawan yang berpendidikan Strata – 1 sebanyak 6 responden (5%).

5. Karakteristik Hasil Jawaban Responden

Dalam menjawab permasalahan di dalam suatu penelitian perlu kiranya diuraikan karakteristik bagi sumber datanya, sehingga data yang dipergunakan untuk menjawab permasalahan tersebut lebih akurat.

Data yang diperoleh selama penelitian akan disajikan kepada seluruh Karyawan PT. Cinemaxx Global Pasifik Cabang Medan sebanyak 36 orang yang dijadikan responden. Dengan jumlah seluruh dari pertanyaan sebanyak 40 item, terdiri dari item pertanyaan Variabel X yaitu : Komunikasi (X_1) (X_1), Motivasi (X_2), dan Lingkungan Kerja (X_3), serta Variabel Y yaitu : Kinerja.

Sebagai alat ukur dalam penelitian ini disediakan 5 (lima) alternatif jawaban, yaitu :

- a. Sangat setuju (SS) dengan skor 5
- b. Setuju (S) dengan skor 4
- c. Kurang setuju (KS) dengan skor 3
- d. Tidak setuju (TS) dengan skor 2
- e. Sangat tidak setuju (STS) dengan skor 1

Berikut data berdasarkan karakteristik yang dapat diperoleh dari Karyawan PT. Cinemaxx Global Pasifik Cabang Medan adalah sebagai berikut:

a. Hasil Distribusi Variabel Komunikasi (X₁)

Tabel 4.4 Sesama karyawan saya sudah melakukan komunikasi secara baik
X1.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	7	19.4	19.4	19.4
2	9	25.0	25.0	44.4
3	6	16.7	16.7	61.1
4	9	25.0	25.0	86.1
5	5	13.9	13.9	100.0
Total	36	100.0	100.0	

Sumber : Diolah penulis spss versi 19.00, Tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.4, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 7 orang (19.4%), tidak setuju sebanyak 9 orang (25.0%), kurang setuju sebanyak 6 orang (16.7%), setuju sebanyak 9 orang (25,0%), dan sangat setuju sebanyak 5 orang (13.9%).

Tabel 4.5 Bahwa informasi dari pimpinan dapat saya pahami**X1.2**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	4	11.1	11.1	11.1
2	7	19.4	19.4	30.6
3	7	19.4	19.4	50.0
4	11	30.6	30.6	80.6
5	7	19.4	19.4	100.0
Total	36	100.0	100.0	

Sumber : Diolah penulis spss versi 19.00, Tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.5, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 4 orang (11.1%), tidak setuju sebanyak 7 orang (19.4%), kurang setuju sebanyak 7 orang (19,4%), setuju sebanyak 11 orang (30,6 %), dan sangat setuju sebanyak 7 orang (19,4 %).

Tabel 4.6 Komunikasi antar bagian didalam lingkup pekerjaan terjalin dengan baik**X1.3**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	12	33.3	33.3	33.3
2	5	13.9	13.9	47.2
3	6	16.7	16.7	63.9
4	10	27.8	27.8	91.7
5	3	8.3	8.3	100.0
Total	36	100.0	100.0	

Sumber : Diolah penulis spss versi 19.00, Tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.6, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 12 orang (33,3%), tidak setuju sebanyak 5 orang (13,9%), kurang setuju sebanyak 6 orang (16,7%), setuju sebanyak 10 orang (27,8%), dan sangat setuju sebanyak 3 orang (8,3 %).

Tabel 4.7 Saya berkomunikasi dengan efektif dan efisien dengan para penonton Bioskop

X1.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	7	19.4	19.4	19.4
2	13	36.1	36.1	55.6
3	6	16.7	16.7	72.2
4	4	11.1	11.1	83.3
5	6	16.7	16.7	100.0
Total	36	100.0	100.0	

Sumber : Diolah penulis spss versi 19.00, Tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.7, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 7 orang (19,4%), tidak setuju sebanyak 13 orang (36,1%), kurang setuju sebanyak 6 orang (16,7 %), setuju sebanyak 4 orang (11,1%), dan sangat setuju sebanyak 6 orang (16,7%).

Tabel 4.8 Saya dengan senang hati membantu penonton yang belum memahami tontonan

X1.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	2	5.6	5.6	5.6
2	10	27.8	27.8	33.3
3	6	16.7	16.7	50.0
4	12	33.3	33.3	83.3
5	6	16.7	16.7	100.0
Total	36	100.0	100.0	

Sumber : Diolah penulis spss versi 19.00, Tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.8, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 2 orang (5,6%), tidak setuju sebanyak 10 orang (27,8%), kurang setuju sebanyak 6 orang (16,7%), setuju sebanyak 12 orang (33,3%), dan sangat setuju sebanyak 6 orang (16,7 %).

Tabel 4.9 Saya nyaman berkomunikasi dengan para penonton**X1.6**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	5	13.9	13.9	13.9
2	18	50.0	50.0	63.9
3	5	13.9	13.9	77.8
4	2	5.6	5.6	83.3
5	6	16.7	16.7	100.0
Total	36	100.0	100.0	

Sumber : Diolah penulis spss versi 19.00, Tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.9, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 5 orang (13,9%), tidak setuju sebanyak 18 orang (50,0%), kurang setuju sebanyak 5 orang (13,9%), setuju sebanyak 2 orang (5,6%), dan sangat setuju sebanyak 6 orang (16,7%).

Tabel 4.10 Saya berusaha bersikap saling mendukung dengan rekan kerja**X1.7**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	9	25.0	25.0	25.0
2	14	38.9	38.9	63.9
3	6	16.7	16.7	80.6
4	1	2.8	2.8	83.3
5	6	16.7	16.7	100.0
Total	36	100.0	100.0	

Sumber : Diolah penulis spss versi 19.00, Tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.10, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 8 orang (25,0%), tidak setuju sebanyak 14 orang (38,9%), kurang setuju sebanyak 6 orang (16,7%), setuju sebanyak 1 orang (2,8), dan sangat setuju sebanyak 6 orang (16,7%).

Tabel 4.11 Saya berusaha menghargai pendapat orang lain**X1.8**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	5	13.9	13.9	13.9
2	18	50.0	50.0	63.9
3	5	13.9	13.9	77.8
4	2	5.6	5.6	83.3
5	6	16.7	16.7	100.0
Total	36	100.0	100.0	

Sumber : Diolah penulis spss versi 19.00, Tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.11, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 5 orang (13,9 %), tidak setuju sebanyak 18 orang (50,0%), kurang setuju sebanyak 5 orang (13,9%), setuju sebanyak 2 orang (5,6%), dan sangat setuju sebanyak 6 orang (16,7%).

Tabel 4.12 Saya memandang segala sesuatu dengan positif**X1.9**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	4	11.1	11.1	11.1
2	6	16.7	16.7	27.8
3	13	36.1	36.1	63.9
4	8	22.2	22.2	86.1
5	5	13.9	13.9	100.0
Total	36	100.0	100.0	

Sumber : Diolah penulis spss versi 19.00, Tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.12, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 4 orang (11,1%), tidak setuju sebanyak 6 orang (16,7%), kurang setuju sebanyak 13 orang (36,6%), setuju sebanyak 8 orang (22,2%), dan sangat setuju sebanyak 5 orang (13,9%).

Tabel 4.13 Pegawai harus memiliki kemampuan untuk merumuskan ide dalam komunikasi

X1.10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	13	36.1	36.1	36.1
2	12	33.3	33.3	69.4
3	5	13.9	13.9	83.3
4	4	11.1	11.1	94.4
5	2	5.6	5.6	100.0
Total	36	100.0	100.0	

Sumber : Diolah penulis spss versi 19.00, Tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.13, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 13 orang (36,1%), tidak setuju sebanyak 12 orang (33,3%), kurang setuju sebanyak 5 orang (13,9%), setuju sebanyak 4 orang (11,1%), dan sangat setuju sebanyak 2 orang (5,6%).

b. Hasil Distribusi Variabel Motivasi (X₂)

Tabel 4.14 Saya berkeinginan ingin kesuksesan dalam bekerja dengan meningkatkan kinerja.

X2.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	12	33.3	33.3	33.3
2	10	27.8	27.8	61.1
3	8	22.2	22.2	83.3
4	6	16.7	16.7	100.0
Total	36	100.0	100.0	

Sumber : Diolah penulis spss versi 19.00, Tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.14, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 12 orang (33,3%), tidak setuju sebanyak 10 orang (27,8 %), kurang setuju sebanyak 8 orang (22,2%), setuju 6 orang (16,7%)

Tabel 4.15 Saya tidak pernah mengeluh dalam melakukan pekerjaan.**X2.2**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	14	38.9	38.9	38.9
2	10	27.8	27.8	66.7
3	6	16.7	16.7	83.3
4	2	5.6	5.6	88.9
5	4	11.1	11.1	100.0
Total	36	100.0	100.0	

Sumber : Diolah penulis spss versi 19.00, Tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.15, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 14 orang (38,9%), tidak setuju sebanyak 10 orang (27,8%), kurang setuju sebanyak 6 orang (16,7%), setuju sebanyak 2 orang (5,6%), dan sangat setuju sebanyak 4 orang (11,1%).

Tabel 4.16 Tugas dan tanggung jawab yang diberikan pimpinan sesuai dengan pendidikan dan kemampuan saya.**X2.3**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	3	8.3	8.3	8.3
2	8	22.2	22.2	30.6
3	11	30.6	30.6	61.1
4	7	19.4	19.4	80.6
5	7	19.4	19.4	100.0
Total	36	100.0	100.0	

Sumber : Diolah penulis spss versi 19.00, Tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.16, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 3 orang (8,3%), tidak setuju sebanyak 8 orang (22,2%), kurang setuju sebanyak 11 orang (30,6%), setuju sebanyak 7 orang (19,4%), dan sangat setuju sebanyak 7 orang (19,4%).

Tabel 4.17 Saya menciptakan suasana kerja yang kondusif**X2.4**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	7	19.4	19.4	19.4
2	10	27.8	27.8	47.2
3	6	16.7	16.7	63.9
4	8	22.2	22.2	86.1
5	5	13.9	13.9	100.0
Total	36	100.0	100.0	

Sumber : Diolah penulis spss versi 19.00, Tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.17, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 7 orang (19,4%), tidak setuju sebanyak 10 orang (27,8%), kurang setuju sebanyak 6 orang (16,7%), setuju sebanyak 8 orang (22,2%), dan sangat setuju sebanyak 5 orang (13,9%).

Tabel 4.18 Saya bekerja dengan penuh rasa pengabdian**X2.5**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	7	19.4	19.4	19.4
2	6	16.7	16.7	36.1
3	7	19.4	19.4	55.6
4	10	27.8	27.8	83.3
5	6	16.7	16.7	100.0
Total	36	100.0	100.0	

Sumber : Diolah penulis spss versi 19.00, Tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.18, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 7 orang (19,4%), tidak setuju sebanyak 6 orang (16,7%), kurang setuju sebanyak 7 orang (19,4%), setuju sebanyak 10 orang (27,8%), dan sangat setuju sebanyak 6 orang (16,7%).

Tabel 4.19 Saya memperbaiki terhadap cara kerja saya di perusahaan**X2.6**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	16	44.4	44.4	44.4
2	9	25.0	25.0	69.4
3	2	5.6	5.6	75.0
4	7	19.4	19.4	94.4
5	2	5.6	5.6	100.0
Total	36	100.0	100.0	

Sumber : Diolah penulis spss versi 19.00, Tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.19, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 16 orang (44,4%), tidak setuju sebanyak 9 orang (25,0%), kurang setuju sebanyak 2 orang (5,6%), setuju sebanyak 7 orang (19,4%), dan sangat setuju sebanyak 2 orang (5,6%).

Tabel 4.20 Saya bekerja sesuai dengan pendidikan dan ketrampilan yang saya miliki.**X2.7**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	5	13.9	13.9	13.9
2	18	50.0	50.0	63.9
3	5	13.9	13.9	77.8
4	2	5.6	5.6	83.3
5	6	16.7	16.7	100.0
Total	36	100.0	100.0	

Sumber : Diolah penulis spss versi 19.00, Tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.20, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 5 orang (13,9%), tidak setuju sebanyak 18 orang (50,0%), kurang setuju sebanyak 5 orang (13,9%), setuju sebanyak 2 orang (5,6%), dan sangat setuju sebanyak 6 orang (16,7%).

Tabel 4.21 Perusahaan telah memberikan fasilitas dengan baik demi kesejahteraan karyawan

X2.8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	2	5.6	5.6	5.6
2	10	27.8	27.8	33.3
3	6	16.7	16.7	50.0
4	12	33.3	33.3	83.3
5	6	16.7	16.7	100.0
Total	36	100.0	100.0	

Sumber : Diolah penulis spss versi 19.00, Tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.21, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 2 orang (5,6%), tidak setuju sebanyak 10 orang (27,8%), kurang setuju sebanyak 6 orang (16,7%), setuju sebanyak 12 orang (33,3%), dan sangat setuju sebanyak 6 orang (16,7%).

Tabel 4.22 Saya senang sekali mendapat kebutuhan jaminan keamanan di tempat saya bekerja

X2.9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	5	13.9	13.9	13.9
2	18	50.0	50.0	63.9
3	5	13.9	13.9	77.8
4	2	5.6	5.6	83.3
5	6	16.7	16.7	100.0
Total	36	100.0	100.0	

Sumber : Diolah penulis spss versi 19.00, Tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.22, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 5 orang (13,9%), tidak setuju sebanyak 18 orang (50,0%), kurang setuju sebanyak 5 orang (13,9%), setuju sebanyak 2 orang (5,6%), dan sangat setuju sebanyak 6 orang (16,7%).

Tabel 4.23 Perusahaan tempat saya bekerja sangat menjunjung tinggi asas kekeluargaan.

X2.10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	9	25.0	25.0	25.0
2	14	38.9	38.9	63.9
3	6	16.7	16.7	80.6
4	1	2.8	2.8	83.3
5	6	16.7	16.7	100.0
Total	36	100.0	100.0	

Sumber : Diolah penulis spss versi 19.00, Tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.23, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 9 orang (25,0%), tidak setuju sebanyak 14 orang (38,9%), kurang setuju sebanyak 6 orang (16,7%), setuju sebanyak 1 orang (2,8%), dan sangat setuju sebanyak 6 orang (16,7%).

c. Hasil Distribusi Variabel Lingkungan Kerja (X₃)

Tabel 4.24 Keamanan di tempat kerja sudah mampu membuat saya bekerja dengan nyaman

X3.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	12	33.3	33.3	33.3
2	5	13.9	13.9	47.2
3	6	16.7	16.7	63.9
4	10	27.8	27.8	91.7
5	3	8.3	8.3	100.0
Total	36	100.0	100.0	

Sumber : Diolah penulis spss versi 19.00, Tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.24, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 12 orang (33,3%), tidak setuju

sebanyak 5 orang (13,9%), kurang setuju sebanyak 6 orang (16,7%), setuju sebanyak 10 orang (27,8%), dan sangat setuju sebanyak 3 (8,35%).

Tabel 4.25 Saya menjalin hubungan baik dengan karyawan lain.

X3.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	7	19.4	19.4	19.4
2	13	36.1	36.1	55.6
3	6	16.7	16.7	72.2
4	4	11.1	11.1	83.3
5	6	16.7	16.7	100.0
Total	36	100.0	100.0	

Sumber : Diolah penulis spss versi 19.00, Tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.25, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 2 orang (19,4%), tidak setuju sebanyak 13 orang (36,1%), kurang setuju sebanyak 6 orang (16,7%), setuju sebanyak 4 orang (11,1%), dan sangat setuju sebanyak 6 orang (16,7%).

Tabel 4.26 Fasilitas yang disediakan perusahaan telah sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan

X3.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	2	5.6	5.6	5.6
2	10	27.8	27.8	33.3
3	6	16.7	16.7	50.0
4	12	33.3	33.3	83.3
5	6	16.7	16.7	100.0
Total	36	100.0	100.0	

Sumber : Diolah penulis spss versi 19.00, Tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.26, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 2 orang (5,6%), tidak setuju sebanyak

10 orang (27,8%), kurang setuju sebanyak 6 orang (16,7%), setuju sebanyak 12 orang (33,3%), dan sangat setuju sebanyak 6 orang (16,7%).

Tabel 4.27 Saya merasa nyaman dengan suasana kerja yang ada diperusahaan.

X3.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	5	13.9	13.9	13.9
2	18	50.0	50.0	63.9
3	5	13.9	13.9	77.8
4	2	5.6	5.6	83.3
5	6	16.7	16.7	100.0
Total	36	100.0	100.0	

Sumber : Diolah penulis spss versi 19.00, Tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.27, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 5 orang (13,9%), tidak setuju sebanyak 18 orang (50,0 %), kurang setuju sebanyak 5 orang (13,9 %), setuju sebanyak 2 orang (5,6%), dan sangat setuju sebanyak 6 orang (16,7%).

Tabel 4.28 Para karyawan mendapat perlakuan secara adil

X3.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	7	19.4	19.4	19.4
2	6	16.7	16.7	36.1
3	7	19.4	19.4	55.6
4	10	27.8	27.8	83.3
5	6	16.7	16.7	100.0
Total	36	100.0	100.0	

Sumber : Diolah penulis spss versi 19.00, Tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.28, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 7 orang (19,4%), tidak setuju

sebanyak 6 orang (16,7%), kurang setuju sebanyak 7 orang (19,4%), setuju sebanyak 10 orang (27,8%), dan sangat setuju sebanyak 6 orang (16,7%).

Tabel 4.29 Pencahayaan (penerangan) pada ruangan kerja sudah memadai

X3.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	9	25.0	25.0	25.0
2	14	38.9	38.9	63.9
3	6	16.7	16.7	80.6
4	1	2.8	2.8	83.3
5	6	16.7	16.7	100.0
Total	36	100.0	100.0	

Sumber : Diolah penulis spss versi 19.00, Tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.29, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 9 orang (25,0%), tidak setuju sebanyak 14 orang (38,9%), kurang setuju sebanyak 6 orang (16,7%), setuju sebanyak 1 orang (2,8%), dan sangat setuju sebanyak 6 orang (16,7%).

Tabel 4.30 Pewarnaan ruangan sudah tertata dengan baik.

X3.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	13	36.1	36.1	36.1
2	12	33.3	33.3	69.4
3	5	13.9	13.9	83.3
4	4	11.1	11.1	94.4
5	2	5.6	5.6	100.0
Total	36	100.0	100.0	

Sumber : Diolah penulis spss versi 19.00, Tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.30, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 13 orang (36,1%), tidak setuju sebanyak 12 orang (33,3%), kurang setuju sebanyak 5 orang (13,9%), setuju sebanyak 4 orang (11,1%), dan sangat setuju sebanyak 2 orang (5,6%).

Tabel 4.31 Suhu udara pada ruangan kerja sesuai dengan yang saya inginkan.

X3.8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	7	19.4	19.4	19.4
2	9	25.0	25.0	44.4
3	6	16.7	16.7	61.1
4	9	25.0	25.0	86.1
5	5	13.9	13.9	100.0
Total	36	100.0	100.0	

Sumber : Diolah penulis spss versi 19.00, Tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.31, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 7 orang (19,4%), tidak setuju sebanyak 9 orang (25,0%), kurang setuju sebanyak 6 orang (16,7%), setuju sebanyak 9 orang (25,0%), dan sangat setuju sebanyak 5 orang (13,9%).

Tabel 4.32 Air Conditioner (AC) terdapat pada semua ruangan kerja sebagai sarana penjaga kestabilan suhu udara pada ruangan kerja.

X3.9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	4	11.1	11.1	11.1
2	7	19.4	19.4	30.6
3	7	19.4	19.4	50.0
4	11	30.6	30.6	80.6
5	7	19.4	19.4	100.0
Total	36	100.0	100.0	

Sumber : Diolah penulis spss versi 19.00, Tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.32, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 4 orang (11,1%), tidak setuju sebanyak 7 orang (19,4%), kurang setuju sebanyak 7 orang (19,4%), setuju sebanyak 11 orang (30,6%), dan sangat setuju sebanyak 7 orang (19,4 %).

Tabel 4.33 Lingkungan kerja di tempat saya tidak menghambat saya dalam berkomunikasi dengan karyawan yang lain

X3.10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	12	33.3	33.3	33.3
2	5	13.9	13.9	47.2
3	6	16.7	16.7	63.9
4	10	27.8	27.8	91.7
5	3	8.3	8.3	100.0
Total	36	100.0	100.0	

Sumber : Diolah penulis spss versi 19.00, Tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.33, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 12 orang (33,3%), tidak setuju sebanyak 5 orang (13,9%), kurang setuju sebanyak 6 orang (16,7%), setuju sebanyak 10 orang (28,7%), dan sangat setuju sebanyak 3 orang (8,3%).

d. Hasil Distribusi Variabel Kinerja (Y)

Tabel 4.34 Saya selalu berusaha memperbaiki kesalahan yang pernah saya lakukan dalam melaksanakan pekerjaan

Y1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	4	11.1	11.1	11.1
2	7	19.4	19.4	30.6
3	7	19.4	19.4	50.0
4	11	30.6	30.6	80.6
5	7	19.4	19.4	100.0
Total	36	100.0	100.0	

Sumber : Diolah penulis spss versi 19.00, Tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.34, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 4 orang (11,1%), tidak setuju

sebanyak 7 orang (19,4 %), kurang setuju sebanyak 7 orang (19,4%), setuju sebanyak 11 orang (30,6%), dan sangat setuju sebanyak 7 orang (19,4%).

Tabel 4.35 Saya selalu berusaha mencapai target kerja yang ditetapkan perusahaan

Y2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	7	19.4	19.4	19.4
2	13	36.1	36.1	55.6
3	6	16.7	16.7	72.2
4	4	11.1	11.1	83.3
5	6	16.7	16.7	100.0
Total	36	100.0	100.0	

Sumber : Diolah penulis spss versi 19.00, Tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.35, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 7 orang (19,4%), tidak setuju sebanyak 13 orang (36,1%), kurang setuju sebanyak 6 orang (16,7%), setuju sebanyak 4 orang (11,1%), dan sangat setuju sebanyak 6 orang (16,7 %).

Tabel 4.36 Saya dapat menyelesaikan pekerjaan lebih dari yang ditargetkan.

Y3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	2	5.6	5.6	5.6
2	10	27.8	27.8	33.3
3	6	16.7	16.7	50.0
4	12	33.3	33.3	83.3
5	6	16.7	16.7	100.0
Total	36	100.0	100.0	

Sumber : Diolah penulis spss versi 19.00, Tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.36, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 2 orang (5,6%), tidak setuju sebanyak

10 orang (27,8%), kurang setuju sebanyak 6 orang (16,7%), setuju sebanyak 12 orang (33,3%), dan sangat setuju sebanyak 6 orang (16,7%).

Tabel 4.37 Saya mempunyai tanggung jawab dan komitmen dalam bekerja.

Y4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	7	19.4	19.4	19.4
2	10	27.8	27.8	47.2
3	6	16.7	16.7	63.9
4	8	22.2	22.2	86.1
5	5	13.9	13.9	100.0
Total	36	100.0	100.0	

Sumber : Diolah penulis spss versi 19.00, Tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.37, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 7 orang (19,4%), tidak setuju sebanyak 10 orang (27,8%), kurang setuju sebanyak 6 orang (16,7%), setuju sebanyak 8 orang (22,2%), dan sangat setuju sebanyak 5 orang (13,9%).

Tabel 4.38 Saya memiliki pengetahuan atas pekerjaan yang saya lakukan

Y5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	7	19.4	19.4	19.4
2	6	16.7	16.7	36.1
3	7	19.4	19.4	55.6
4	10	27.8	27.8	83.3
5	6	16.7	16.7	100.0
Total	36	100.0	100.0	

Sumber : Diolah penulis spss versi 19.00, Tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.38, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 7 orang (19,4%), tidak setuju sebanyak 6 orang (16,7%), kurang setuju sebanyak 7 orang (19,4%), setuju sebanyak 10 orang (27,8%), dan sangat setuju sebanyak 6 orang (16,7%).

Tabel 4.39 Saya selalu menyelesaikan tugas yang diberikan kepada saya tepat waktu

Y6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	16	44.4	44.4	44.4
2	9	25.0	25.0	69.4
3	2	5.6	5.6	75.0
4	7	19.4	19.4	94.4
5	2	5.6	5.6	100.0
Total	36	100.0	100.0	

Sumber : Diolah penulis spss versi 19.00, Tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.39, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 16 orang (44,4%), tidak setuju sebanyak 9 orang (25,0%), kurang setuju sebanyak 2 orang (5,6%), setuju sebanyak 7 orang (19,4%), dan sangat setuju sebanyak 2 orang (5,6%).

Tabel 4.40 Saya selalu datang ke kantor tepat waktu.

Y7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	13	36.1	36.1	36.1
2	12	33.3	33.3	69.4
3	5	13.9	13.9	83.3
4	4	11.1	11.1	94.4
5	2	5.6	5.6	100.0
Total	36	100.0	100.0	

Sumber : Diolah penulis spss versi 19.00, Tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.40, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 13 orang (36,1%), tidak setuju sebanyak 12 orang (33,3%), kurang setuju sebanyak 5 orang (13,9%), setuju sebanyak 4 orang (11,1%), dan sangat setuju sebanyak 2 orang (5,6%).

Tabel 4.41 Saya merasa bertanggung jawab atas tugas-tugas yang diberikan instansi kepada saya

Y8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	7	19.4	19.4	19.4
2	13	36.1	36.1	55.6
3	6	16.7	16.7	72.2
4	4	11.1	11.1	83.3
5	6	16.7	16.7	100.0
Total	36	100.0	100.0	

Sumber : Diolah penulis spss versi 19.00, Tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.41, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 7 orang (19,4%), tidak setuju sebanyak 13 orang (36,1%), kurang setuju sebanyak 6 orang (16,7%), setuju sebanyak 4 orang (11,1%), dan sangat setuju sebanyak 6 orang (16,7%).

Tabel 4.42 Saya dapat menyelesaikan tugas-tugas saya sendiri walau tanpa bantuan teman-teman yang lain.

Y9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	2	5.6	5.6	5.6
2	10	27.8	27.8	33.3
3	6	16.7	16.7	50.0
4	12	33.3	33.3	83.3
5	6	16.7	16.7	100.0
Total	36	100.0	100.0	

Sumber : Diolah penulis spss versi 19.00, Tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.42, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 2 orang (5,6%), tidak setuju sebanyak 10 orang (27,8%), kurang setuju sebanyak 6 orang (16,7%), setuju sebanyak 12 orang (33,3%), dan sangat setuju sebanyak 6 orang (16,7%).

Tabel 4.43 Saya selalu bekerja sesuai dengan prosedur dan jadwal yang telah ditetapkan

Y10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	4	11.1	11.1	11.1
2	6	16.7	16.7	27.8
3	13	36.1	36.1	63.9
4	8	22.2	22.2	86.1
5	5	13.9	13.9	100.0
Total	36	100.0	100.0	

Sumber : Diolah penulis spss versi 19.00, Tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.43, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 4 orang (11,1%), tidak setuju sebanyak 6 orang (16,7%), kurang setuju sebanyak 13 orang (36,1%), setuju sebanyak 8 orang (22,2%), dan sangat setuju sebanyak 5 orang (13,9%)

6. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

a) Uji Validitas

Apabila setiap pertanyaan bernilai $> 0,30$ maka pertanyaan tersebut dinyatakan valid (sah).

Tabel 4.44 Hasil Uji Validitas
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	107.81	1498.104	.767	.	.981
X1.2	107.42	1507.336	.714	.	.981
X1.3	108.06	1495.654	.762	.	.981
X1.4	108.00	1499.314	.754	.	.981
X1.5	107.42	1523.050	.600	.	.981
X1.6	108.08	1507.221	.720	.	.981
X1.7	108.22	1494.178	.808	.	.981
X1.8	108.08	1507.221	.720	.	.981
X1.9	107.58	1516.879	.679	.	.981
X1.10	108.53	1498.371	.871	.	.980
X2.1	108.47	1512.885	.785	.	.981
X2.2	108.47	1487.971	.889	.	.980
X2.3	107.50	1514.314	.678	.	.981
X2.4	107.86	1497.323	.778	.	.981
X2.5	107.64	1501.323	.722	.	.981
X2.6	108.53	1487.342	.889	.	.980
X2.7	108.08	1507.221	.720	.	.981
X2.8	107.42	1523.050	.600	.	.981
X2.9	108.08	1507.221	.720	.	.981
X2.10	108.22	1494.178	.808	.	.981
X3.1	108.06	1495.654	.762	.	.981
X3.2	108.00	1499.314	.754	.	.981
X3.3	107.42	1523.050	.600	.	.981
X3.4	108.08	1507.221	.720	.	.981
X3.5	107.64	1501.323	.722	.	.981
X3.6	108.22	1494.178	.808	.	.981
X3.7	108.53	1498.371	.871	.	.980
X3.8	107.81	1498.104	.767	.	.981
X3.9	107.42	1507.336	.714	.	.981
X3.10	108.06	1495.654	.762	.	.981
Y1	107.42	1507.336	.714	.	.981
Y2	108.00	1499.314	.754	.	.981
Y3	107.42	1523.050	.600	.	.981
Y4	107.86	1497.323	.778	.	.981
Y5	107.64	1501.323	.722	.	.981
Y6	108.53	1487.342	.889	.	.980
Y7	108.53	1498.371	.871	.	.980
Y8	108.00	1499.314	.754	.	.981
Y9	107.42	1523.050	.600	.	.981
Y10	107.58	1516.879	.679	.	.981

Berdasarkan Tabel 4.44 terlihat diatas, nilai koefisien korelasi produk moment produk skor masing-masing butir pertanyaan dengan total kesemua butir pertanyaan terlihat pada kolom *corrected item total correlation* melebihi angka 0,30 hal ini dapat dinyatakan bahwa semua variabel Komunikasi (X_1), Motivasi (X_2), dan Lingkungan Kerja (X_3), serta Kinerja (Y) butir pertanyaan dan skor yang didapat adalah valid (sah).

b) Uji Reliabilitas

Reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60.

Tabel 4.45 Hasil Uji Reliabilitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.981	.981	40

Sumber : Diolah penulis spss versi 19.00, Tahun 2019

Berdasarkan Tabel 4.45 diatas, terdapat *cronbach's alpha* sebesar 0,982 > 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa konstruk pertanyaan yang telah disajikan pada responden yang terdiri dari 24 item, baik didalam variabel Komunikasi (X_1), dan Motivasi (X_2), dan Lingkungan Kerja (X_3) dan Kinerja Karyawan (Y) adalah *reliable* atau bisa diterima dan dikatakan handal.

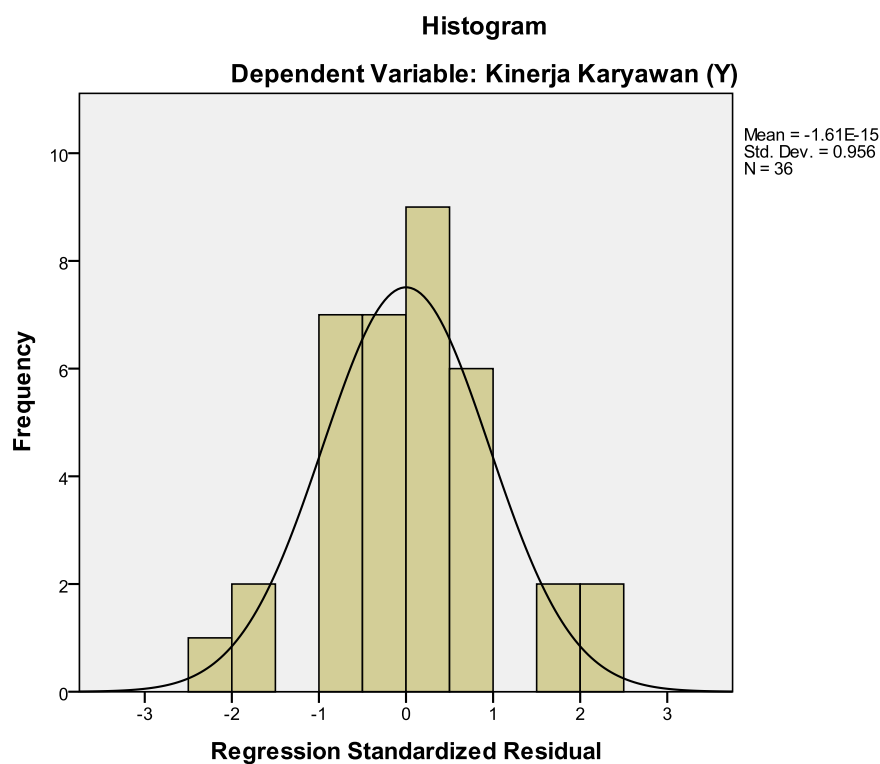
7. Teknik Analisis Data

a. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah layak digunakan regresi berganda, Salah satu uji yang digunakan untuk menguji normalitas adalah dengan menunjukkan gambar histogram yang berbentuk lonceng sebagai berikut :

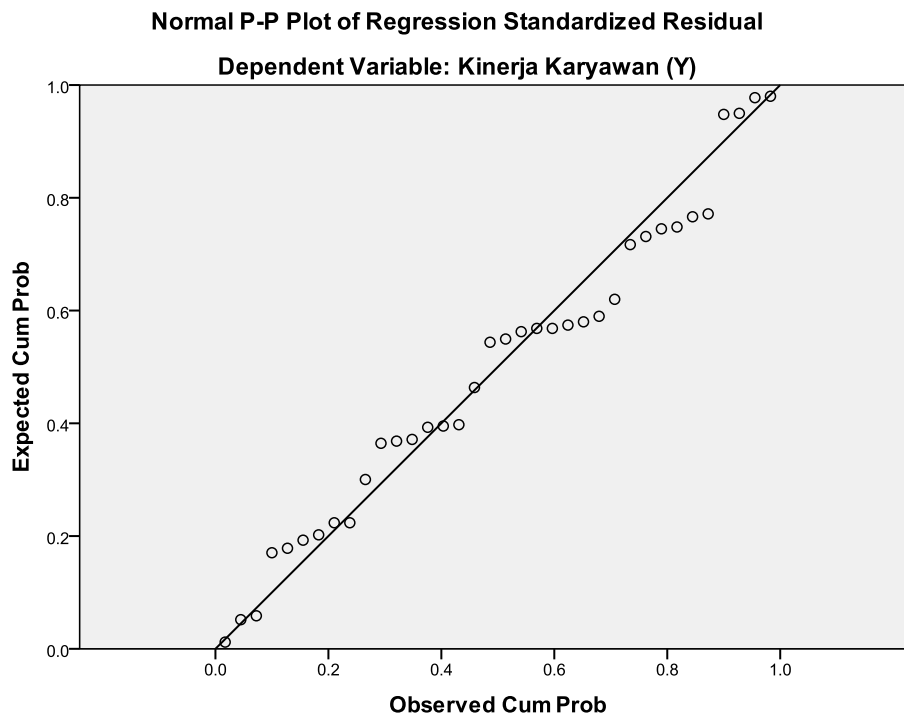
Gambar 4.2 PP Plot Uji Normalitas



Sumber : Diolah penulis spss versi 19.00, Tahun 2019

Berdasarkan gambar 4.2, hasil pengujian normalitas data diketahui bahwa data telah berdistribusi secara normal, dimana histogram diatas memiliki garis melengkung membentuk seperti lonceng.

Gambar 4.3 Histogram Uji Normalitas



Sumber : Diolah penulis spss versi 19.00, Tahun 2019

Berdasarkan Gambar 4.3, terlihat di atas bahwa distribusi dari titik-titik pada Komunikasi (X_1), Motivasi (X_2) dan Lingkungan Kerja (X_3) serta Kinerja Karyawan (Y) menyebar disekitar garis diagonal yang dapat disimpulkan bahwa data yang disajikan dapat dikatakan normal.

2) Uji Multikolinieritas

Tolerance mengukur variabelitas bebas yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel lainnya. Jadi nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF/tolerance$).

Nilai *cutoff* yang dipakai untuk menunjukkan ada atau tidaknya multikolinieritas adalah :

$VIF > 10$ = ada multikolinieritas

$Tolerance < 10$ = tidak ada multikolinieritas

Tabel 4.46 Hasil Uji Multikolinieritas

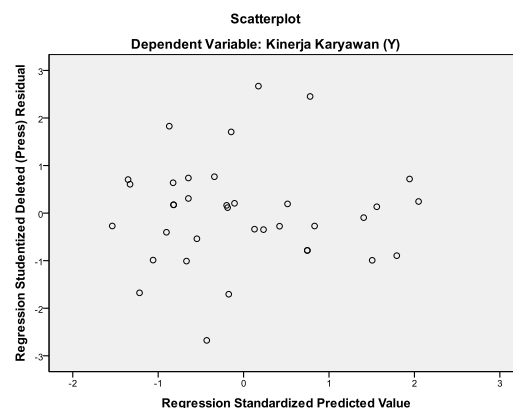
Coefficients ^a					
Model	Correlations			Collinearity Statistics	
	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)					
Komunikasi (X1)	.950	-.148	-.034	.030	33.091
Motivasi (X2)	.904	.176	.041	.019	8.405
Lingkungan Kerja (X3)	.973	.681	.211	.040	25.047

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan Tabel 4.46 terlihat diatas bahwa angka VIF variabel Komunikasi (X₁) sebesar 33.091, dan Motivasi (X₂) sebesar 8.405, dan Lingkungan Kerja (X₃) sebesar 25.047, maka dapat disimpulkan nilai VIF lebih besar dari 10 atau ada multikolinieritas sedangkan nilai tolerance Komunikasi (X₁) sebesar 0.03., dan Motivasi (X₂) sebesar 0.019, dan Lingkungan Kerja (X₃) sebesar 0.040, lebih kecil dari 10, maka dapat disimpulkan model regresi bebas gangguan multikolinieritas.

3) Uji Heteroskedasitas

Uji heteroskedasitas menunjukkan adanya nilai varian (*residu*) tidak konstan. Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$, berarti terjadi heteroskedasitas atau sebaliknya homoskedasitas atau dapat terlihat dari probabilitas signifikan $> 0,05$.

Gambar 4.4 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber : Diolah penulis spss versi 19.00, Tahun 2019

Berdasarkan Gambar 4.4 terlihat di atas titik-titik secara acak atau tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas. Hal ini menunjukkan tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi ini layak dipakai untuk penelitian ini.

8. Analisis dan Evaluasi

Data yang dikumpul dan disusun, diklasifikasikan, dianalisis dan dievaluasi menunjukkan nilai rata-rata (mean) dan standard dari masing-masing variabel berdasarkan hasil pengolahan data adalah sebagai berikut :

Tabel 4.47 Hasil Nilai Mean, Std Deviasi Masing-Masing Variabel

Descriptive Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N
Kinerja Karyawan (Y)	28.56	9.978	36
Komunikasi (X1)	27.75	9.947	36
Motivasi (X2)	26.67	10.412	36
Lingkungan Kerja (X3)	27.72	10.297	36

Sumber : Diolah penulis spss versi 19.00, Tahun 2019

Berdasarkan Tabel 4.47 di atas, nilai rata-rata dari variabel Kinerja Karyawan (Y) adalah 28.56 dengan standar deviasinya adalah 9.978. Untuk variabel Komunikasi (X_1) nilai rata-ratanya adalah 27.75 dengan standar deviasinya adalah 9.947, Motivasi (X_2) nilai rata-ratanya adalah 26.67 dengan standar deviasinya adalah 10.412. dan Lingkungan Kerja (X_3) nilai rata-ratanya adalah 27.72 dengan standar deviasinya adalah 10.297. Sedangkan jumlah responden (N) adalah 36.

9. Pengujian Hipotesis

a) Uji Pengaruh Serempak (*simultant*)

Tujuan dari Uji F_{hitung} adalah untuk menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh bersama-sama (serempak) variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y).

Hipotesis untuk pengujian secara serempak adalah :

$H_0 : \beta_1 = \beta_2 = 0$, artinya secara bersama-sama tidak ada pengaruh yang positif dan signifikan dari Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja (*variable independent*) terhadap Kinerja Karyawan (*variable dependent*).

$H_1 : \text{Minimal } 1 \neq 0$, artinya secara bersama-sama (serempak) terdapat pengaruh positif dan signifikan dari Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja (*variable independent*) terhadap Kinerja Karyawan (*variable dependent*).

Nilai F_{hitung} akan dibandingkan dengan nilai F_{tabel} , kriteria pengambilan keputusan adalah sebagai berikut :

Terima H_0 (Tolak H_1) jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ pada $\text{Sig } F > \alpha$ 5%

Tolak H_0 (Terima H_1) jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada $\text{Sig } F < \alpha$ 5%

Tabel 4.48 Hasil Uji F
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3304.723	3	1101.574	195.655	.000 ^a
	Residual	180.166	32	5.630		
	Total	3484.889	35			

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X3), Motivasi (X2), Komunikasi (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan Tabel 4.48 terlihat diatas, bahwa uji F menghasilkan nilai F_{hitung} sebesar 195.655 dengan tingkat signifikan 0,00. Karena F_{hitung} $195.655 > F_{tabel}$ 2.90 dan probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu $0,00 < 0,05$, maka model regresi dapat dikatakan bahwa Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja secara serempak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Persamaan Regresi Linier Berganda

Analisis regresi merupakan salah satu teknik analisis data dalam statistika yang seringkali digunakan untuk mengkaji hubungan antara beberapa variabel dan meramal suatu variabel.

Tabel 4.49 Persamaan Regresi Linier Berganda

Model		Coefficients ^a		
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	2.614	1.192	
	Komunikasi (X1)	.197	.232	-.196
	Motivasi (X2)	.113	.112	.118
	Lingkungan Kerja (X3)	1.024	.195	1.057

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan Tabel 4.49 terlihat diatas, diperoleh persamaan regresinya adalah $Y = 2.614 + 0.197 X_1 + 0.113 X_2 + 1.024 X_3$. Konstanta sebesar 2.614 menyatakan jika tidak ada variabel bebas (bernilai 0) maka variabel terikat tetap diversifikasi Komunikasi (X₁) sebesar 0.197, Motivasi (X₂) sebesar 0.113, dan Lingkungan Kerja (X₃) sebesar 1.024 dapat disimpulkan hipotesis 1 diterima.

b) Uji Pengaruh Parsial

Uji Parsial (Uji-t) digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen.

Hasil uji pengaruh variabel Komunikasi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Cinemaxx Global Pasifik Cabang Medan pada tabel berikut ini :

Tabel 4.50 Hasil Uji-t

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		t	Sig.
		B	Std. Error		
1	(Constant)	2.614	1.192	2.193	.036
	Komunikasi (X1)	-.197	.232	.848	.403
	Motivasi (X2)	.113	.112	1.009	.320
	Lingkungan Kerja (X3)	1.024	.195	5.254	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Uji-t menunjukkan seberapa besar pengaruh variabel bebas secara individual terhadap variabel terikat.

Adapun uji menggunakan langkah-langkah sebagai berikut :

1) Uji pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Cinemaxx Global Pasifik Cabang Medan

Kriteria pengambilan keputusan :

Terima H_0 (Tolak H_1) jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada $Sig\ t > \alpha\ 5\%$

Tolak H_0 (Terima H_1) jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $Sig\ t < \alpha\ 5\%$

Berdasarkan Tabel 4.50 diatas terlihat bahwa komunikasi nilai $t_{hitung}\ 0.848 > t_{tabel}\ 1.697$ dengan signifikan $0,403 > 0,05$, artinya secara parsial tidak berpengaruh baik secara positif dan signifikan dari variabel komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan

2) Uji pengaruh motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Cinemaxx
Global Pasifik Cabang Medan

Kriteria pengambilan keputusan :

Terima H_0 (Tolak H_1) jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada $Sig t > \alpha$ 5%

Tolak H_0 (Terima H_1) jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $Sig t < \alpha$ 5%

Berdasarkan Tabel 4.50 terlihat bahwa motivasi nilai t_{hitung} 1.009 > t_{tabel} 1.697 dengan signifikan 0,320 > 0,050, artinya secara parsial tidak berpengaruh positif dan signifikan dari variabel motivasi Terhadap Kinerja Karyawan.

3) Uji pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.
Cinemaxx Global Pasifik Cabang Medan

Kriteria pengambilan keputusan :

Terima H_0 (Tolak H_1) jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada $Sig t > \alpha$ 5%

Tolak H_0 (Terima H_1) jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $Sig t < \alpha$ 5%

Berdasarkan Tabel 4.50 terlihat bahwa lingkungan kerja nilai t_{hitung} 5.254 > t_{tabel} 1.697 dengan signifikan 0,000 > 0,050, artinya secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan dari variabel lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

c) Koefisien Determinasi

Hasil uji determinasi (R^2) dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi pada tabel berikut :

Tabel 4.51 Hasil Uji Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.974 ^a	.948	.943	2.373

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X3), Motivasi (X2), Komunikasi (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan Tabel 4.51 terlihat di atas bahwa besarnya *adjusted R square* sebesar 0.943 hal ini berarti 9.43% variasi Kinerja Karyawan yang bisa dijelaskan dengan variabel independen komunikasi, motivasi, dan Lingkungan kerja Kerja sedangkan sisanya ($100\% - 9.43\% = 0.57\%$) dapat dijelaskan dengan variabel independen lainnya yang tidak diikuti serta dalam penelitian ini.

B. Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian, maka penulis mencoba untuk melakukan pembahasan sebagai berikut :

1. Pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan

Hasil penelitian menunjukkan secara parsial variabel komunikasi tidak berpengaruh positif dan signifikan, dimana t hitung sebesar 1.009 sedangkan t table sebesar 1.697 artinya t hitung lebih kecil dari t table, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama di tolak sedangkan hipotesis ke dua di terima, atau tidak hubungan yang erat antara variabel motivasi dengan variabel kinerja.

Berdasarkan hasil penelitian bahwa komunikasi yang diterapkan oleh perusahaan masih menunjukkan kurang baik namun komunikasi bukan menjadi faktor yang dominan mempengaruhi dari kinerja karyawan.

2. Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan

Hasil penelitian menunjukkan secara parsial variabel motivasi tidak berpengaruh positif dan signifikan, dimana t hitung sebesar 0.848 sedangkan t table sebesar 1.697 artinya t hitung lebih kecil dari t table, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama di tolak sedangkan hipotesis ke dua di terima, atau tidak hubungan yang erat antara variabel motivasi dengan variabel kinerja.

Berdasarkan hasil penelitian bahwa motivasi yang diterapkan oleh perusahaan masih menunjukkan kurang baik namun motivasi bukan menjadi faktor yang dominan mempengaruhi dari kinerja karyawan.

3. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Hasil penelitian menunjukkan secara parsial variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan, dimana t hitung sebesar 5.254 sedangkan t table sebesar 1.697 artinya t hitung lebih besar dari t table, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama di terima sedangkan hipotesis ke dua di tolak, atau ada hubungan yang erat antara variabel lingkungan kerja dengan variabel kinerja.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Dari penjabaran yang telah di paparkan pada bab sebelumnya maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Variabel komunikasi nilai $t_{hitung} 0.848 > t_{tabel} 1.697$ dengan signifikan $0,403 > 0,05$, artinya secara parsial tidak berpengaruh baik secara positif dan signifikan dari variabel komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan
2. Variabel motivasi nilai $t_{hitung} 1.009 > t_{tabel} 1.697$ dengan signifikan $0,320 > 0,050$, artinya secara parsial tidak berpengaruh positif dan signifikan dari variabel motivasi Terhadap Kinerja Karyawan.
3. Variabel lingkungan kerja nilai $t_{hitung} 5.254 > t_{tabel} 1.697$ dengan signifikan $0,000 > 0,050$, artinya secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan dari variabel lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan.
4. Uji Simultan (Uji-f) Berdasarkan hasil pengolahan SPSS Ver. 19.00 menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar 195.655 dengan tingkat signifikan 0,00. Karena $F_{hitung} 195.655 > F_{tabel} 2.90$ dan probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu $0,00 < 0,05$, maka model regresi dapat dikatakan bahwa Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja secara serempak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

B. Saran

Sebagai bahan masukan untuk kinerja karyawan pada PT. Cinemaxx Global Pasifik Cabang Medan, setelah melakukan penelitian dan menganalisa dan mengumpulkan hasil yang diperoleh, maka saran yang dapat diberikan antara lain :

1. Iklim komunikasi organisasi berkontribusi dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Pengaruh yang signifikan tersebut mempunyai makna semakin baik iklim komunikasi organisasi maka semakin baik pula kinerja pegawainya. Sebaliknya semakin rendah iklim komunikasi organisasi maka semakin rendah kinerja pegawai.
2. Motivasi kerja berkontribusi dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Pengaruh yang signifikan tersebut mempunyai makna semakin baik dan meningkat motivasi kerja yang diberikan terhadap pegawai, maka kinerja pegawai akan semakin meningkat. Sebaliknya semakin rendah motivasi kerja yang diberikan kepada pegawai, maka semakin rendah kinerja pegawai
3. Pentingnya meningkatkan suasana lingkungan kerja yang baik dan kondusif dalam membantu meningkatkan produktivitas karyawan dalam hal suhu udara di tempat kerja, keamanan dan penerangan perlu adanya pengawasan supaya setiap pekerja merasa aman dan nyaman tanpa merasa terganggu dan khawatir dalam menggunakan peralatan

DAFTAR PUSTAKA

- Asih, S. (2018). Pengaruh kontribusi pajak daerah, pendapatan asli daerah, retribusi daerah dan bagi hasil pajak terhadap belanja daerah dengan pertumbuhan ekonomi sebagai variabel moderating pemerintah kabupaten dan kota. *Jurnal Akuntansi Bisnis dan Publik*, 9(1), 177-191
- Andika, R. (2018). Pengaruh komitmen organisasi dan pengawasan terhadap disiplin kerja karyawan pada PT artha Gita sejahtera Medan. *JUMANT*, 9(1), 95-103.
- Bernardin (2016), *Human Resource Management*. New Jersey International Editions Upper Saddle River, Prentice Hall
- Cangara (2012), *Pengantar Ilmu Komunikasi*. Jakarta. PT Raja Grafindo Persada
- Dimiyati dan Mudjiono (2011), *Komunikasi Intrapersona & Interpersonal*. Yogyakarta: Kanisius.
- Effendy (2012), *Ilmu Komunikasi: Teori dan Prakteknya*, Bandung : Remaja Rosdakarya
- Fajar (2010), *Komunikasi Antar Pribadi*. Bandung: PT.Citra Aditya Bakti
- Hamzah (2012), *Komunikasi Efektif*. Bandung: PT.Remaja Rosdakarya
- Harahap, R. (2018). Analisa kepuasan kerja karyawan di Cv. Rezeki Medan. *JUMANT*, 8(2), 97-102.
- Isyandi (2014), *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Global*. Pekanbaru, Unri Press.
- Joseph de Vito (2017), *The Interpersonal Communication Book* 13th Edition. United States of America: Pearson Education, Inc.
- Kholik, K. (2018, October). Effect of Self-Efficacy and Locus of Control on Small and Medium Entertainment Small Scale. In International Conference of ASEAN Prespective and Policy (ICAP) (Vol. 1, No. 1, pp. 214-225).
- Mahmudi (2015), *Manajemen Keuangan Daerah*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Mathis dan Jackson (2012), *Perancangan dan Pengembangan SDM*. Bandung : Refika Aditama
- Muchdarsyah Sinungan (2013), *Produktivitas Apa dan Bagaimana*, Jakarta: Bumi Aksara.

- Mas'ud (2012), *Survei Diagnosis Organisasi: Konsep dan aplikasi*. Yogyakarta: Universitas Dipenogoro.
- Mardiana (2015), *Metode Penelitian Suatu Pendekatan Profosal*. Jakarta : PT. Bumi Aksara
- Moeheriono (2012), *Perancangan dan Pengembangan SDM*. Bandung : Refika Aditama
- Mangkunegara (2012), *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Nuraini (2013), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yayasan Aini Syam: Pekanbaru.
- Nawawi (2010), *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press
- Notoadmojo (2012), *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Jakarta: Rineka Cipta
- Nasution, M. D. T. P., Rossanty, Y., Achmad Daengs, G. S., Sahat, S., Rosmawati, R., Kurniasih, N., ... & Rahim, R. (2018). Decision support rating system with Analytical Hierarchy Process method. *Int. J. Eng. Technol*, 7(2.3), 105-108.
- Oemar Hamalik (2014), *Proses Belajar Mengajar*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Pakpahan, M. (2018). Strategi meningkatkan minat beli ulang aptek terhadap produk obat Pt Novell pharmaceutical labs Medan. *JUMANT*, 6(1), 49-56.
- Rossanty, Y., Hasibuan, D., Napitupulu, J., Nasution, M. D. T. P., & Rahim, R. (2018). Composite performance index as decision support method for multi case problem. *Int. J. Eng. Technol*, 7(2.29), 33-36.
- Rahayu, S. (2018). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Prestasi Kerja Karyawan di PT. Langkat Nusantara Kepong Kabupaten Langkat. *JUMANT*, 9(1), 115-132.
- Suprihanto (2016), *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN
- Sardiman (2010), *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*, Jakarta: Rajawali Pers.
- Siswanto Sastrohadiwiryono (2013), *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simanjuntak (2013), *Faktor-faktor Yang Berpengaruh Terhadap Ektivitas dan Kerja Organisasi*. Yogyakarta : Yayasan PIKUL

- Siagian (2016), *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. PT Rineka Cipta. Yogyakarta
- Suwatno dan Priansa (2011), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana. Jakarta.
- Sedarmayanti (2014), *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Penerbit PT. Refika Aditama.
- Siregar, N. (2018). *Analisis produk dan citra koperasi terhadap wirausaha koperasi dalam meningkatkan industri rumah tangga pada masyarakat desa lubuk saban pantai cermin kabupaten deli serdang*. *JUMANT*, 9(1), 79-93.
- Simamora (2014), *Manajemen Kinerja : Falsafah Teori dan Penerapannya*. Jakarta : Pustaka Pelajar
- Sudarmanto (2011), *Pengantar Studi Penelitian Kebijakan*. Jakarta: Bumi Aksara
- Vardiansyah (2014), *Filsafat Ilmu Komunikasi*. Jakarta : Indeks
- Wulan (2011), *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Wirawan (2013), *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia : Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta, Salemba Empat.
- Wibowo (2011), *Manajemen Kinerja*. Jakarta :PT. Raja Grafindo Persada

