



**PENGARUH KOMUNIKASI, MOTIVASI DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DI CHAMPION CAFE
MEDAN**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh :

**NOPA SITORUS
NPM 1515310954**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
2019**

ABSTRAK

Adapun judul pada penelitian ini adalah Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Champion cafe Medan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui lebih jelas bagaimana pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang melibatkan 47 orang responden. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan pembagian kuisioner. Data yang diperoleh dianalisis dengan menggunakan formula statistik, yakni dengan menggunakan analisis regresi berganda yang pengelolahannya dilakukan dengan program SPSS Versi 16. Hasil analisis kuantitatif menunjukkan bahwa Nilai t_{hitung} sebesar 3,438 sedangkan t_{tabel} sebesar 2,02 dan signifikan sebesar 0,001, sehingga $t_{hitung} 3,438 > t_{tabel} 2,02$ dan signifikan $0,000 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak, yang menyatakan secara parsial komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Champion café Medan. Nilai t_{hitung} sebesar 0,43 sedangkan t_{tabel} sebesar 2,02 dan signifikan sebesar 0,000, sehingga $t_{hitung} 7,072 > t_{tabel} 2,02$ dan signifikan $0,000 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak, yang menyatakan secara parsial motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Champion café Medan. Nilai t_{hitung} sebesar 7,62 sedangkan t_{tabel} sebesar 2,02 dan signifikan sebesar 0,000, sehingga $t_{hitung} 0,544 < t_{tabel} 2,02$ dan signifikan $0,589 > 0,05$, maka H_a ditolak dan H_0 diterima, yang menyatakan secara parsial disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Champion café Medan. Nilai F_{hitung} sebesar 90,992 sedangkan F_{tabel} sebesar 2,83 yang dapat dilihat pada $\alpha = 0,05$ (lihat lampiran tabel F). Probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu $0,000 < 0,05$, maka model regresi dapat dikatakan bahwa dalam penelitian ini komunikasi, motivasi kerja, dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Champion café Medan.

Kata Kunci : (Komunikasi, Motivasi, Disiplin Kerja, Kinerja)

ABSTRACT

The title of this research is the Effect of Communication, Motivation and Work Discipline on the Performance of Medan Champion cafe employees. This study aims to find out more clearly how the influence of Communication, Motivation and Work Discipline on Employee Performance. This research uses quantitative methods involving 47 respondents. Data collection is done by using questionnaires. The data obtained were analyzed using statistical formulas, namely by using multiple regression analysis, the management of which was carried out with the SPSS Version 16. The quantitative analysis results showed that the t -value was 3.438 while the t -table was 2.02 and significant was 0.001, so the t -test was $3.438 > t_{table} 2,02$ and significant $0,000 < 0.05$, then H_a is accepted and H_0 is rejected, which states that partially communication has a positive and significant effect on employee performance in Champion café Medan. T_{count} value is 0.43 while t_{table} is 2.02 and significant is 0.000, so $t_{count} 7.072 > t_{table} 2.02$ and significant $0.000 < 0.05$, then H_a is accepted and H_0 is rejected, which states that partially work motivation has positive and significant effect on the performance of employees at Champion café Medan. T_{count} value is 7.62 while t_{table} is 2.02 and significant is 0.000, so $t_{count} 0.544 < t_{table} 2.02$ and significant $0.589 > 0.05$, then H_a is rejected and H_0 is accepted, which partially states that work discipline has no significant effect on employee performance at Champion café Medan. F_{count} value is 90.992 while F_{table} is 2.83 which can be seen at $\alpha = 0.05$ (see appendix table F). Significant probability is much smaller than 0.05 which is $0,000 < 0.05$, then the regression model can be said that in this study communication, work motivation, and work discipline significantly influence employee performance in Champion café Medan.

Keywords: (Communication, Motivation, Work Discipline, Performance)

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN	iv
ABSTRAK.....	vi
ABSTRACT	vii
LEMBARAN PERSEMBAHAN	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xvi
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	6
C. Batasan dan Rumusan Masalah	6
1. Batasan Masalah	6
2. Rumusan Masalah.....	7
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	7
1. Tujuan Penelitian	7
2. Manfaat Penelitian	8
E. Keaslian Penelitian.....	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Landasan Teori	10
1. Kinerja.....	10
2. Komunikasi Kerja.....	18
3. Motivasi Kerja	26
4. Disiplin Kerja	38
B. Penelitian Terdahulu	43
C. Kerangka Konseptual	45
D. Hipotesis	49
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Pendekatan Penelitian	51
B. Tempat dan Waktu Penelitian.....	51
1. Lokasi Penelitian	51
2. Waktu Penelitian.....	51
C. Definisi Operasional Variabel	52
D. Populasi dan Sampel	54
1. Populasi.....	54
2. Sampel.....	54

	E. Jenis Data dan Teknik Pengumpulan Data.....	54
	F. Teknik Analisis Data.....	55
	1. Uji Kualitas Data	55
	2. Uji Asumsi Klasik	56
	3. Regresi Linier Berganda	58
	4. Uji Hipotesis.....	58
	5. Koefisien Determinasi	60
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
	A. Hasil Penelitian	61
	1. Gambaran Umum Tempat Penelitian	61
	a. Profil Perusahaan Champion Café Medan	61
	b. Visi dan Misi	62
	c. Struktur Organisasi	63
	d. Bidang-Bidang Kerja	65
	2. Deskripsi Karakteristik Responden	69
	3. Deskripsi Variabel Penelitian.....	70
	4. Pengujian Validitas dan Realibilitas.....	77
	a. Pengujian Validitas.....	77
	b. Pengujian Realibilitas	79
	5. Uji Asumsi Klasik.....	81
	a. Uji Normalitas Data	81
	b. Uji Multikolinieritas.....	83
	c. Uji Heterokedesitas	84
	6. Regresi Linier Berganda	85
	7. Uji Hipotesis	86
	a. Uji Hipotesis Simultan	86
	b. Uji Hipotesis Parsial	87
	c. Koefisien Determinasi.....	89
	B. Pembahasan.....	90
BAB V	SIMPULAN DAN SARAN	
	A. Simpulan.....	93
	B. Saran	94

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

BIODATA

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Daftar Penelitian Sebelumnya.....	43
Tabel 3.1 Skedul Proses Penelitian	52
Tabel 3.2 Operasionalisasi Variabel	53
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	69
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	69
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	70
Tabel 4.4 Jawaban Responden atas Variabel X_1	71
Tabel 4.5 Jawaban Responden atas Variabel X_2	72
Tabel 4.6 Jawaban Responden atas Variabel X_3	74
Tabel 4.7 Jawaban Responden atas Variabel Y.....	76
Tabel 4.8 Uji Validitas X_1	77
Tabel 4.9 Uji Validitas X_2	78
Tabel 4.10 Uji Validitas X_3	78
Tabel 4.11 Uji Validitas Y.....	79
Tabel 4.12 Uji Realibilitas X_1	80
Tabel 4.13 Uji Realibilitas X_2	80
Tabel 4.14 Uji Realibilitas X_3	81
Tabel 4.15 Uji Realibilitas Y.....	81
Tabel 4.16 Uji Multikolinieritas	84
Tabel 4.17 Regresi Linier Berganda	86
Tabel 4.18 Uji Simultan	87
Tabel 4.19 Uji Simultan	88
Tabel 4.20 Koefisien Determinasi	89

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual.....	49
Gambar 4.1 Struktur Organisasi	64
Gambar 4.2 Histogram	82
Gambar 4.3 PP Plot	83
Gambar 4.3 Heterokedesitas.....	85

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Organisasi dituntut agar dapat menggunakan sumber daya yang dimiliki secara efektif dan efisien agar dapat menjalankan bisnisnya dengan baik. Sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan terdiri dari Manusia (*Man*), Uang (*Money*), Fisik (*Material*), Mesin (*Machine*), Metode (*Method*), Pasar (*Market*). Salah satu sumber daya yang paling sentral di organisasi adalah sumber daya manusia. Organisasi semakin sadar akan pentingnya sumber daya manusia sehingga diperlukan peranan dan fungsi dari manajemen sumber daya manusia. Tentunya manajemen berupaya menciptakan sumber daya manusia yang memiliki kinerja yang tinggi, karena organisasi perusahaan yang sukses biasanya diisi oleh orang-orang yang memiliki kinerja yang tinggi di dalam perusahaan. Pengelolaan sumber daya manusia yang efektif dan efisien sangat bergantung dari peran Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).

Sumber Daya Manusia memiliki peranan yang paling strategis dalam suatu perusahaan. Sumber daya manusia yang bagus dapat dilihat dari kinerja pegawainya. Perusahaan harus melakukan evaluasi terhadap kinerja karyawannya agar dapat meningkatkan kinerja menjadi lebih baik sehingga tujuan perusahaan melalui visi dan misi yang ditetapkan oleh manajemen dapat terpenuhi. Perusahaan dituntut untuk selalu melakukan perbaikan Sumber Daya Manusia secara terus-menerus. Perusahaan akan dapat melakukan perbaikan apabila perusahaan tersebut mengukur kinerjanya

dengan baik. Kinerja pegawai yang baik akan memberikan upaya pada pencapaian tujuan perusahaan.

Maka dari itu perusahaan harus memaksimalkan peran dari manajemen perusahaan untuk mencapai tujuan instansi tersebut. Manajemen harus dapat melakukan evaluasi organisasi kearah yang lebih baik. Salah satu unsur dari manajemen itu yaitu manusia (*man*), pengelolaan manusia menjadi sangat penting dan sentral karena perusahaan yang kompetitif itu sendiri digerakkan oleh orang-orang yang kompetitif atau memiliki daya saing. Pengelolaan sumber daya manusia yang efektif dan efisien sangat bergantung dari peran Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat Kusdyah Rachmawati (2010:67).

Kinerja pegawai merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang dapat dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan organisasi Dessler (2010 : 84). Defenisi lainnya menyatakan bahwa Kinerja individu, motivasi dan retensi karyawan merupakan faktor utama, bagi organisasi untuk memaksimalkan efektivitas sumber daya manusia Manullang (2012 : 151). Pendapat lain menyatakan bahwa kinerja adalah gambaran mengenai tingkat hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan tugas dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan

organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika Widodo (2012 : 97).

Tentu tidak mudah bagi manajemen dalam mengelola manusia atau karyawannya agar memiliki kinerja yang baik, salah satu indikator yang dapat mencerminkan sumber daya manusia yang memiliki kinerja yang baik adalah kuantitas kerja dalam suatu periode yang di tentukan (*quantity of work*); kualitas kerja berdasarkan syarat kesesuaian dan kesiapannya (*quality of work*), pengetahuan tentang pekerjaan (*job knowledge*); keaslian gagasan yang muncul dan tindakan untuk menyelesaikan permasalahan (*creativity*); kesetiaan bekerja sama dengan orang lain (*cooperation*); kesadaran dan kepercayaan dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerja (*dependability*) dan; semangat dalam melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggung jawab (*initiative*).

Berdasarkan pada penelitian yang dilakukan oleh Amalia Rizki dan Sandi Eka (2012) disimpulkan bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja di dalam organisasi, hal ini menggambarkan bahwa komunikasi dapat meningkatkan kinerja karyawan. Menurut (Purwanto, 2016:3) Komunikasi merupakan suatu proses pertukaran informasi antar individu melalui suatu system yang (lazim), baik dengan simbol-simbol itu mengandung arti. Pentingnya peran komunikasi bagi perusahaan adalah sebagai saluran untuk melakukan dan menerima pengaruh, dan juga sebagai alat untuk mendorong atau mempertinggi motivasi sebagai sarana yang memungkinkan suatu organisasi untuk mencapai tujuannya. Tujuan komunikasi adalah sebagai saluran untuk melakukan dan menerima pengaruh mekanisme perubahan, alat untuk mendorong atau mempertinggi motivasi perantara dan

sebagai sarana yang memungkinkan suatu organisasi mencapai tujuannya Efendy (2016:27).

Adapun faktor yang juga penting dalam pembentukan kinerja karyawan adalah motivasi kerja. Berdasarkan pada hasil penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Rio Taufik Sanjaya (2015) dapat disimpulkan bahwasannya motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja, hasil penelitian ini menjelaskan bahwasannya kinerja seorang karyawan dapat ditingkatkan dengan cara memberikan motivasi terhadap karyawan tersebut. Hasil penelitian Herzberg yang menarik adalah bahwa bila para karyawan merasa puas dengan pekerjaannya, kepuasan itu didasarkan faktor-faktor yang bersifat intrinsic seperti keberhasilan mencapai sesuatu pengakuan yang diperoleh sifat pekerjaan yang dilakukan, rasa tanggung jawab, kemajuan dalam karir pertumbuhan professional dan intelektual yang dialami oleh seseorang. Sebaliknya apabila para karyawan merasa tidak puas dengan faktor-faktor yang sifatnya intrinsik seperti keberhasilan mencapai sesuatu pengakuan yang diperoleh, sifat pekerjaan yang dilakukan, rasa tanggung jawab, kemajuan dalam karir, pertumbuhan professional dan intelektual yang dialami oleh seseorang.

Faktor lain yang dapat membentuk kinerja karyawan adalah disiplin kerja karyawan. Keterkaitan antara disiplin kerja dan kinerja dapat dijelaskan dari hasil penelitian Ridha Putri (2015) yang menyimpulkan bahwasannya disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Menurut Hasibuan (2013:194) mengemukakan kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Pendapat lainnya digunakan oleh sustrisno (2013:88) bahwa disiplin kerja sangat diperlukan untuk

menunjang kelancaran segala aktivitas organisasi agar tujuan organisasi dapat dicapai secara maksimal.

Champion cafe Medan adalah sebuah usaha pribadi yang bergerak dibidang pelayanan dan jasa dimana. Manajemen Champion cafe Medan menyadari pentingnya pengelolaan sumber daya manusia yaitu karyawan yang memiliki kinerja yang baik. Berdasarkan hasil observasi di Champion Cafe Medan dapat dilihat beberapa permasalahan yaitu salah satunya kinerja karyawan yang rendah. Beberapa hal yang menjadi sorotan dan permasalahan yang menyebabkan rendahnya kinerja karyawan yaitu terlihat dari bulan oktober 2015 tepatnya pada tanggal 1 oktober 2015 masih terdapat karyawan terlambat datang ke tempat kerja dan banyak karyawan yang tidak hadir tanpa memberi keterangan. Ini berarti ada sebagian karyawan yang kurang disiplin dan terlambat masuk jam kerja. Ketidakpedulian karyawan terhadap kedisiplinan di dalam perusahaan merupakan bentuk pelanggaran aturan yang ada di perusahaan.

Maka dari itu perusahaan membuat peraturan denda terhadap absensi ketika seorang karyawan tidak dapat hadir ataupun terlambat masuk kerja. Menurut Irham Fahmi (2015 : 75) Kedisiplinan adalah tingkat kepatuhan dan ketaatan aturan yang berlaku serta bersedia menerima sanksi atau hukuman jika melanggar aturan yang ditetapkan dalam kedisiplinan tersebut. Dengan tidak disiplinnya karyawan tersebut dikhawatirkan dapat berdampak pada kinerja perusahaan sehingga perusahaan mengalami gangguan dalam melayani konsumen.

Untuk mengantisipasi terjadinya persoalan yang sama dimasa yang akan datang. Maka yang terkait dengan masalah-masalah tersebut diatas sudah harus mampu di prediksi secara cermat dan akurat, termasuk masalah

komunikasi, etika dan disiplin kerja yang kaitanya motivasi kerja. Berdasarkan uraian tersebut di atas, peneliti merasa tertarik untuk mencari tahu seberapa besar keterkaitan **“Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Champion cafe Medan”**.

B. Identifikasi dan Batasan Masalah

1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka dapat diidentifikasi masalah dalam penelitian ini yaitu :

- a. Beberapa karyawan tidak memiliki kinerja yang optimal sehingga berdampak pada pencapaian target yang rendah.
- b. Masih terdapat karyawan dalam komunikasi berbicara terhadap departemen lain tidak baik.
- c. Masih terdapat karyawan tidak disiplin terhadap absensi.
- d. Akibat ketidak pedulian pimpinan terhadap bawahan sehingga turunya semangat kerja karyawan.

2. Batasan Masalah

Penulis membatasi penelitian pada Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap kinerja karyawan di Champion Cafe Medan.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan di atas maka penulis merumuskan permasalahannya sebagai berikut :

1. Apakah komunikasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan Champion café Medan?

2. Apakah motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di Champion café Medan?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di Champion cafe Medan?
4. Apakah komunikasi kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di Champion cafe Medan ?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan dan latar belakang masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah :

- a. Untuk menganalisis pengaruh komunikasi kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan Champion café Medan.
- b. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan di Champion café Medan.
- c. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan di Champion cafe Medan.
- d. Untuk menganalisis pengaruh komunikasi kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan di Champion cafe Medan.

2. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat sebagai berikut :

a. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan informasi bagi Champion cafe Medan, dalam hal ini khususnya Pengaruh Komunikasi, Motivasi kerja dan Disiplin Kerja.

b. Bagi Peneliti

Sebagai bahan pengetahuan untuk memperluas wawasan peneliti dalam bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai peningkatan kinerja karyawan.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Sebagai bahan referensi dan perbandingan bagi penelitian yang akan datang.

E. Keaslian Penelitian

Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian Ridha Putri (2015) yang berjudul: “Pengaruh Pengawasan, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai PT. Indah Kiat Pulp And Paper Kecamatan Tualang Kabupaten Siak.”. Sedangkan penelitian ini berjudul : “Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja di Champion cafe Medan jl. Dr Mansur No 134 Medan.”. Penelitian ini memiliki perbedaan dengan penelitian sebelumnya yang terletak pada :

1. **Variabel penelitian** : penelitian terdahulu menggunakan 3 variabel bebas : pengawasan, lingkungan kerja dan disiplin kerja. Sedangkan dalam penelitian ini menggunakan 3 variabel bebas : komunikasi kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja.
2. **Jumlah sampel** : penelitian terdahulu berjumlah 42 orang sedangkan penelitian ini berjumlah 47 orang.

3. **Lokasi penelitian** : lokasi penelitian terdahulu dilakukan di Hotel Inna Parapat, sedangkan penelitian ini dilaksanakan di Champion cafe Medan jl. Dr mansur no 134 Medan.
4. **Waktu Penelitian** : Penelitian terdahulu dilaksanakan pada tahun 2015, sedangkan penelitian ini di laksanakan pada tahun 2019.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Kinerja

1) Definisi Kinerja

Kinerja merupakan suatu konsep yang bersifat universal yang merupakan aktivitas operasional suatu organisasi, bagian organisasi, dan karyawannya berdasarkan standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Organisasi pada dasarnya dijalankan oleh manusia maka kinerja sesungguhnya merupakan perilaku manusia dalam memainkan peran yang mereka lakukan didalam suatu organisasi untuk memenuhi standar perilaku yang telah ditetapkan agar membuat hasil dan tindakan yang diinginkan. Kinerja karyawan secara umum merupakan hasil yang dicapai oleh karyawan dalam bekerja yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu. Menurut Robbins (2014:45), “kinerja sebagai fungsi hasil interaksi antara kemampuan dan motivasi”. Menurut (Simamora 2014:67) “kinerja adalah menyusun sasaran yang berguna, tidak hanya bagi evaluasi kinerja pada akhir periode tertentu, melainkan hasil proses kerja”.

Menurut Mangkunegara (2015:89) bahwa, kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Dharma (2013:71) kinerja adalah sesuatu yang dikerjakan atau prodk/jasa yang dihasilkan dan diberikan oleh

seorang atau sekelompok orang. Mathis (2015: 84) berpendapat bahwa , kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi.

Berdasarkan penjelasan diatas dapat disampaikan bahwa kinerja karyawan adalah hasil yang dicapai karyawan dalam pelaksanaan suatu pekerjaan yang diberikan kepadanya baik secara kuantitas maupun kualitas melalui prosedur yang berfokus pada tujuan yang hendak serta dengan terpenuhinya *standart* pelaksanaan.

2) Tahapan Penilaian Kinerja

Proses penilaian kinerja dapat dilakukan dengan tiga tahap Dessler (2013 : 327). Adapun tahapan tersebut yaitu :

1) Mendefinisikan Pekerjaan

Memastikan bahwa anda dan bawahan anda setuju dengan standar dan kewajiban pekerjaannya.

2) Menilai Kinerja

Membandingkan kinerja sesungguhnya dari bawahan anda dengan standar yang telah ditetapkan.

3) Memberikan Umpan Balik

Atasan dan bawahan mendiskusikan kinerja dan kemajuan bawahannya dan melakukan rencana untuk pengembangan yang dibutuhkan.

3) Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja yang dicapai karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam menjamin kelangsungan hidup organisasi. Dalam mencapai kinerja yang tinggi ada beberapa faktor yang mempengaruhi untuk menjadi kinerja yang tinggi ada beberapa faktor yang mempengaruhi untuk menjadi pemicu apakah kinerja karyawan tinggi atau rendah. Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja yang baik, menurut Mathis (2015:85) diantaranya adalah: “kemampuan, motivasi, dukungan yang diterima, keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan dan hubungan mereka dengan organisasi. Sedangkan menurut Mangkunegara (2015:92) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah”:

1) Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi.

2) Faktor kemampuan secara psikologis, kemampuan (*ability*) karyawan terdiri dari kemampuan potensi (*IQ*) dan kemampuan *reality* (*Knowledge + skill*) Artinya, karyawan yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh sebab itu karyawan perlu ditempatkan pada kerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

3) Lingkungan kerja

Segala sesuatu yang ada disekitar para pekrja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang didalamnya.

4) Kecerdasan Emosional

Kemampuan untuk merasakan emosi, menerima dan membangun emosi dengan baik, memahami emosi dan pengetahuan emosional sehingga dapat meningkatkan perkembangan emosi dan *intelektual*.

Selanjutnya Robbin (2014:47) “Menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah faktor individu dan faktor lingkungan kerja organisasi”.

1) Faktor individu

Secara psikologis, individu yang normal memiliki integritas yang tinggi antara fungsi psikis (rohani) dan fisiknya (jasmani). Dengan adanya integritas yang tinggi antara fungsi psikis dan fisik, maka individu tersebut memiliki konsentrasi diri yang baik. Konsentrasi yang baik ini merupakan modal utama individu manusia untuk mampu mengelola dan mendayagunakan potensi dirinya secara optimal dalam melaksanakan kerja sehari-hari dalam mencapai tujuan organisasi dalam melaksanakan kerja sehari-hari dalam mencapai tujuan organisasi.

2) Faktor lingkungan

Organisasi faktor lingkungan kerja organisasi sangat menunjang bagi individu dalam mencapai kinerja. Faktor lingkungan organisasi yang

dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, otoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja efektif, hubungan kerja harmonis, iklim kerja respek dan dinamis, peluang berkari dan fasilitas kerja yang relatif memadai. Sekalipun jika faktor lingkungan organisasi kurang mendukung, sehingga bagi individu yang memiliki tingkat kecerdasan pikiran memadai dengan kecerdasan emosi baik, sebenarnya ia tetap dapat berprestasi dalam bekerja.

Dharma (2013:73) “menyatakan faktor-faktor kinerja terdiri dari faktor internal dan eksternal”

1) Faktor internal (disposisional)

Yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang. Misalnya kinerja seseorang baik disebabkan karena mempunyai kemampuan tinggi dan seseorang itu tipe pekerja keras, sedangkan seseorang mempunyai kinerja jelek disebabkan orang tersebut mempunyai kemampuan rendah dan orang tersebut tidak memiliki upaya-upaya untuk memperbaiki kemampuannya.

2) Faktor Eksternal

Yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan, seperti perilaku, sikap dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja, dan iklim organisasi. Dari beberapa kutipan diatas dapat diambil kesimpulan bahwa kinerja seorang karyawan dipengaruhi oleh individu (internal) dan faktor yang ada di lingkungan kerja karyawan (faktor eksternal). Tingkat

kemampuan yang memadai, oleh adanya kesempatan yang diberikan, dan lingkungan yang kondusif. Meskipun seorang individu bersedia dan mampu, bisa saja ada rintangan yang jadi penghambat kinerja karyawan setiap periodeik perlu dilakukan penilaian. Hal ini karena penilaian kinerja karyawan tersebut nantinya dapat digunakan sabagai analisis untuk proses evaluasi seberapa baik karyawan mengerjakan pekerjaan mereka ketika dibandingkan dengan satu *set standar* dan kemudian mengkomunikasikanya dengan para karyawan.

e. Indikator Kinerja

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada enam indikator yaitu Robbins dalam Baihaki (2012 : 73);

1) Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi karawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan.

2) Kuantitas

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumla unit, jumlah siklus aktivitas yang dihassilkan

3) Ketepatan Waktu

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain dalam menjalankan tugas.

4) Efektivitas

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5) Kemandirian

Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya dapat menjalankan fungsi kerjanya.

Karakteristik kinerja karyawan individu ada enam indikator yaitu Mangkunegara (2010 : 49);

- 1) Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi
- 2) Berani mengambil dan menanggung risiko yang dihadapi
- 3) Memiliki tujuan yang realistis
- 4) Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya.
- 5) Memanfaatkan umpan baik (*feed back*) yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukan
- 6) Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

Berdasarkan pada beberapa indikator kinerja karyawan yang dijelaskan di atas maka yang menjadi indikator kinerja pada penelitian ini adalah :

- 1) Kualitas Pekerjaan
- 2) Kuantitas Pekerjaan
- 3) Ketepatan Waktu

- 4) Efektivitas
- 5) Kemandirian

2. Komunikasi Kerja

a. Pengertian Komunikasi Kerja

Aktivitas komunikasi selalu terjadi dalam kehidupan sehari-hari dengan tujuan untuk mewujudkan tata hubungan di masyarakat. Ini berarti bahwa tidak ada aktivitas tanpa ada komunikasi kasi secara langsung maupun tidak langsung, verbal maupun nonverbal. Kalau di perhatikan, sejak manusia yang baru dilahirkan sudah ada interaksi dengan sekelilingnya, khususnya dengan kedua orang tua dan anggota keluarga lainnya. Makin bertambah usia manusia, makin luas pula hubungan yang dapat dijangkau oleh manusia tersebut. Manusia sebagai makhluk individu adalah makhluk social dan makhluk masyarakat sekelilingnya.

Sehingga, kegiatan komunikasi merupakan suatu hal yang sangat penting dalam kehidupan manusia. Komunikasi adalah proses pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan atau kemunikasi dari seseorang ke orang lain. Pemindahan pengertian tersebut melibatkan lebih dari sekedar kata-kata yang di gunakan dalam percakapan, tetapi juga ekspresi wajah, intonasi, titik putus vocal dan sebagainya. Dan pemindahan yang efektif memerlukan tidak hanya tranmisi data, tetapi bahwa seseorang mengirimkan berita dan menerimanya sangat tergantung pada keterampilan-keterampilan tertentu (membaca, menulis, mendengar, berbicara, dan lain-lain) untuk membuat sukses pertukaran informasi.

Menurut Purwanto (2016:3) Komunikasi merupakan suatu proses pertukaran informasi antar individu melalui suatu system yang (lazim), baik dengan simbol-simbol itu mengandung arti. Arti atau makna symbol disini tentu saja tergantung pada pemahaman dan persepsi komunikan sehingga ada umpan balik (*Feedback*) bagi komunikan setelah mendapatkan pesan. Oleh karena itu, komunikasi akan efektif dan tujuan komunikasi akan tercapai. Apabila masing-masing pelaku yang terlibat di dalamnya mempunyai persepsi yang sam terhadap simbol.

Menurut (purwanto, 2016: 20) Komunikasi organisasi adalah suatu proses komunikasi yang menggunakan media yaitu bahasa atau symbol-simbol yang biasa digunakan untuk mentranfer pesan-pesan dari pemberi pesan ke penerima pesan melalui proses komunikasi agar diperoleh suatu hasil yang sangat berarti bagi suatu organisasi. Pentingnya peran komunikasi bagi perusahaan adalah sebagai saluran untuk melakukan dan menerima pengaruh, dan juga sebagai alat untuk mendorong atau mempertinggi motivasi sebagai sarana yang memungkinkan suatu organisasi untuk mencapai tujuannya.

b. Faktor-faktor Komunikasi

Komunikasi sebagai jembatan yang mempertemukan antar anggota dalam suatu perusahaan. Menurut Zainal et al (2015 589) Faktor-fakor yang umumnya mempengaruhi komunikasi antara lain karena pengaruh :

1) Jabatan

Level jabatan sedikit banyak mempengaruhi kelancaran komunikasi diantaranya pihak-pihak, bagi yang memiliki jabatan yang lebih tinggi

malu jika harus berkomunikasi dengan bawahannya, demikian pada bawahannya merasa canggung untuk komunikasi dengan atasannya.

2) Ruang kerja yang terpisah akan mempengaruhi komunikasi, baik antar karyawan yang selevel maupun antar atasan dengan bawahan.

3) Alat Komunikasi

Alat komunikasi sangat besar pengaruhnya dalam menciptakan kelancaran dalam berkomunikasi. Akan tetapi saat ini masalah alat sesungguhnya bukan penghalang lagi karena telah ada alat komunikasi seperti *hand phone*.

4) Kesibukan kerja yang dihadapi dari waktu ke waktu merupakan penghambat komunikasi, terutama dikota besar dengan volume kerja yang padat memerlukan ekstra hati-hati.

c. Tujuan Komunikasi

Tujuan komunikasi adalah sebagai saluran untuk melakukan dan menerima pengaruh mekanisme perubahan, alat untuk mendorong atau mempertinggi motivasi perantara dan sebagai sarana yang memungkinkan suatu organisasi mencapai tujuannya. Menurut Efendy (2016:27) ada tiga tujuan komunikasi yaitu:

1) Mengubah sikap (*to change the attitude*), yaitu sikap individu atau kelompok terhadap sesuatu menjadi berubah atas informasi yang mereka terima.

2) Mengubah pendapat atau opini (*to change the behavior*), yaitu perilaku individu atau sekelompok terhadap sesuatu menjadi berubah atas informasi yang di terima.

- 3) Mengubah masyarakat (*to change the society*), yaitu tingkat social individu atau sekelompok terhadap sesuatu menjadi berubah atas informasi yang diterima.

d. Proses Komunikasi

Proses komunikasi memungkinkan manajer untuk melaksanakan tugas-tugas. Informasi harus di komunikasikan kepada para manejer agar mereka mempunyai dasar perencanaan , rencana-rencana harus di komunikasikan kepada pihak lain agar dilaksanakan, pengarahan mengharuskan manajer untuk berkomunikasi dengan bawahan agar tujuan perusahaan dapat tercapai.

Menurut (purwanto, 2016:11), pada prinsipnya dalam proses komunikasi memiliki 6 (enam) tahapan yaitu:

e. Saluran Komunikasi dalam Organisasi

Pemahaman yang lebih baik tentang komunikasi dapat diperoleh dengan mempelajari arah-arrah dasar gerakanya yang tampak dengan terbentuknya saluran-saluran komunikasi. Adapun saluran-saluran komunikasi formal yang biasa terdapat dalam organisasi adalah:

1.) Berdasarkan Arah Komunikasi

a) Komunikasi Vertikal

Komunikasi vertikal terdiri dari komunikasi ke atas dan ke bawah sesuai rantai perintah. Komunikasi ke bawah (*Downward Communication*) di mulai dari manajemen puncak kemudian mengalir ke bawah melalui tingkatan-tingkatan manajemen sampai karyawan ini dan personalia paling bawah. Maksud utama komunikasi ke bawah

adalah untuk memberikan pengarahan, informasi, instruksi, nasehat/sasaran dan penilaian kepada bawahan serta memberikan informasi kepada para anggota organisasi tentang tujuan dan kebijakan organisasi.

Berita-berita kebawah dapat berbentuk tulisan maupun lisan, dan biasanya disampaikan melalui memo, laporan atau dokumen lain, pertemuan atau rapat dan percakapan serta melalui interaksi. Dan manajemen seharusnya tidak, memusatkan perhatiannya pada usaha komunikasi ke bawah tetapi juga komunikasi ke atas. Komunikasi ke atas (*upward Communication*) alur pesan yang disampaikan berasal dari bawah (karyawan) menuju ke atas (manajer). Pesan yang ingin disampaikan mula-mula berasal dari karyawan yang selanjutnya disampaikan ke jalur yang lebih tinggi, yaitu *Owner*. Tipe komunikasi ini mencakup laporan-laporan periodik, penjelasan, gagasan dan permintaan untuk diberikan keputusan. Hal ini dapat dipandang sebagai data atau informasi umpan balik bagi manajemen atas.

b) Komunikasi Horizontal

Komunikasi Horizontal meliputi hal-hal ini:

- 1) Komunikasi di antara bagian-bagian yang memiliki posisi sejajar dalam suatu organisasi.
- 2) Komunikasi yang terjadi antara dan diantara departemen-departemen pada tingkatan organisasi yang sama.

Bentuk komunikasi ini pada dasarnya bersifat koordinatif, dan merupakan hasil dari konsep spesialisasi organisasi. Sehingga

komunikasi ini dirancang untuk mempermudah koordinasi dan penanganan masalah. Komunikasi horizontal, selain membantu koordinasi kegiatan-kegiatan horizontal, komunikasi tipe ini juga menghindarkan prosedur pemecahan lambat.

c) Komunikasi Diagonal

Komunikasi diagonal merupakan komunikasi yang memotong secara menyilang diagonal rantai perintah organisasi. Hal ini sering terjadi sebagai hasil hubungan-hubungan departemen lini dan staf. Hubungan-hubungan yang ada antara personalia ini dan staf dapat berbeda-beda, yang akan membentuk beberapa komunikasi diagonal yang berbeda-beda pula.

2.) Berdasarkan Cara Penyampaiannya

a) Komunikasi Verbal

Komunikasi verbal ialah komunikasi yang digunakan untuk menyampaikan pesan dalam bentuk kata-kata baik lisan maupun tulisan.

Komunikasi lisan adalah komunikasi melalui ucapan kata-kata atau kalimat yang meliputi apa yang dikatakan dan bagaimana mengatakannya yang bersifat tatap muka (*face to face Communication*) atau tidak tatap muka.

b) Komunikasi Non Verbal

Komunikasi non verbal ialah komunikasi yang diekspresikan dalam bentuk bahasa isyarat atau simbol. Media yang dipergunakan ialah ekspresi, gerak isyarat, dan posisi badan, yang

disebut dengan bahasa badan (*Language body*) yang menyatakan sikap dan perasaan seseorang.

f. Unsur-Unsur Komunikasi

Menurut Effendy (2016:10) meliputi lima unsur sehingga dapat dilancarkan secara efektif, diantaranya:

1) Komunikator

Komunikator adalah seorang pencipta pesan sebagai suatu titik permulaandan penginisiatifan dalam proses kegiatan komunikasi. Untuk melaksanakan komunikasi yang efektif terdapat dua faktor yang paling penting dalam komunikator yang harus diperhatikan, yaitu daya tarik komunikator (*source attractiveness*) dan kredilitas sumber atau kepercayaan komunikan kepada komunikator.

2) Pesan Komunikasi

Pesan komunikasi merupakan suatu informasi isi pernyataan dalam bentuk bahasa, kode, maupun lambing. Pesan komunikasi terdiri atas isi pesan dan lambing simbol isi pesan adalah materi atau bahan yang dipilih oleh sumber (komunikator) untuk menyampaikan maksudnya. Lambang pesan adalah symbol yang dipergunakan untuk menyampaikan isi komunikasi, diantaranya bahasa, gambar, dan warna.

3) Media Komunikasi

Media komunikasi adalah alat untuk sarana yang dipergunakan untuk menyampaikan pesan dari komunikator kepada komunikan berupa surat, papan pengumuman, telephon, surat kabar, majalah,

film, fax, radio, email dan sebagainya. Dalam berkomunikasi antar hubungan manusia di suatu organisasi, terdapat dua pembagian media yang dapat dipergunakan, yaitu media pribadi dan media antar kelompok.

4) Media antar Pribadi

Media yang dapat digunakan untuk hubungan perorangan (antar pribadi) ialah sebagaimana media berkomunikasi seperti: telepon, surat kabar, majalah, fax, email dan sebagainya. Akan tetap kurir (utusan) juga bisa dimasukkan kedalam salah satu media antar pribadi.

5) Media Kelompok

Media kelompok pada aktivitas komunikasi yang melibatkan hubungan *audience* lebih dari 15 orang maka media komunikasi yang digunakan adalah media kelompok berupa rapat, breafing, seminar, dan koferensi pers.

6) Komunikan

Komunikan adalah orang yang dituju, pihak penjawab atau penerima berita dan komunikator dengan berbagai tujuan.

7) Efek

Pemberi tanggapan atau dampak yang ditimbulkan oleh komunikasi dimana berasal dari komunikan.

g. Indikator Komunikasi Kerja

Pada penelitian ini indikator pengukuran komunikasi kerja diambil dari indikator yang digunakan oleh Inda Prasetya (2014:49-50), dimana indikator-indikatornya sebagai berikut:

1) Komunikasi Horizontal

Komunikasi horizontal adalah komunikasi yang terjadi antara bagian-bagian yang memiliki potensi sejajar atau sederajat dalam suatu organisasi. Komunikasi yang terjadi dapat berupa pertukaran informasi, koordinasi tugas dengan bagian yang sama, komunikasi pada rapat.

2) Komunikasi Vertikal

Komunikasi vertikal adalah komunikasi secara timbal balik dari atas ke bawah atau komunikasi dari bawah ke atas.

- a) Komunikasi dari atas ke bawah berupa jalur yang berasal dari atas (*manager*) ke bawah (*karyawan*) yakni dapat berupa merupakan perintah dapat dimengerti, prosedur, teguran yang diberikan, jelas, dan pujian.
- b) Komunikasi dari bawah ke atas merupakan alur pesan yang disampaikan yang berasal dari bawah (*karyawan*) menuju ke atas (*manajer*), yaitu berupa saran yang dapat diterima, dan laporan pekerjaan.
- c) Komunikasi diagonal adalah komunikasi yang berlangsung antara orang-orang yang memiliki kewenangan secara langsung. Komunikasi ini digunakan dalam hubungan kerja

untuk koordinasi dan konsultasi kegiatan operasional. Komunikasi ini dapat berupa informasi yang diterima dengan cega, hubungan antar *devisi* dan koordinasi dengan bagian lain.

3. Motivasi kerja

a. Pengertian Motivasi kerja

Motivasi berasal dari kata *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi (*motivation*) dalam manajemen hanya ditunjukkan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya menggerakkan daya dan potensi bawahan. Agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

Menurut N.Setiawan (2018:168) bahwa teori teori motivasi dibagi menjadi dua kelompok yaitu :

1) Teori motivasi klasik oleh F.W.Taylor

Teori ini dikemukakan oleh Fredrick Wislow Taylor. Menurut teori ini motivasi para pekerja hanya untuk dapat memenuhi kebutuhan dan kepuasan biologis saja. Kebutuhan biologis adalah kebutuhan yang diperlakukan untuk mempertahankan kelangsungan hidup seseorang. Kebutuhan biologis ini akan dipenuhi, jika gaji atau upah diberikan cukup besar. Jadi jika gaji atau upah karyawan dinaikan maka semangat bekerja mereka akan meningkat (Hasibuan, 2005:104), menurut N.setiawan (2018:168).

2) *Maslow's Need Hierarchy Theory*

Pengertian motivasi, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja melingkupi teori ini disebut A Theory of Human Motivation, dikemukakan oleh A.H Maslow tahun 1943. Dasar teori ini adalah

- a) Manusia adalah makhluk sosial yang berkeinginan selalu menginginkan lebih banyak dan berkelanjutan sampai akhir hayat.
- b) Suatu kebutuhan yang telah dipuaskan tidak menjadi alat motivasi bagi pelakunya hanya kebutuhan yang belum terpenuhi yang menjadi alat motivasi.
- c) Kebutuhan manusia bertingkat-tingkat (Hierarchy) menurut (N.Setiawan 2018: 169) sebagai berikut:

1. *Physiological Need*
2. *Safety and Security Needs*
3. *Affiliation or Acceptance Needs (Belongingness)*
4. *Esteem or status Needs*
5. *Self Actualization*

3) *Herzberg's Two Faktor Theory*

Menurut teori ini motivasi yang ideal yang dapat merangsang usaha adalah “ peluang untuk melaksanakan tugas yang lebih membutuhkan keahlian dan peluang untuk mengembangkan kemampuan”. Hasil penelitian Herzberg yang menarik adalah bahwa bila para karyawan merasa puas dengan pekerjaannya, kepuasan itu didasarkan faktor-faktor yang bersifat intrinsic seperti keberhasilan mencapai sesuatu

pengakuan yang diperoleh sifat pekerjaan yang dilakukan, rasa tanggung jawab, kemajuan dalam karir pertumbuhan profesional dan intelektual yang dialami oleh seseorang. Sebaliknya apabila para karyawan merasa tidak puas dengan faktor-faktor yang sifatnya intrinsik seperti keberhasilan mencapai sesuatu pengakuan yang diperoleh, sifat pekerjaan yang dilakukan, rasa bertanggung jawab, kemajuan dalam karir, pertumbuhan profesional dan intelektual yang dialami oleh seseorang.

Sebaliknya apabila karyawan merasa tidak puas dengan pekerjaannya, ketidakpuasannya itu pada umumnya dikaitkan dengan faktor-faktor yang sifatnya ekstrinsik, artinya bersumber dari luar diri karyawan yang bersangkutan, seperti : kebijakan organisasi, pelaksanaan kebijakan yang ditetapkan, supervise oleh manajer. Hubungan interpersonal dan kondisi kerja N.Setiawan (2018:108).

4) *Mc.Clelland's Achievement Motivation Theory*

Teori ini dikemukakan oleh David Mc.Clelland. Teori ini berpendapat bahwa karyawan mempunyai cadangan energi potensial. Mc. Celland mengelompokkan tiga kebutuhan manusia yang dapat memotivasi gairah bekerja yaitu:

- a) Kebutuhan akan prestasi (*Need for Achievement = n.Ach*)
- b) Kebutuhan akan Afiliasi (*Need for Affiliation = n.Af*)
- c) Kebutuhan akan kekuatan (*Need for Power = n.Pow*) Menurut (N.Setiawan, 2018:170).

Alderfer's Existence, Relatedness and Growth (ERG) Theory, Teori ini dikemukakan oleh Clayton Alderfer seorang ahli dari Yale University. Teori ini merupakan penyempurnaan dari teori kebutuhan yang diungkapkan oleh Maslow. ERG Theory oleh para ahli dianggap lebih mendekati keadaan sebenarnya berdasarkan fakta-fakta empiris Aldefer mengemukakan bahwa ada 3 (tiga) kelompok kebutuhan yang utama, yaitu:

- a) Kebutuhan akan keberadaan (*Existence Needs*)
- b) Kebutuhan akan Afiliasi (*Relatedness Needs*)
- c) Kebutuhan akan Kemajuan (*Growth Needs*) Menurut N.Setiawan (2018: 170)

Menurut Robert L, Mathis (Mariani, 2015:220) menyebutkan motivasi kerja sebagai hasrat didalam diri seorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan bekerja melakukan sesuatu. Menurut Rivai (Maria,2015:220) motivasi kerja adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individunya. Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah dorongan individu untuk melakukan tindakan karena mereka ingin melakukannya dalam mencapai tujuan individu.

b. Tujuan Motivasi kerja

Motivasi mempunyai tujuan sebagaimana dalam N.Setiawan (2018: 165) Mengungkapkan bahwa:

- 1) Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan.
- 2) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
- 3) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
- 4) Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan
- 5) Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan
- 6) Mengefektifkan pengadaan karyawan
- 7) Menciptakan suasana hubungan kerja yang baik
- 8) Meningkatkan kreatifitas dan partisipasi karyawan
- 9) Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
- 10) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya
- 11) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-lat dan bahan baku.

c. Fungsi Motivasi

Menurut N.Setiawan (2018 :165) fungsi motivasi ada tiga yaitu :

- 1) Mendorong manusia untuk berbuat
Jadi sebagai penggerak atau motor yang melepaskan energi.
Motivasi dapat memberikan arah dan kegiatan yang akan dikerjakan.
- 2) Menentukan arah perbuatan
Yakni kearah tujuan yang hendak dicapai. Dengan demikian motivasi dapat memberikan arah dan kegiatan yang harus dikerjakan sesuai dengan rumusan tujuannya.

3) Menyelesaikan perbuatan

Yakni menentukan perbuatan-perbuatan apa yang harus dikerjakan yang serasi guna mencapai tujuan, dengan menyisihkan perbuatan-perbuatan yang tidak bermanfaat bagi tujuan tersebut.

d. Faktor-faktor Motivasi kerja

1) Faktor Eksternal

Faktor eksternal berasal dari luar individu yang meliputi hal-hal berikut :

- a) Gaji besar
- b) Pujian dari atasan
- c) Suasana tempat kerja yang nyaman dan menyenangkan
- d) Adanya kejuaraan dalam kantor/perusahaan

2) Faktor Internal

Faktor interna berasal dari dalam diri individu yang meliputi hal-hal berikut:

- a) Ingin memenuhi kebutuhan hidup
- b) Pekerjaan yang ditekuni sesuai dengan minat
- c) Manginginkan jabatan tinggi
- d) Ingin bersaing dengan rekan kerjanya
- e) Memiliki target tertentu yang ingin dicapai

e. Peran-Peran Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja

Peningkatan motivasi kerja, menurut meriani (2015:234) bergantung pada beberapa peran berikut:

1) Sikap keras

Sikap keras dengan memberikan ancaman atau paksaan kepada pegawai untuk bekerja keras merupakan gaya kepemimpinan yang lebih berorientasi pada tugas, model ini untuk memotivasi pegawai. Apabila pegawai menganggap tinggi nilai taat kepada atasan karena keterpaksaan, dan *permormance* akan bagus.

2) Memberikan tujuan yang bermakna

Untuk menemukan tujuan yang bermakna sesuai dengan kemampuan, yang dapat dicapai melalui prestasi kerja yang tinggi, atasn perlu mengendali sasaran-sasaran yang bernilai tinggi dari bawahanya sehingga bawahan mampu mencapainya berbagai peraturan yang mendasari kegiatan dan mengatur pertemuan pemecah masalah dalam kelompok kecil.

f. Indikator Motivasi Kerja

Kekuatan motivasi tenaga kerja untuk bekerja/berkinerja secara langsung tercermin sebagai upaya seberapa jauh ia bekerja keras. Upaya ini Mungkin menghasilkan kinerja yang baik atau sebaliknya, karena ada 2 faktor yang harus benar jika upaya itu akan diubah menjadi kinerja.

- 1) Tenaga kerja harus memiliki kemampuan yang diperlukan untuk mengerjakan tugasnya dengan baik. Tanpa kemampuan data upaya yang tinggi, tidak mungkin menghasilkan kinerja yang baik.

2) Persepsi tenaga kerja yang bersangkutan tentang bagaimana upayanya dapat diubah sebaik-baiknya menjadi kinerja, diasumsikan bahwa persepsi tersebut dipelajari dari pengalaman sebelumnya pada situasi yang sama N.Setiawan (2018:173). Dimensi dan indikator motivasi kerja dapat dikelompokan sebagai berikut:

- 1) Motivasi internal adalah motivasi yang didasari dari diri sendiri.
- 2) Tanggung jawab dalam melaksanakan tugas dengan target yang jelas
- 3) Memiliki tujuan yang jelas dan menantang ada umpan balik atas hasil pekerjaannya.
- 4) Memiliki rasa senang dalam bekerja selalu berusaha mengungguli orang lain.

Diutamakan prestasi dari apa yang dikerjakannya. Motivasi eksternal selalu berusaha mempengaruhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerjanya senang memperoleh pujian dari apa yang dikerjakannya. Bekerja dengan ingin memperoleh insentif. Bekerja dengan harapan ingin memperoleh perhatian dari teman.

g. Hal Dasar Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Karyawan

Terdapat hal mendasar yang menjadi motivasi kerja para karyawan khususnya mengenai alasan memilih tempat kerja. Alasan-alasan tersebut sejatinya terangkum pada Hirarki Kebutuhan Maslow.

Namun kali ini akan lebih disederhanakan dan diberi keterangan tambahan yang lebih sesuai dengan kondisi di Indonesia.

Adapun 5 alasan mendasar yang mempengaruhi Motivasi kerja karyawan yaitu :

1) Upah Minimum

Hal dasar yang membangkitkan motivasi calon karyawan dan karyawan dalam melaksanakan kerja perusahaan adalah adanya pengharapan akan upah minimum. Upah minimum ini dapat berupa gaji yang diterima setiap bulan. Setiap karyawan memiliki *ekspektasi* yang berbeda-beda dengan upah yang minimum. Ada yang mengharap upah minimum regional (UMR) atau memiliki standart minimum masing-masing individu karyawan. Tidak aneh apabila banyak perusahaan yang menawarkan gaji besar banyak diminati calon karyawan atau angkatan kerja. Hal ini dikarenakan upah minimum merupakan kebutuhan dasar setiap karyawan dalam melakukan kerja atau menjadi motivasi kerja karyawan.

Melihat alasan tersebut maka perusahaan perlu memenuhi kebutuhan dasar para karyawan ini dengan sebaik-baiknya apabila menginginkan motivasi kerja karyawan meningkat.

2) Jenjang Karir

Motivasi kerja kedua bagi para karyawan adalah adanya jenjang karir yang diincarnya. Adanya tingkatan karir yang jelas membuat karyawan semakin termotivasi dalam melakukan pekerjaannya. Kondisi tersebut disebabkan karyawan merasa bahwa bekerja dipusahaan

tersebut akan menjamin dirinya dimasa datang. Adanya jenjang karir sebagai motivasi kerja bagi karyawan juga akan membuat mereka bekerja melampaui target yang ditetapkan. Karyawan akan berlomba-lomba memberikan yang terbaik sehingga dirinya dapat dipromosikan ke jenjang karir yang lebih tinggi. Kondisi tersebut sangat baik bagi perusahaan karena masing-masing karyawan akan meningkatkan produktivitas kerjanya. Semakin tinggi karir yang ingin dicapai semakin tinggi motivasi kerja karyawan.

3) Pengalaman

Alasan lain bagi karyawan dalam melakukan pekerjaan di perusahaan adalah mencari pengalaman. Banyak lulusan baru (*Fresh graduate*) masuk pada bursa kerja untuk belajar sehingga memperoleh pengalaman kerja. Hal inilah yang menjadi motivasi kerja bagi yang terdapat karyawan dalam melaksanakan tugas. Harapannya bagi karyawan yang memiliki tujuan tersebut, semakin banyak pekerjaan yang dilakukan maka semakin banyak pengalaman yang diperoleh. Perusahaan dapat memanfaatkan potensi karyawan muda yang memiliki motivasi tinggi dalam kerja. Salah satunya dengan memberikan pelatihan atau ditempatkan di sektor yang memerlukan tenaga muda, mobilitas tinggi, atau produktivitas tinggi.

Namun perlu digarisbawahi bahwa motivasi seperti ini bagi kinerja karyawan perlu di perhatikan. Bisa jadi setelah memperoleh pengalaman yang cukup karyawan tersebut akan *resign* dari perusahaan dan pindah ke perusahaan lain terlebih pesaing.

4) Keinginan Berprestasi

Keinginan atau motivasi kerja karyawan tertinggi adalah adanya kemauan dan kemampuan untuk berprestasi. Karyawan yang memiliki prinsip seperti ini beranggapan bahwa karyawan bukan buruh atau pekerja namun seorang yang dapat meraih prestasi dengan mengandalkan keahliannya. Model karyawan ini akan senantiasa memberikan kontribusi besar bagi perusahaan. Selain itu dari sisi karyawan, mereka akan memiliki motivasi kerja tinggi setiap kali mereka berprestasi.

5) Ibadah

Diantara motivasi yang bersifat material, terdapat motivasi kerja karyawan yang bersifat spiritual. Ada karyawan yang memiliki prinsip bahwa kerja merupakan suatu bentuk ibadah kepada Allah SWT. Dengan demikian di setiap program dan kewajiban perusahaan yang perlu dilaksanakan, karyawan akan menganggapnya sebagai bentuk dari ibadah.

6) Langkah Meningkatkan Motivasi Kerja karyawan

Menurut N.setiawan (2018:178) Ada beberapa langkah-langkah unik atau di luar kebiasaan yang dapat diperlukan untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan. Metode ini perlu dilakukan untuk lebih meningkatkan loyalitas karyawan dengan pendekatan aspek dalam menjalin komunikasi dengan para karyawan.

a) Manajer yang Down To Earth

Down To Earth bagi para manajer adalah mencoba untuk berbaur dengan karyawan. Seringkali manajer terkesan sebagai atasan yang kaku dalam memimpin dan bersifat formal. Hal ini yang menyebabkan komunikasi tidak terjalin dengan baik. Perlu bagi para manajer untuk sesekali berbaur dan berkomunikasi informal dengan karyawan. Lebih baik lagi apabila manajer melakukan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan sebagai contoh atau teladan. Melalui langkah ini karyawan akan merasa dekat dengan manajer dan segan apabila tidak melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya.

b) Menjalin Komunikasi di Luar Perusahaan

Komunikasi yang dapat dijalin dengan karyawan tidak hanya dilakukan didalam perusahaan. Komunikasi efektif juga bisa dilakukan diluar perusahaan seperti berada di satu komunitas yang sama dengan para karyawan (RT, Komunitas olahraga/seni, dan lain-lain). Aktivitas ini akan membantu menjalin interaksi yang baik dengan para karyawan dan berdampak positif pada kinerja didalam perusahaan.

c) Menciptakan Kebijakan Yang Membangun

Saat ini ini sudah banyak perusahaan yang menerapkan kebijakan yang bertujuan untuk menjalin komunikasi yang lebih dekat dengan karyawan. Kebijakan tersebut muncul karena adanya kesenjangan antar karyawan maupun karyawan dengan atasan. Sebagai contoh motivasi kerja karyawan dapat ditingkatkan melalui kebijakan adalah menerapkan “sabtu ceria” , “ *family gathering*” , “*free shirt onMonday*”, “ *lunch together*”. Kebijakan-kebijakan tersebut memiliki

tujuan untuk menyairkan suasana di dalam perusahaan agar tercipta komunikasi yang baik dan *atmosphere* kerja yang nyaman.

4. Disiplin kerja

a. Pengertian Disiplin kerja

Membahas kedisiplinan artinya membahas tentang bagaimana seorang karyawan membangun konsistensi kuat dalam dirinya yang semuanya itu bertujuan untuk membangun dan menciptakan kemajuan bagi dirinya dan organisasi. Seperti kata pepatah tidak ada kesuksesan tanpa kedisiplina, namun harus lebih jauh dari menerapkan super disiplin dalam dirinya. Dan itu yang dilakukan oleh banyak orang sukses untuk meraih kesuksesan yang dicita-citakan.

Menurut Hasibuan (2013:194) mengemukakan kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin mempunyai pengertian yang berbeda-beda dan dari berbagai pengertian itu dapat kita sarikan beberapa hal sebagai berikut; (1) kata disiplin (terminologis) berasal dari kata latin *disciplin* yang berarti pengajaran, latihan atau sebagainya (berawal dari kata *discipulus* yaitu seorang yang belajar) jadi secara etimologis yang berarti murid, pengikut yang setia, ajaran atau aliran; (2) latihan yang mengembangkan pengendalian diri, watak atau keterlibatan dan efisisen; (3) keputusan atau ketaatan (*obedience*) terhadap ketentuan dan peraturan pemerintah atau etik, norma dan kaidah berlaku dalam masyarakat; (4) penghukuman (*punishment*) yang

dilakukan melalui koreksi dan latihan untuk mencapai perilaku yang dikendalikan (*controlled behavior*).

Dari pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa disiplin mengacu pada pola tingkah laku dengan ciri-ciri sebagai berikut: (1) adanya hasrat yang kuat untuk melaksanakan sepenuhnya apa yang sudah menjadi norma, etika, dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat; (2) adanya perilaku yang dikendalikan; (3) adanya ketaatan (*obedience*). Disiplin kerja yang baik dapat di ukur dalam wujud pimpinan atau karyawan dan pulang kerja tepat waktu yang ditentukan, menghasilkan pekerjaan yang baik kuantitas maupun kualitas memuaskan, melaksakan tugas dengan penuh semangat, mematuhi peraturan yang telah ditentukan. Sedangkan menurut Peraturan Pemerintah No 5 tahun 2010 tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil bahwa disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah kesanggupan pegawai untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan peraturan kedisiplinan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin.

Menurut Sutrisno (2014:89) menyimpulkan bahwa disiplin pegawai adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan

terwujudnya tujuan perusahaan. Melalui disiplin akan mencerminkan kekuatan, karena biasanya seseorang yang berhasil dalam karyanya adalah mereka yang memiliki disiplin tinggi. Dari pendapat di atas disimpulkan bahwa disiplin merupakan kesadaran dan keputusan karyawan terhadap peraturan yang berlaku dan bersedia untuk menerima sanksi dan mematuhi peraturanya serta bertanggung jawab terhadap tugas-tugas yang diberikan.

b. Tujuan Disiplin Kerja

Menurut Simamora dalam Sinambela (2012:243) tujuan utama tindakan pendisiplinan adalah memastikan bahwa perilaku-perilaku pegawai konsisten dengan aturan-aturanya yang ditetapkan oleh organisasi. Berbagai aturan yang disusun oleh organisasi adalah tuntunan untuk mencapai tujuan organisasi yang ditetapkan. Pada saat suatu aturan dilanggar, efektifitas organisasi berkurang sampai pada tingkat tertentu, tergantung pada kerasnya pelanggaran.

Tujuan berikutnya adalah menciptakan atau mempertahankan rasa hormat dan saling percaya diantara atasan dan bawahannya. Disiplin yang diberlakukan secara tidak tepat dapat menciptakan masalah-masalah seperti moral kerja yang rendah, kemarahan, dan kemauan buruk diantara karyawan dan bawahan-bawahannya. Dalam kondisi seperti ini perbaikan dan perilaku karyawan hanya akan berlangsung singkat, dan karyawan harus mendisiplinkan kondisi karyawan dalam jangka waktu yang tidak terlalu lama. Pelaksanaan tindakan disiplin yang benar tidak hanya memperbaiki perilaku karyawan, akan tetapi juga akan meminimalkan

masalah-masalah pendisiplinan di masa yang akan datang melalui hubungan yang positif diantara bawahan dan atasan .tindakan pendisiplinan juga dapat membantu karyawan supaya menjadi lebih produktif, dengan demikian dapat menguntungkannya dalam jangka waktu panjang. Tindakan pendisiplinan yang tepat dapat mendorong karyawan untuk meningkatkan motivasi kerja yang pada akhirnya akan menghasilkan pencapaian individu.

c. Pentingnya Kedisiplinan Kerja

Disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditentukan. Menurut Mangku negara dalam Sinambela (2012:239), terdapat dua jenis bentuk disiplin kerja, yaitu disiplin preventif dan disiplin korektif. Pendapat lainnya digunakan oleh sustrisno (2013:88) bahwa disiplin kerja sangat diperlukan untuk menunjang kelancaran segala aktivitas organisasi agar tujuan organisasi dapat dicapai secara maksimal. Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik kepentingan organisasi maupun kepentingan karyawan. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Adapun bagi karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya.

d. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Manurut Singodimedjo yang dikutip dalam bukusutrisno (2013:89) faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai adalah: (1) besar kecilnya pemberian kompensasi. Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para pegawai akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, apabila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahny. (2) ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam organisasi. Bahkan sangat dominan dibandingkan dengan semua faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai. Para pegawai akan selalu meniru yang dilihatnya setiap hari. Ada pun yang dibuat pimpinanya.

e. Indikator Disiplin Kerja

Indikator-indikator yang mempengaruhi disiplin kerja menurut Simamora Hasibuan (2013:194) adalah:

1) Selalu datang dan pulang tepat waktunya

Ketepatan pegawai datang dan pulang sesuai dengan aturan dapat dijadikan ukuran disiplin kerja. Dengan selalu datang dan pulang teapat pada waktunya, atau sudah sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan maka akan mengidentifikasikan baik tidaknya tingkat kedisiplinan dalam organisasi tersebut.

2) Mengerjakan semua pekerjaan dengan baik.

Mengerjakan semua pekerjaan dengan baik menjadi salah satu indikator kedisiplinan, dengan hasil pekerjaan yang baik menunjukkan kedisiplinan pegawai suatu organisasi dalam mengerjakan tugas yang diberikan.

3) Mematuhi semua peraturan

Organisasi dan norma-norma yang berlaku mematuhi semua peraturan organisasi dan norma-norma yang berlaku merupakan salah satu sikap disiplin pegawai sehingga apabila pegawai tersebut tidak mematuhi dan melanggar norma-norma yang berlaku.

B. Penelitian Sebelumnya

Berikut adalah beberapa penelitian sebelumnya yang telah dilakukan dan berhubungan dengan penelitian yang sedang dilakukan saat ini:

Tabel 2.1 Mapping Penelitian Sebelumnya

No	Penelitian	Judul	Variable Independen	Variabel Dependen	Hasil Penelitian
1	Ridha Putri (2015)	Pengaruh pengawasan, lingkungan kerja dan disiplin terhadap peningkatan Kinerja Pegawai PT. Indah Kiat Pulp and Paper kecamatan Tualang kabupaten Siak.	1) Pengawasan (X_1) 2) Lingkungan Kerja (X_2) 3) Disiplin (X_3)	Kinerja Pegawai (Y)	Dari hasil penelitian secara bersama-sama mempunyai pengaruh dengan variabel dependen. Artinya Variabel pengawasan, lingkungan kerja dan disiplin berpengaruh signifikan terhadap Keselamatan dan Kesehatan Kerja karyawan PT. Indah Kiat Pulp And Paper Kecamatan Tualang Kabupaten Siak.

2	Amalia Rizki dan Sandi Eka Suprajang (2012)	Analisis Komunikasi, Kedisiplinan Kerja, Lingkungan Kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja pada Karyawan PT Griya Asri Mandiri Blitar	1) Kedisiplinan (X_1) 2) Lingkungan Kerja (X_2) 3) Komunikasi (X_3)	Kinerja karyawan (Y)	Kedisiplinan, Lingkungan Kerja dan Komunikasi signifikan terhadap kinerja karyawan PT Griya Asri Mandiri Blitar
3	Patria Maya Sari (2014)	Pengaruh Pengawasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Djitoe Indonesian Tobacco di Surakarta Tahun 2014	1) Pengawasan Kerja (X_1) 2) Disiplin Kerja (X_2)	Kinerja karyawan (Y)	Secara bersama-sama Pengawasan Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
4	Ardansyah Wasilawati (2014)	Pengawasan, Disiplin kerja terhadap Kinerja Pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Lampung Tengah	1) Pengawasan Kerja (X_1) 2) Disiplin Kerja (X_2)	kinerja karyawan (Y)	Secara bersama-sama Pengawasan Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
5	Muhammad Rio Taufik Sanjaya (2015)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Ros In Yogyakarta	1. Disiplin Kerja (X_1) 2. Motivasi Kerja (X_2)	Kinerja Karyawan (Y)	Disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan baik secara simultan dan parsial..

C. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual yang terinci menunjukkan dan menjelaskan secara teoritis hubungan antara setiap variable yang akan diteliti. Oleh karena itu untuk menyusun hipotesis atas penelitian yang menentukan pengaruh atau hubungan perlu

dikemukakan kerangka pemikiran. Untuk memudahkan pembaca dalam memahami tentang masalah judul penelitian ini , maka penulis membuat suatu kerangka berpikir yang dipergunakan dalam penelitian ini maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Hubungan Antara Komunikasi Kerja Terhadap Kinerja

Berdasarkan pada penelitian yang dilakukan oleh Amalia Rizki dan Sandi Eka (2012) disimpulkan bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja di dalam organisasi, hal ini menggambarkan bahwa komunikasi dapat meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Purwanto (2016:3) Komunikasi merupakan suatu proses pertukaran informasi antar individu melalui suatu system yang (lazim), baik dengan simbol-simbol itu mengandung arti. Dengan adanya suatu bentuk komunikasi yang saling mendukung dan saling mengingatkan maka karyawan tersebut akan dapat bekerja sama untuk mencapai suatu target atau hasil pekerjaan yang lebih baik. Sehingga dapat disimpulkan bahwa korelasi antara komunikasi dengan motivasi yaitu komunikasi dapat meningkatkan kinerja karyawan. Komunikasi kerja sangat penting dalam aktivitas kegiatan/kerja disini menjelaskan kenapa pentingnya komunikasi kerja untuk mencapai tujuan bersama. Perlu diperhatikan komunikasi yang baik dan benar yang mudah dimengerti si pendengar, terkadang sering terdapat komunikasi yang tidak baik sehingga menimbulkan prasangka buruk terhadap sipenerima.

2. Hubungan Antara Motivasi Kerja Terhadap Kinerja

Motivasi (*motivation*) dalam manajemen hanya ditunjukkan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya menggerakkan daya dan potensi bawahan. Berdasarkan pada hasil

penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Rio Taufik Sanjaya (2015) dapat disimpulkan bahwasannya motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja, hasil penelitian ini menjelaskan bahwasannya kinerja seorang karyawan dapat ditingkatkan dengan cara memberikan motivasi terhadap karyawan tersebut. Hasil penelitian Herzberg yang menarik adalah bahwa bila para karyawan merasa puas dengan pekerjaannya, kepuasan itu didasarkan faktor-faktor yang bersifat intrinsik seperti keberhasilan mencapai sesuatu pengakuan yang diperoleh sifat pekerjaan yang dilakukan, rasa tanggung jawab, kemajuan dalam karir pertumbuhan professional dan intelektual yang dialami oleh seseorang. Sebaliknya apabila para karyawan merasa tidak puas dengan faktor-faktor yang sifatnya intrinsik seperti keberhasilan mencapai sesuatu pengakuan yang diperoleh, sifat pekerjaan yang dilakukan, rasa bertanggung jawab, kemajuan dalam karir, pertumbuhan professional dan intelektual yang dialami oleh seseorang.

Sebaliknya apabila karyawan merasa tidak puas dengan pekerjaannya, ketidakpuasannya itu pada umumnya dikaitkan dengan faktor-faktor yang sifatnya ekstrinsik, artinya bersumber dari luar diri karyawan yang bersangkutan, seperti : kebijakan organisasi, pelaksanaan kebijakan yang ditetapkan, supervise oleh manajer. Hubungan interpersonal dan kondisi kerja

3. Hubungan Antara Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

Keterkaitan antara disiplin kerja dan kinerja dapat dijelaskan dari hasil penelitian Ridha Putri (2015) yang menyimpulkan bahwasannya disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Menurut Hasibuan (2013:194) mengemukakan kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial

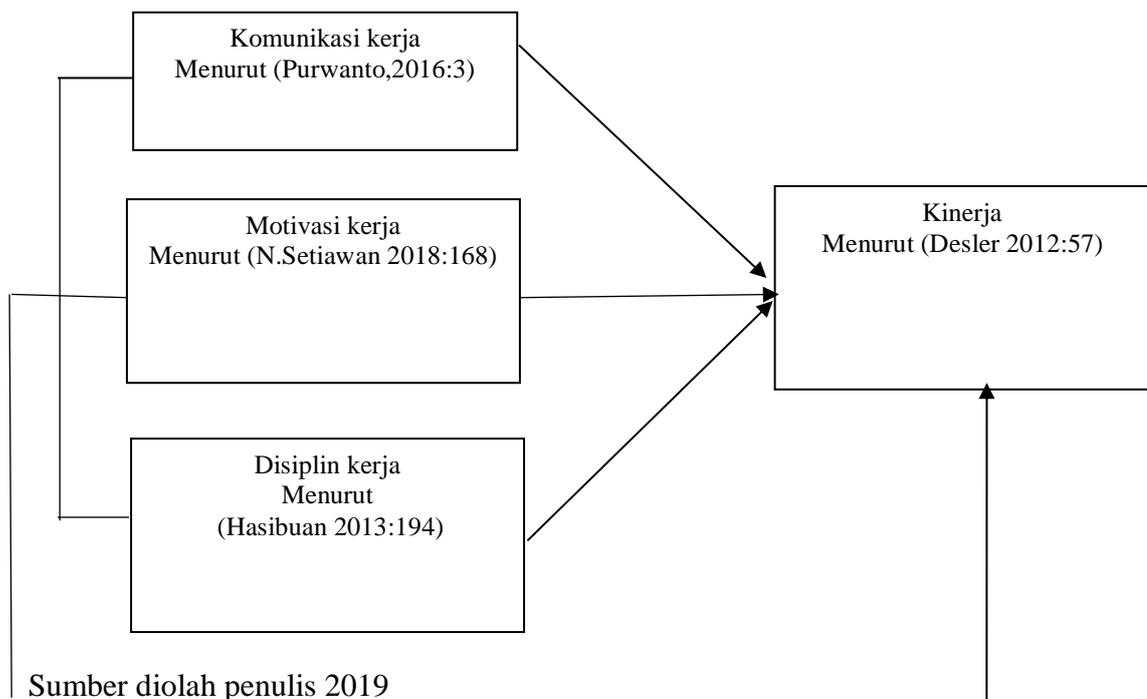
yang berlaku. Pendapat lainnya digunakan oleh sustrisno (2013:88) bahwa disiplin kerja sangat diperlukan untuk menunjang kelancaran segala aktivitas organisasi agar tujuan organisasi dapat dicapai secara maksimal. Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik kepentingan organisasi maupun kepentingan karyawan. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Adapun bagi karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Para pegawai akan selalu meniru yang dilihatnya setiap hari. Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Sehingga peraturan mengenai kedisiplinan di setiap organisasi pasti selalu ada dan wajib dipatuhi, hal ini disebabkan karena betapa pentingnya pengaruh kedisiplinan terhadap motivasi kerja. Karyawan yang disiplin dapat membentuk motivasi kerja karyawan yang lebih baik.

4. Pengaruh Komunikasi Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Disiplin Kerja (X3) Terhadap Motivasi Kerja (Y).

Berdasarkan pada beberapa pendapat ahli di atas dapat disimpulkan bahwasannya beberapa faktor yang dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Adapun faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja yaitu komunikasi kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja. Di dalam suatu organisasi ataupun instansi yang di dalamnya ada suatu komunikasi organisasi yang efektif baik bentuk komunikasi secara horizontal maupun vertikal akan mampu menyampaikan pesan yang baik sesuai kebutuhan organisasi dan dapat saling bekerjasama dan berkoordinasi dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab secara bersama. Adapun faktor motivasi

menjadi faktor penting bagi pembentukan kinerja yang baik. Organisasi yang mampu menjamin terpenuhinya kebutuhan motivasi karyawan akan dapat mendorong karyawan tersebut untuk bekerja dengan efektif dan pada akhirnya kinerja karyawan dapat ditingkatkan sebaliknya motivasi yang rendah akan membentuk kinerja yang rendah pula di dalam organisasi. Faktor lain yang menjadi perhatian penting bagi organisasi yaitu kedisiplinan kerja yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan yang disiplin dalam menaati segala peraturan yang ada di perusahaan akan bekerja sesuai dengan standard operasional procedural dan akan meningkatkan efektifitas dan mengurangi kesalahan sehingga dapat berdampak pada kinerja yang lebih baik. Berdasarkan tinjauan landasan teori dan penelitian terdahulu maka kerangka konseptual dalam penelitian ini dapat digambarkan dalam bentuk bagan sebagai berikut:

Gambar2.1 Kerangka Konseptual



Keterangan:

X1 = Komunikasi Kerja

X2 = Motivasi kerja

X3 = Disiplin Kerja

Y = Kinerja

D. Hipotesis

Hipotesis atau hipotesa adalah jawaban sementara terhadap masalah yang masih bersifat praduga karena masih harus dibuktikan kebenarannya (Dani dalam Rusiadi, 2013:79). Dari pengertian hipotesis tersebut, penulis membuat hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Komunikasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Champion café Medan
2. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Champion café Medan
3. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Champion café Medan
4. Komunikasi kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Champion café Medan.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif, yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antar dua variabel atau lebih dengan penelitian ini maka akan dibangun suatu teori yang berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala Rusiadi (2013:14).

Pendapat lain menyatakan bahwa penelitian yang bersifat kuantitatif yaitu asosiatif kausalitas yang bertujuan untuk mengetahui derajat hubungan dan pola bentuk pengaruh antar variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen). Analisis data kuantitatif digunakan pada saat peneliti menggunakan pendekatan penelitian survey, penelitian eksperimen, penelitian kuantitatif dan beberapa penelitian lainnya yang mengandung data - data berupa angka - angka Manullang dan Pakpahan (2014 : 17).

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Champion cafe Medan Jl.Dr Mansur no 134 Medan.

2. Waktu Penelitian

Penelitian dimulai pada bulan Januari 2019 hingga selesai. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat dari uraian tabel jadwal penelitian berikut ini:

Tabel 3.1
Skedul Proses Penelitian

No	Aktivitas	Bulan/Tahun																															
		Januari- Februari 2019				Februari - Maret 2019				April- Mei 2019				Juni-Juli 2019				Agustus- September 2019				Oktober- November 2019											
1	Riset awal/Pengajuan Judul	■																															
2	Penyusunan Proposal					■																											
3	Seminar Proposal																																
4	Perbaikan Acc Proposal																																
5	Pengolahan Data																																
6	Penyusunan Skripsi																																
7	Bimbingan Skripsi																																
8	Meja Hijau																					■											

Sumber Diolah Penulis 2019

C. Definisi Operasional Variabel

1. Variabel Penelitian

Variabel penelitian mencakup variabel yang akan diteliti. Penelitian ini menggunakan 3 (tiga) variabel bebas yaitu: variabel bebas pertama Komunikasi Kerja (X_1), variabel bebas kedua Motivasi Kerja (X_2), variabel bebas ketiga Disiplin kerja (X_3), dan 1 (satu) variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y).

2. Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan petunjuk bagaimana suatu variabel diukur secara operasional di lapangan. Definisi operasional sebaiknya berasal dari konsep teori dan definisi atau gabungan keduanya yang ada di lapangan.

Tabel 3.2
Devinisi Operasional

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala
1	Komunikasi Kerja (X1)	Menurut Purwanto (2016:3) Komunikasi merupakan suatu proses pertukaran informasi antar individu melalui suatu system yang (lazim), baik dengan simbol-simbol itu mengandung arti.	Menurut Prasetya (2014:49-50) a. Komunikasi Horizontal. b. Komunikasi Vertikal	Skala Likert
2	Motivasi Kerja (Y)	Menurut N.Setiawan (2018:170) Motivasi kerja adalah dorongan individu untuk melakukan tindakan karena mereka ingin melakukannya dalam mencapai tujuan individu.	Menurut N.Setiawan (2018:173) a. Motivasi internal b. Tanggung jawab dalam melaksanakan tugas c. Memiliki tujuan yang jelas d. Memiliki rasa senang dalam bekerja.	Skala Likert
3	Disiplin Kerja (X3)	Menurut sutrisno (2014:89) disiplin menyimpulkan bahwa disiplin pegawai adalah perilaku seorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis.	Menurut Simamora Hasibuan (2013 :194) a. Selalu datang dan pulang tepat waktu. b. Mengerjakan pekerjaan semua dengan baik c. Mematuhi semua peraturan organisasi dan norma-norma yang berlak.	Skala Likert
4	Kinerja Karyawan (Y)	Menurut Mangkunegara (2015:89) bahwa, kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.	Menurut Robbins dalam Baihaki (2012 : 73); a. Kualitas b. Kuantitas c. Ketepatan Waktu d. Efektivitas e. Kemandirian	Skala Likert

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah suatu kelompok dari elemen penelitian, dimana elemen adalah unit terkecil yang merupakan sumber dari data yang diperlukan dari penelitian (Manullang dan Manuntun, 2014: 70). Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek/objek yang merupakan kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiono, 2010:115). Populasi penelitian ini adalah yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Champion café Medan 47 karyawan.

2. Sampel

Menurut Rusiadi (2013:35), sampel adalah sebagian dari populasi yang diambil sebagai sumber data dan dapat mewakili seluruh populasi. Pengambilan sampel harus diperhitungkan secara benar, sehingga dapat memperoleh sampel yang benar-benar mewakili gambaran dari populasi yang sesungguhnya. Dalam penelitian ini, pengambilan sampel penelitian menggunakan rumus sensus. Alasan peneliti menggunakan rumus sensus karena populasi dalam penelitian ini kurang dari 100 orang sehingga semua popuasi dijadikan sensus yaitu sebanyak 47 orang.

E. Jenis data dan Teknik Pengumpulan Data

1. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari sumbernya. Dalam penelitian ini data diperoleh melalui wawancara dan penyebaran kuisioner kepada responden.

2. Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan cara sebagai berikut :

- a. Angket (*kuisisioner*), yaitu membuat pertanyaan atau kuisisioner yang akan dibagikan kepada responden yang memiliki objek penelitian dengan cara memilih salah satu jawaban yang telah dipersiapkan pada lembar kuisisioner, dan penilaian yang dilakukan dengan skala *likert*. Kuisisioner adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya atau hal-hal yang ia ketahui Arikonto (dalam Baihaqi, 2010).
- b. Wawancara (*interview*), yaitu teknik yang dilakukan berupa tanya jawab dengan para pegawai yang bertanggung jawab untuk memberikan keterangan yang berhubungan dengan penelitian.
- c. Pengamatan (*observasi*), yaitu suatu teknik pengumpulan data, dimana responden tidak mengetahui sedang dijadikan sumber data atau penelitian.
- d. Pustaka yaitu melalui literatur buku. Kemudian dokumentasi yaitu sejarah ringkas, visi-misi struktur organisasi dan yang lainnya.

F. Teknik Analisis Data

1. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Pengujian validitas tiap butir pertanyaan digunakan analisis atas pertanyaan, yaitu mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang

merupakan jumlah tiap skor butir Sugiyono dalam Rusiadi, Subiantoro, Hidayat (2014:113). Syarat minimum untuk memenuhi syarat apakah setiap pertanyaan valid atau tidak, dengan membandingkan r -kritis = 0,30 Sugiyono (dalam Rusiadi, Subiantoro, Hidayat (2014:113). Jadi kalau korelasi antar butir dengan skor total kurang dari 0,30 maka butir pertanyaan dinyatakan tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Butir kuesioner dikatakan reliabel atau handal apabila jawaban seseorang terhadap kuesioner adalah konsisten. Dalam penelitian ini untuk menentukan kuesioner reliabel atau tidak dengan menggunakan *alpha cronbach*. Kuesioner dikatakan reliabel jika *alpha cronbach* > 0,60 dan tidak reliabel jika sama dengan atau dibawah 0,60 Ghazali dalam Rusiadi, (2014:115).

2. Uji Asumsi Klasik

Untuk mengetahui kelayakan model regresi berganda, maka akan dilakukan uji asumsi klasik yang bertujuan untuk mengetahui apakah hasil estimasi regresi yang dilakukan benar-benar layak digunakan atau tidak. Uji asumsi klasik yang sering digunakan, yaitu :

a. Uji Normalitas

Uji Normalitas data dilakukan sebelum data diolah berdasarkan model-model penelitian yang diajukan. Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal Ghazali (dalam Rusiadi, 2014:149). Untuk uji normalitas ini

menggunakan gambar histogram dan P-P Plot. Kriteria untuk histogram, yaitu :

- (1) Jika garis membentuk lonceng dan miring ke kiri maka data tidak berdistribusi normal.
- (2) Jika garis membentuk lonceng dan ditengah maka data berdistribusi normal.
- (3) Jika garis membentuk lonceng dan miring ke kanan maka data tidak berdistribusi normal.

Sedangkan kriteria untuk P-P Plot, yaitu :

- (1) Jika titik data sesungguhnya menyebar berada di sekitar garis diagonal maka data terdistribusi normal.
- (2) Jika titik data sesungguhnya menyebar berada jauh dari garis diagonal maka data tidak terdistribusi normal.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Uji ini dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF) dari hasil analisis dengan menggunakan SPSS. Apabila nilai *tolerance value* $> 0,10$ atau $VIF < 10$ maka disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas.

c. Uji Heterokedastisitas

Uji Heterokedastisitas digunakan untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Dalam penelitian ini metode yang digunakan untuk mendeteksi

gejala heteroskedastisitas dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dengan residualnya (SRESID). Kriterianya adalah sebagai berikut :

- (1) Jika ada titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur maka mengidentifikasi telah terjadi heteroskedastisitas.
- (2) Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3. Regresi Linier Berganda

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda dengan rumus :

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

Keterangan :

Y = Kinerja (*Dependent Variable*)

X1 = Komunikasi Kerja (*Independent Variable*)

X2 = Motivasi Kerja (*Independent Variable*)

X3 = Disiplin Kerja (*Independent Variable*)

a = Konstanta

β = Koefisien Regresi

ϵ = Error Term/Tingkat Kesalahan

4. Uji Hipotesis

a. Uji t

Uji t dilakukan untuk menguji pengaruh secara parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen dengan asumsi bahwa

variabel lain dianggap konstan. Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel terkait dengan taraf signifikan 5% (Kuncoro dalam Rusiadi, Subiantoro, Hidayat, 2013:279). Kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut :

- (1) $H_0 : \beta_i = 0$, tidak ada pengaruh signifikan secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat.
- (2) $H_0 : \beta_i \neq 0$, ada pengaruh signifikan secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat.
- (3) Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$, maka H_0 diterima.
- (4) Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$, maka H_0 ditolak (H_a diterima).

Rumus Uji t adalah sebagai berikut :

$$t = \frac{r\sqrt{(n-2)}}{\sqrt{(1-r^2)}} \text{ dengan } dk = n - 2$$

Keterangan:

t = Uji pengaruh parsial

r = Koefisien korelasi

n = Banyaknya data

b. Uji F

Uji F menguji pengaruh simultan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Kriteria pengujiannya adalah :

- (1) Terima H_0 (tolak H_i), apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $\text{sig } F > \alpha 5\%$
- (2) Tolak H_0 (terima H_i), apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $\text{sig } F < \alpha 5\%$

Rumus Uji F adalah sebagai berikut :

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

Keterangan:

R^2 = Koefisien korelasi berganda dikuadratkan

N = Jumlah sampel

K = Jumlah variable bebas

5. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar hubungan dari beberapa variabel dalam pengertian yang lebih jelas. Dalam bahasa sehari-hari adalah kemampuan variabel bebas untuk berkontribusi terhadap variabel terikatnya dalam satuan persentase. Nilai koefisien ini antara 0 dan 1, jika hasil lebih mendekati angka 0 berarti kemampuan variabel-variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat. Rumus determinasi adalah : $R^2 \times 100\%$.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran Umum Tempat Penelitian

a. Profil Perusahaan Champion Café Medan

Sejarah Singkat Champion cafe medan adalah sebuah usaha pribadi yang bergerak dibidang pelayanan dan jasa. Champion cafe dibuka berdiri pada tanggal 21 mei 2014. Yang beralamat di Jl.Dr.Mansur No 134 Medan. Dimana fokus utama usaha ini adalah penjualan jasa dan pelayanan. Champion Cafe terdiri dari 4 lantai dimana lantai 1-3 dipakai sebagai tempat tamu nongkrong dengan nuansa ruangan yang di penuh dekorasi bertema bola di sertai setiap lantai ada panggungnya.sedangkan lantai 4 dipakai untuk kantor dan gudang. latar belakang pemilik cafe mendirikan Champion Cafe adalah berawal waktu si pemilik merasa kesulitan akan menonton bola liga Champion dengan bersama teman-temanya.

Champion Cafe adalah salah suatu restoran yang menyediakan makanan dan minuman adapun contoh makanan yang disediakan adalah seperti Nasi goreng Ala Champion dan minuman juga seperti minuman Es kelapa Champion Dll. selain itu juga menyediakan suatu hiburan setiap malam dan menghadirkan Band-Band top medan, yang dimana lantai 1 band khusus lagu-lagu top forty dan lantai 2 (dua) khusus band batak song. Champion cafe juga selalu mengadakan *event* dengan mengundang artis batak yang terkenal dan itu dilakukan setiap minggu khususny dihari jumat dilantai 2 (dua) .

Champion cafe juga menyediakan tempat NOBAR (Nontan Bareng) baik itu siaran Bola Maupun itu moto GP.

Champion Cafe sebagai tempat nongkrong menyediakan berbagai Fasilitas untuk tamu seperti :

- 1) Ruang terbuka (lantai 1)
- 2) Ruang Tetutup (lantai 2)
- 3) Ruang ber_AC (lantai 2)
- 4) Free WIFI (lantai 1,2 dan 3)
- 5) Hiburan (BAND) (lantai 1,2 dan 3)
- 6) Tempat yang nyaman

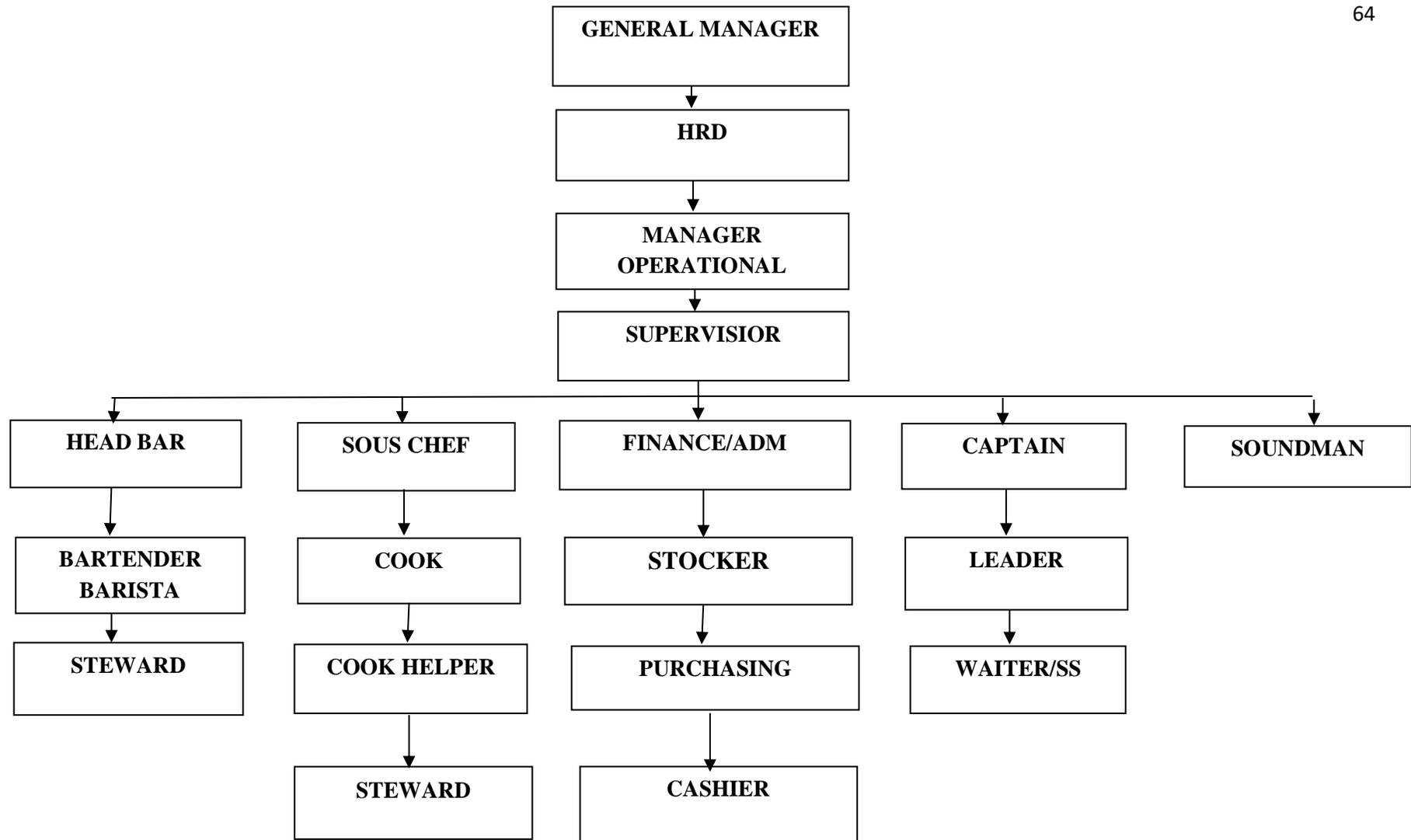
b. Visi dan Misi Perusahaan

- 1) Visi
 - a) Cita-cita mengembangkan usaha
 - b) Memberikan kepuasan kepada konsumen
 - c) Menjadi yang terbaik dibidang pelayanan dan jasa setara cafe
 - d) Mensejahterakan kehidupan karyawan
- 2) Misi
 - a) Guna untuk membuka lapangan kerja.
 - b) Menjalani salah satu pilihan tempat untuk hiburan
 - c) Tempat refreshing sambil menikmati kuliner
 - d) Menjadi tempat hiburan dan nongkrong terbaik di medan
- 3) Struktur organisasi Champion cafe

Struktur ini memberikan gambaran yang jelas mengenai pembagian dan pembatasan antara tugas, wewenang dan tanggung jawab setiap orang dalam

suatu organisasi. Dengan demikian penyusunan struktur organisasi sangat penting guna membantu dalam pengaturan dan pengarahannya usaha-usaha organisasi sehingga memudahkan koordinasi dan konsisten dengan tujuan-tujuan organisasi.

Dalam hal pengorganisasian dari bagian yang berbeda-beda diperlukan struktur organisasi yang dapat mempersatukan sumber daya yang teratur. Dengan struktur organisasi tersebut juga dapat diharapkan dan diarahkan orang-orang yang berada dalam organisasi tersebut kepada keadaan sedemikian rupa sehingga mereka dapat dengan baik mengadakan aktivitas yang mendukung tercapainya sasaran perusahaan disamping melaksanakan aktivitas masing-masing. Struktur organisasi pada Champion cafe dapat dilihat secara keseluruhan bahwa susunan organisasinya dapat dilihat pada Gambar 2 sebagai berikut:



Gambar 4.1 Struktur Organisasi Champion Café Medan

4) Bidang-bidang Kerja (*Job Description*)

Adapun tugas dan wewenang dari masing-masing jabatan dari struktur organisasi tersebut:

1) *General Manager*

Tugas dari seorang General Manajer adalah sebagai berikut :

- 1) Menentukan kebijakan tertinggi perusahaan.
- 2) Bertanggung jawab terhadap keuntungan dan kerugian perusahaan.
- 3) Bertanggung jawab dalam memimpin dan membina perusahaan.

2) HRD (*Human Resources Departement*)

- 1) Mengangkat dan memberhentikan karyawan perusahaan
- 2) Memelihara dan mengawasi kekayaan peseroaan terbatas.
- 3) Mengambil keputusan yang berkaitan dengan fungsi operasional dan sistem transformasi.
- 4) Mengatur SDM (Sumber Daya Manusia)
- 5) Membuat SOP (*Standart Operational Procedure*) sesuai dgn jabatan nya.
- 6) Mengetahui secara teknik keadaan-keadaan karyawan.
- 7) Merekrut penerimaan karyawan baru

3) *Manager Operational*

- 1) Membentuk kerja masing-masing karyawan
- 2) Membuat perencanaan program / kegiatan (event) yg akan jalankan di Cafe seperti Concert Music Event , NOBAR , dan acara – acara lainnya.

- 3) Memantau dan mengontrol pekerjaan karyawan langsung di lapangan.
- 4) Membuat schedule Home Band yg akan tampil setiap hari nya.
- 4) *SPV (supervisor)*
 - 1) Mengawasi/mengontrol kegiatan karyawan champion café
 - 2) Mengevaluasi kinerja karyawan
 - 3) Marketing
 - 4) Membuat *time Schedule*
 - 5) Mengecek keadaan cafe dan segala perlengkapan yang kurang atau rusak
- 6) *FINANCE/ADM.*
 - 1) Mengawasi operasi mengenai keuangan perusahaan.
 - 2) Membagi gaji karyawan setiap bulan
 - 3) Menetapkan prosedur pelaksanaan secara rinci tentang keuangan.
 - 4) Menetapkan standar pekerjaan lapangan untuk menjamin tidak adanya kebocoran dalam bagian keuangan.
 - 5) Menyisihkan tagihan yang akan dibayar di setiap tanggal jatuh temponya.
 - 6) Membayar pajak setiap bulan
 - 7) Membuat schedule *cashier* Champion café Medan
 - 8) Membuat harga menu di sistem penjualan
 - 9) Menginput data penjualan harga.
 - 10) Memberitahukan setiap kali ada promo dari *suplaier*
 - 11) Menerima dana *support* dari masing-masing *suplaier*.

7) *Stocker*

- 1) Mengetahui berapa banyak *stock* barang masuk dan barang keluar.
- 2) Melakukan pengecekan barang setiap hari untuk mengetahui berapa banyak barang yang laku .
- 3) Inventory semua barang.
- 4) Mempersiapkan persediaan awal bulan
- 5) Mengecek barang yang *expired date*.

8) Kasir

- 1) Menghitung uang yang disediakan untuk modal kasir.
- 2) Melakukan transaksi jurnal harian setiap hari
- 3) Dan apa bila ada customer mau bayar ke *cashier* maka kasir melakukan *pembilangan*.
- 4) Membayar belanja harian

9) *Purchasingan*

Membeli *stock* barang sesuai kebutuhan / departement masing-masing

10) *Head bar*

- 1) Bertanggung jawab kepada Teamnya
- 2) Memandu kerja team
- 3) Mengevaluasi kinerja team bar

11) Bartender

- 1) Menjaga kebersihan dan kerapian bar
- 2) Melengkapi persediaan minuman serta garnis pendukungnya
- 3) Mempersiapkan orderan dan perlengkapan lainnya.
- 4) Mempersiapkan pesanan tamu

12) *Sous Chef*

- 1) Bertanggung jawab terhadap pekerjaan anggotanya
- 2) Memandu kerja karyawan dikitchen
- 3) Melaporkan bahan yang kurang
- 4) Mencari ide- ide yang untuk mengembangkan menu.

13) *Cook*

- 1) Menjaga kebersihan dapur
- 2) Melengkapi persediaan makanan serta garnish pendukungnya
- 3) Mempersiapkan orderan dan perlengkapan lainnya

14) *Cook Helper*

Membantu melengkapi kegiatan di dapur

15) *Captain*

- 1) Membuat SOP Waiter
- 2) Mengontrol persiapan sebelum ada *event*
- 3) Menerima *Reservased*
- 4) Melaporkan hasil kegiatan kepada *spv* dan *MG (Manager)* tentang hal-hal yang di anggap pincang di dalam operasional kerja.

16) *Leader*

- 1) Bertanggung jawab mengenai keadaan yang terjadi selama jam operational Waiter/s
- 2) Memimpin Breefing rutin sebelum acra di mulai

17) *Waiter/s*

Sekelompok orang yang bertugas melayani kebutuhan pesanan tamu .Tugas dan tanggung jawab nya antara lain, Taking Order (mengambil

pesanan). Menyajikan makanan dan minuman pesanan dengan cara efisien dan sopan untuk mendapatkan kepuasan tamu yang sesuai dengan prosedur yang ditetapkan ,menjaga meja ,kursi dan peralatan makan . Menjaga kebersihan di area operasional.

18) *Soundman*

Seseorang yang bertugas menjalankan dan mengatur system suara atau di sebut “*Sound*”. Tugas dan tanggung jawab nya antara lain: mengecek *music* dan mengatur suara sesuai band.

2. Deskripsi Karakteristik Responden

Karakteristik responden yang akan diuraikan berikut ini mencerminkan bagaimana keadaan responden yang diteliti meliputi jenis kelamin, usia, dan pendidikan terakhir.

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.

Tabel 4.1
Jenis_Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-Laki	34	72,34	72,34	72,34
Perempuan	13	27,66	27,66	100.0
Total	47	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Pada tabel 4.1 dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan yang menjadi responden adalah berjenis kelamin laki-laki, yaitu sebanyak 34 orang (72,34%), responden berjenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 13 orang (27,66%). Jadi dapat disimpulkan responden laki-laki yang lebih dominan menjadi responden pada penelitian kali ini.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.

Tabel 4.2**Usia**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	18-22 Tahun	15	31,91	31,91	31,91
	23-27 Tahun	18	38,29	38,29	70,21
	28-32 Tahun	9	19,14	19,14	89,36
	>32 Tahun	5	10,63	10,63	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Pada tabel 4.2 dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan yang menjadi responden berusia 18 - 22 tahun sebanyak 15 orang (31,91%), responden berusia 23 - 27 tahun sebanyak 18 orang (38,29%), responden berusia 28 - 32 tahun sebanyak 9 orang (19,14%), responden berusia di atas 32 tahun sebanyak 5 orang (10,63%). Jadi dapat disimpulkan bahwa responden paling banyak adalah berusia 23 -27 tahun yaitu sebanyak 18 orang (38,29%).

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.

Tabel 4.3**Pendidikan**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	17	36,17	36,17	36,17
	D3	18	38,12	38,12	74,46
	S1	12	25,53	25,53	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Pada tabel 4.3 dapat dilihat bahwa karyawan yang menjadi responden dengan pendidikan SMA yaitu sebanyak 17 orang atau sebesar 36,17%, responden pendidikan D3 yaitu sebanyak 18 orang atau sebesar 38,12%, dan responden

dengan pendidikan S1 yaitu sebanyak 12 orang (25,53%). Dari jawaban responden paling banyak adalah pendidikan D3 yaitu sebanyak 18 orang atau sebesar 38,12%. Jadi dapat disimpulkan responden berdasarkan pendidikan D3 menjadi responden yang paling dominan.

3. Variabel Penelitian

Penelitian ini 3 (tiga) variabel bebas yaitu komunikasi kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja, serta 1 (satu) variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Dalam penyebaran angket variabel komunikasi kerja sebanyak 4 butir pernyataan, motivasi kerja sebanyak 5 butir pernyataan, disiplin kerja sebanyak 5 butir pernyataan dan kinerja karyawan sebanyak 4 butir pernyataan yang harus di isi oleh responden yang berjumlah 47 orang. Jawaban angket disediakan dalam 5 alternatif jawaban, yaitu:

- a. Sangat Setuju (SS) dengan skor 5
- b. Setuju (S) dengan skor 4
- c. Ragu-ragu (R) dengan skor 3
- d. Tidak Setuju (TS) dengan skor 2
- e. Sangat Tidak Setuju (STS) dengan skor 1

4. Pengujian Validitas dan Reliabilitas

a. Pengujian Validitas

Untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam daftar pertanyaan (angket) yang telah disajikan pada responden maka perlu dilakukan uji validitas. Apabila validitas setiap pertanyaan lebih besar ($>$) 0,30, maka butir pertanyaan dianggap valid (Rusiadi, 2013). Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel *Item-Total*

Statistic, hasil pengolahan SPSS dengan memasukkan data jawaban responden dari variabel X_1 , X_2 , X_3 dan Y yang disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4.4
Uji Validitas (X_1) Komunikasi Kerja
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1X1	24.5529	21.917	.628	.732
P2X1	24.6118	24.336	.360	.774
P3X1	24.8353	22.401	.558	.743
P4X1	24.8824	22.605	.476	.756

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Dari Tabel 4.4 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 4 (empat) butir pertanyaan pada variabel komunikasi kerja dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

Tabel 4.5
Uji Validitas (X_2) Motivasi Kerja
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1X2	32.6860	24.124	.375	.728
P2X2	32.6977	22.166	.537	.704
P3X2	33.1279	24.019	.318	.735
P4X2	32.9419	23.608	.393	.725

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Dari Tabel 4.5 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 4 (empat) butir pertanyaan pada variabel motivasi kerja dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

Tabel 4.6
Uji Validitas (X₃) Disiplin Kerja

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1X3	32.6860	24.124	.375	.728
P2X3	32.6977	22.166	.537	.704
P3X3	33.1279	24.019	.318	.735
P4X3	32.9419	23.608	.393	.725
P5X3	33.0000	21.835	.463	.714

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Dari Tabel 4.6 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 5 (lima) butir pertanyaan pada variabel disiplin kerja dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

Tabel 4.7
Uji Validitas (Y) Kinerja Karyawan

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1Y	32.6860	24.124	.375	.728
P2Y	32.6977	22.166	.537	.704
P3Y	33.1279	24.019	.318	.735
P4Y	32.9419	23.608	.393	.725
P5Y	31.9897	25.698	.983	.766

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Dari Tabel 4.7 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 5 (lima) butir pertanyaan pada variabel kinerja karyawan dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

b. Pengujian Reliabilitas

Reliabilitas adalah derajat ketepatan, ketelitian atau keakuratan yang ditunjukkan oleh instrumen pengukuran. Butir angket dikatakan reliabel atau handal apabila jawaban seseorang terhadap angket adalah konsisten. Dalam penelitian ini untuk menentukan angket reliabel atau tidak dengan menggunakan *alpha cronbach*. Angket dikatakan reliabel jika *alpha cronbach* $> 0,60$ dan tidak reliabel jika sama dengan atau dibawah $0,60$ (Rusiadi, 2013).

Reliabilitas dari pertanyaan angket yang telah diajukan penulis kepada responden dalam penelitian ini akan terlihat pada tabel *Reliability Statistics* yang disajikan dalam tabel dibawah ini:

Tabel 4.8
Uji Reliabilita Komunikasi Kerja (X₁)
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.779	4

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Dari Tabel 4.8 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,779 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 4 butir pernyataan pada variabel komunikasi kerja adalah reliabel atau dikatakan handal.

Tabel 4.9
Uji Reliabilitas (X₂) Motivasi Kerja
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.744	4

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Dari Tabel 4.9 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,744 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 4 butir pernyataan pada variabel motivasi kerja adalah reliabel atau dikatakan handal.

Tabel 4.10
Uji Reliabilitas (X₃) Disiplin Kerja
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.744	5

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Dari Tabel 4.10 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,744 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 5 butir pernyataan pada variabel disiplin kerja adalah reliabel atau dikatakan handal

Tabel 4.11
Uji Reliabilitas (Y) Kinerja Karyawan
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.845	5

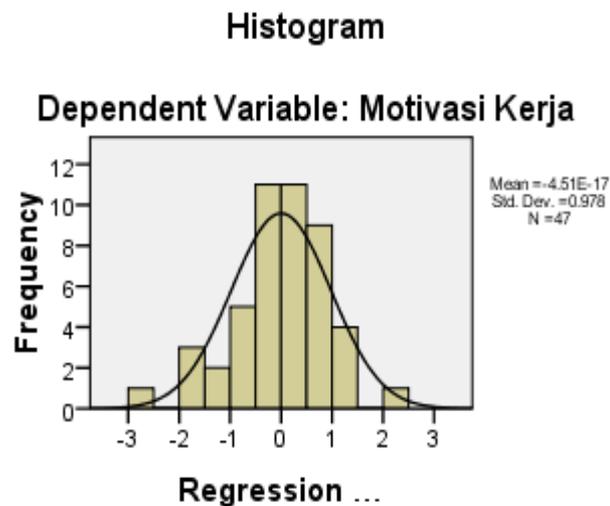
Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Dari Tabel 4.11 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,845 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 5 butir pernyataan pada variabel kinerja karyawan adalah reliabel atau dikatakan handal.

5. Pengujian Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas data

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi, variabel pengganggu atau residual berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik distribusi data normal atau mendekati normal.

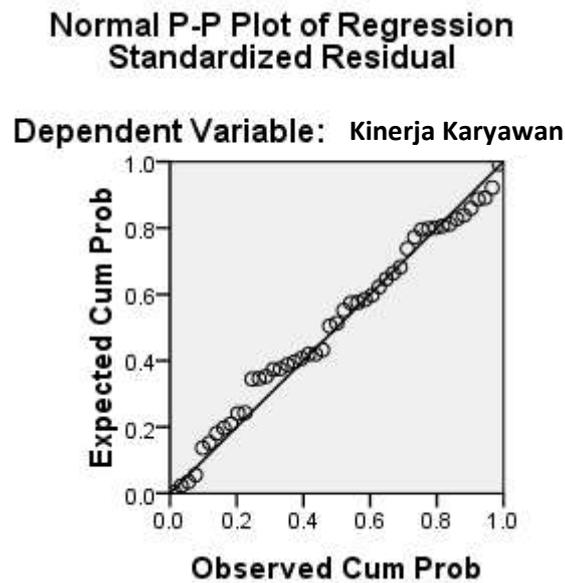


Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Gambar 4.2 Histogram Uji Normalitas

Berdasarkan Gambar 4.2 di atas, hasil pengujian normalitas data diketahui bahwa data telah berdistribusi secara normal, dimana gambar histogram memiliki garis membentuk lonceng dan memiliki kecembungan seimbang ditengah.

Berdasarkan Gambar 4.2 di atas, hasil pengujian normalitas data diketahui bahwa data telah berdistribusi secara normal, dimana gambar histogram memiliki garis membentuk lonceng dan memiliki kecembungan seimbang ditengah.



Gambar 4.3 PP Plot Uji Normalitas
Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan Gambar 4.3 di atas, kemudian untuk hasil pengujian normalitas data dengan menggunakan gambar PP Plot terlihat titik-titik data untuk variabel yang menyebar berada di sekitar garis diagonal sehingga data telah berdistribusi secara normal.

Dari kedua gambar di atas, maka dapat disimpulkan bahwa setelah dilakukan uji normalitas data, data untuk masing – masing variabel terdistribusi secara normal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*). Uji ini dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF) dari hasil analisis dengan menggunakan SPSS. Apabila nilai *tolerance value* $> 0,10$ atau $VIF < 10$ maka disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Multikolinieritas dari hasil angket yang telah didistribusikan kepada responden dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.12
Uji Multikolinieritas

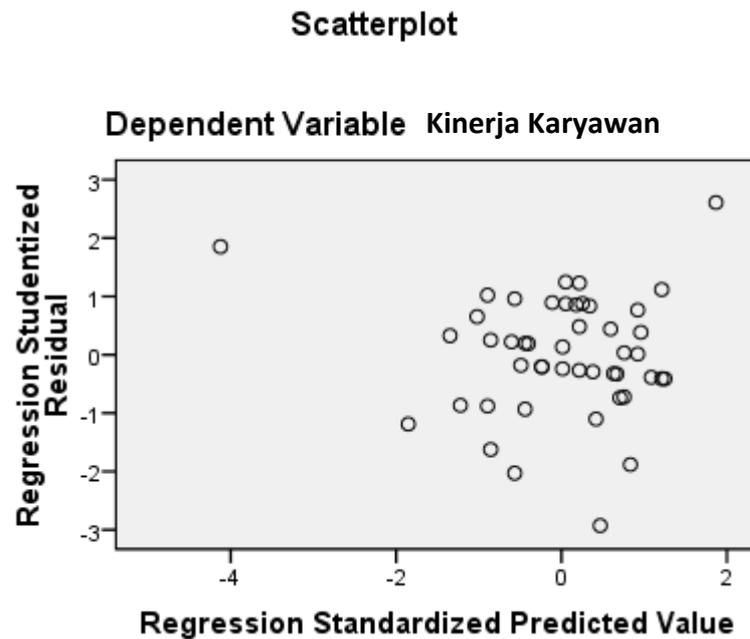
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	Vif
1 (Constant)		
Komunikasi	0.378	2,646
Motivasi Kerja	0,369	2,711
Disiplin Kerja	0.960	1.042

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan Tabel 4.12 di atas dapat dilihat bahwa angka *Variance Inflation Factor* (VIF) lebih kecil dari 10 antara lain adalah Komunikasi Kerja $2,646 < 10$, Motivasi Kerja $2,711 < 10$, Disiplin Kerja $1,042 < 10$ dan nilai *Tolerance* Komunikasi $0,378 > 0,10$, Motivasi Kerja $0,369 > 0,10$, Disiplin Kerja $0,960 > 0,10$ sehingga terbebas dari multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas. Dalam penelitian ini metode yang digunakan untuk mendeteksi gejala heteroskedastisitas dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dengan residualnya (SRESID).



Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Gambar 4.3 Scatterplot Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar 4.4 di atas, gambar *scatterplot* menunjukkan bahwa titik-titik yang dihasilkan menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola atau trend garis tertentu. Gambar di atas juga menunjukkan bahwa sebaran data ada di sekitar titik nol. Dari hasil pengujian ini menunjukkan bahwa model regresi ini bebas dari masalah heteroskedastisitas, dengan perkataan lain: variabel-variabel yang akan diuji dalam penelitian ini bersifat homoskedastisitas.

6. Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda bertujuan menghitung besarnya pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel terikat dan memprediksi variabel terikat dengan menggunakan dua atau lebih variabel bebas.

Rumus analisis regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Tabel 4.13
Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
1 (Constant)	-1,549	2.039
Komunikasi	0,356	0,104
Motivasi Kerja	0,656	0,093
Disiplin Kerja	0,048	0,087

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan tabel 4.13 tersebut diperoleh regresi linier berganda sebagai berikut $Y = -1,549 + 0,356 X_1 + 0,656 X_2 + 0,048 X_3 + e$.

Interpretasi dari persamaan regresi linier berganda adalah:

- a. Jika segala sesuatu pada variabel-variabel bebas dianggap nol maka nilai kinerja karyawan (Y) adalah sebesar -1,549.
- b. Jika terjadi peningkatan komunikasi sebesar 1, kinerja (Y) akan meningkat sebesar 0,356.
- c. Jika terjadi peningkatan motivasi kerja sebesar 1, maka kinerja (Y) akan meningkat sebesar 0,656.
- d. Jika terjadi peningkatan disiplin kerja sebesar 1, maka kinerja (Y) akan meningkat sebesar 0,048.

7. Uji Kesesuaian (*Test Goodness Of Fit*)

a. Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Uji F (uji simultan) dilakukan untuk melihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya secara simultan. Cara yang digunakan adalah dengan melihat *level of significant* ($=0,05$). Jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Tabel 4.14
Uji Simultan

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	350.355	3	116.785	90.992	.000 ^a
	Residual	52.622	41	1.283		
	Total	402.978	44			

a. Predictors: (Constant), Komunikasi, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan tabel 4.18 di atas dapat dilihat bahwa F_{hitung} sebesar 90,992 sedangkan F_{tabel} sebesar 2,83 yang dapat dilihat pada $\alpha = 0,05$ (lihat lampiran tabel F). Probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu $0,000 < 0,05$, maka model regresi dapat dikatakan bahwa dalam penelitian ini komunikasi, motivasi kerja, dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka hipotesis sebelumnya adalah Terima H_a (tolak H_0) atau hipotesis diterima.

b. Uji Signifikan Parsial (Uji t)

Uji Parsial (t) menunjukkan seberapa jauh variabel bebas secara individual menerangkan variasi pengujian ini dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi 5%. Jika nilai signifikansi $t < 0,05$ artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara satu variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika nilai signifikansi $t > 0,05$ artinya tidak terdapat pengaruh antara satu variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel 4.15
Uji Parsial

Model	t	Sig.	Hasil
1 (Constant)	-0.760	0,452	
Komunikasi	3,438	0,001	Signifikan
Motivasi Kerja	7,072	0,000	Signifikan
Disiplin Kerja	0,544	0,589	Tidak Sig

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan tabel 4.15 diatas dapat dilihat bahwa:

1) Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan.

Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan:

Ha diterima dan H0 ditolak, apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $Sig. t < \alpha$

Ha ditolak dan H0 diterima, apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $Sig. t > \alpha$

t_{hitung} sebesar 3,438 sedangkan t_{tabel} sebesar 2,02 dan signifikan sebesar 0,001, sehingga $t_{hitung} 3,438 > t_{tabel} 2,02$ dan signifikan $0,000 < 0,05$, maka Ha diterima dan H0 ditolak, yang menyatakan secara parsial komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2) Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan:

Ha diterima dan H0 ditolak, apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $Sig. t < \alpha$

Ha ditolak dan H0 diterima, apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $Sig. t > \alpha$

t_{hitung} sebesar 0,43 sedangkan t_{tabel} sebesar 2,02 dan signifikan sebesar 0,000, sehingga $t_{hitung} 7,072 > t_{tabel} 2,02$ dan signifikan $0,000 < 0,05$, maka Ha diterima dan H0 ditolak, yang menyatakan secara parsial motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3) Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan:

Ha diterima dan H0 ditolak, apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $\text{Sig. } t < \alpha$

Ha ditolak dan H0 diterima, apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $\text{Sig. } t > \alpha$

t_{hitung} sebesar 7,62 sedangkan t_{tabel} sebesar 2,02 dan signifikan sebesar 0,000, sehingga $t_{hitung} 0,544 < t_{tabel} 2,02$ dan signifikan $0,589 > 0,05$, maka Ha ditolak dan H0 diterima, yang menyatakan secara parsial disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

c. Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui persentase besarnya variasi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel 4.16
Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.932 ^a	.869	.860	1.133

a. Predictors: (Constant), Komunikasi, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan tabel 4.16, dapat dilihat bahwa angka *adjusted R Square* 0,860 yang dapat disebut koefisien determinasi yang dalam hal ini berarti 86% kinerja karyawan dapat diperoleh dan dijelaskan oleh variabel komunikasi, motivasi kerja dan disiplin kerja. Sedangkan sisanya $100\% - 86\% = 14\%$ dijelaskan oleh faktor lain atau variabel diluar model penelitian seperti motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan komitmen karyawan.

B. Pembahasan

1. Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan di Champion café Medan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini diperoleh berdasarkan hasil uji t dimana variabel komunikasi mempunyai angka signifikan 0.001, maka ini lebih kecil dari kinerja sebesar 0,05 dan nilai t_{hitung} yang lebih besar dari nilai t_{tabel} ($3,438 > 2,02$) yang berarti H_a diterima dan H_0 ditolak hasil penelitian ini konsisten dengan dengan hasil penelitian Amalia Rizki dan Sandi Eka (2012) yang menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sesuai dengan penelitian memperlihatkan bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Champion cafe Medan. Hal ini disebabkan karena komunikasi yang kurang baik artinya masih terdapat karyawan yang belum melakukan komunikasi vertical sehingga menimbulkan kesalahpahaman, dan dampaknya tidak mencapai kinerja yang baik sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Champion café Medan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini diperoleh berdasarkan hasil uji t dimana variabel komunikasi mempunyai angka signifikan 0.001, maka ini lebih kecil dari kinerja sebesar

0,05 dan nilai t_{hitung} yang lebih besar dari nilai t_{tabel} ($7,072 > 2,02$) yang berarti H_a diterima dan H_0 di tolak hasil penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian Muhammad Rio Taufik Sanjaya (2015) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan memberikan motivasi maka dapat berdampak pada peningkatan kinerja karyawan, sebaliknya apabila kebutuhan motivasi tidak terpenuhi maka akan dapat berdampak pada penurunan kinerja karyawan. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya menggerakkan daya dan potensi bawahan. Agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah di tentukan. Tujuan utama dari motivasi adalah sebagai faktor pendorong yang mempengaruhi manusia untuk bertindak atau suatu tenaga di dalam diri manusia yang menyebabkan manusia itu bertindak. Berdasarkan pada jawaban responden pada variabel motivasi kerja dapat dilihat bahwasannya mayoritas karyawan yang menjadi responden menyatakan sikap sangat setuju atas setiap pernyataan masing –masing indikator motivasi. Hal ini menggambarkan bahwasannya karyawan merasakan adanya suatu bentuk motivasi yang mereka butuhkan untuk meningkatkan motivasi dalam bekerja. Namun beberapa karyawan kurang setuju dan ragu-ragu yang menggambarkan bahwa karyawan tersebut tidak setuju atas adanya suatu bentuk motivasi yang dapat menunjang tujuan mereka. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya menggerakkan daya dan potensi bawahan. Agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah di tentukan.

3. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Champion café Medan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan hasil penelitian Ridha Putri (2015) yang menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin tidak menjadi isu penting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, ada isu lain yang lebih kuat. Namun kedisiplinan adalah salah satu hal yang penting diterapkan di setiap instansi atau organisasi. Disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun terus menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan, peraturan yang dimaksud termasuk absensi, lambat masuk, serta cepat pulang karyawan.

Berdasarkan pada tabel jawaban responden pada variabel disiplin kerja dapat dilihat bahwasannya mayoritas karyawan yang menjadi responden menyatakan sikap sangat setuju atas setiap pernyataan masing –masing indikator disiplin kerja. Hal ini menggambarkan bahwasannya karyawan memiliki disiplin kerja yang cukup baik. Namun beberapa karyawan kurang setuju dan ragu –ragu yang menggambarkan bahwa karyawan tersebut tidak setuju atas adanya suatu bentuk disiplin kerja yang dapat menunjang motivasi kerja mereka.

4. Pengaruh Komunikasi, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Champion café Medan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi, motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa kinerja karyawan dapat ditingkatkan apabila di perusahaan ada suatu bentuk komunikasi yang kondusif baik komunikasi secara horizontal maupun vertical, dibutuhkan pula suatu bentuk motivasi dari atasan terhadap bawahan, dan meningkatkan disiplin kerja agar setiap karyawan memiliki kinerja yang baik diperusahaan.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan analisis data dan pembahasan hasil penelitian, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Nilai t_{hitung} sebesar 3,438 sedangkan t_{tabel} sebesar 2,02 dan signifikan sebesar 0,001, sehingga $t_{hitung} 3,438 > t_{tabel} 2,02$ dan signifikan $0,000 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak, yang menyatakan secara parsial komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Champion café Medan.
2. Nilai t_{hitung} sebesar 0,43 sedangkan t_{tabel} sebesar 2,02 dan signifikan sebesar 0,000, sehingga $t_{hitung} 7,072 > t_{tabel} 2,02$ dan signifikan $0,000 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak, yang menyatakan secara parsial motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Champion café Medan.
3. Nilai t_{hitung} sebesar 7,62 sedangkan t_{tabel} sebesar 2,02 dan signifikan sebesar 0,000, sehingga $t_{hitung} 0,544 < t_{tabel} 2,02$ dan signifikan $0,589 > 0,05$, maka H_a ditolak dan H_0 diterima, yang menyatakan secara parsial disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Champion café Medan.
4. Nilai F_{hitung} sebesar 90,992 sedangkan F_{tabel} sebesar 2,83 yang dapat dilihat pada $\alpha = 0,05$ (lihat lampiran tabel F). Probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu $0,000 < 0,05$, maka model regresi dapat

dikatakan bahwa dalam penelitian ini komunikasi, motivasi kerja, dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Champion café Medan.

B. Saran

Adapun saran-saran yang dapat diberikan melalui hasil penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk meningkatkan kinerja karyawan di Champion cafe saran penulis adalah sebaiknya komunikasi vertikal dan horizontal tetap dipertahankan agar tidak terjadi kesalahpahaman terhadap kinerja.
2. Sebaiknya mengenai absensi di champion cafe medan jika karyawan yang banyak melakukan menukar-nukar *shchedule* tanpa ada pemberitahuan diberika sanksi yang berupa SP (Surat Peringatan).
3. Untuk lebih meningkatkan motivasi kepada karywan di champion cafe sebaiknya mendorong karyawan yang berupa kata-kata motivasi dan terlebih pelatihan setiap bulanya
4. Komunikasi sering terjadi dalam hal apapun sehubungan komunikasi yang ada di champion cafe medan yang belum memadai *standart* sebagainya pimpinan memberi SOP atau memperjelas struktur yang ada supaya tidak terjadi komunkasi yang tidak baik. Hingga sebaiknya penulis menyarankan untuk meningkatkan kinerja karyawan ada baiknya melakukan komunikasi yang bawahan antara bawahan dan komunikasi atasan kebawahan agar tidak terjadi kesalah pahaman.

DAFTAR PUSTAKA

- Andika, R. (2018). Pengaruh komitmen organisasi dan pengawasan terhadap disiplin kerja karyawan pada pt artha gita sejahtera Medan. JUMANT, 9(1), 95-103.
- 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.
- Adil, E., Nasution, M. D. T. P., Samrin, S., & Rossanty, Y. (2017). Efforts to Prevent the Conflict in the Succession of the Family Business Using the Strategic Collaboration Model. Business and Management Horizons, 5(2), 49-59.
- Aspan, H., Milanie, F., & Sari, A. K. The Effect of Public Participation, Transparency, and Accountability on the Efficiency of the Distribution of the School Operational Support Funds (BOS) in Tebing Tinggi City (Case Study of Taman Siswa College).
- Bertens, K. (2010). *Pengantar Etika Bisnis*. Yogyakarta; PT. Kanisius, Yogyakarta, Effendy, Onong Uchjana.(2016). *Ilmu Komunikasi (Teori dan Praktek)*.Bandung : PT.Remaja Rosdakarya.
- Citra, G., & Pramono, C. Analysis of Factors Affecting Earning Management in Banking Companies Listed on BEI.
- Daulay, M. T. Model pengendalian kemiskinan dengan pendekatan diversifikasi usaha, sustainable development goalds (sdgs) dan economic value (studi pada daerah pemekaran di Sumatera Utara). Quantitative Economics Journal, 6(3).
- Ernawan, R Erni, (2017) *Etika Bisnis*.Bandung ; CV. Alfabeta.
- Febrina, A. (2019). Motif orang tua mengunggah foto anak di instagram (Studi Fenomenologi Terhadap Orang Tua di Jabodetabek). Jurnal Abdi Ilmu, 12(1), 55-65.
- Fauzi, Miftahul, (2017) *Pengaruh Etika Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Garuda Plaza Hotel Medan*. Medan; USU.
- Handoko, T. Hani. (2012) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Badan Penerbit Fakultas Ekonomi
- Hasibuan, Melayu S. (2017) *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Jakarta ; Bumi Aksara
- Harahap, R. (2018). Analisa kepuasan kerja karyawan DI CV. Rezeki Medan. JUMANT, 8(2), 97-102.
- Hasibuan, H. A., Purba, R. B., & Siahaan, A. P. U. (2016). Productivity assessment (performance, motivation, and job training) using profile matching. SSRG Int. J. Econ. andManagement Stud, 3(6).

- Hidayat, R. (2018). kemampuan panel auto regressiv distributed lag dalam memprediksi fluktuasi saham property and real estate Indonesia. *JEpa*, 3(2), 133-149.
- Indrawan, M. I., Nasution, M. D. T. P., Adil, E., & Rossanty, Y. (2016). A Business Model Canvas: Traditional Restaurant “Melayu” in North Sumatra, Indonesia. *Bus. Manag. Strateg*, 7(2), 102-120.
- Kholik, K. (2017). The effect of occupational safety and health on work productivity of employees and its impact on employee performance at PT. Alfo Citra Abadi Medan.
- Lestario, F. (2018). Dampak pertumbuhan bisnis franchise waralaba minimarket terhadap perkembangan kedai tradisional di Kota Binjai. *JUMANT*, 7(1), 29-36.
- Medan, A., & LUBIS, H. P. Analisis pengaruh tarif dan jenis produk asuransi terhadap pencapaian target premi di pt asuransi bringin sejahtera.
- Mesra, B. (2018). Factors That Influencing Households Income And Its Contribution On Family Income In Hampanan Perak Sub-District, Deli Serdang Regency, North. *Int. J. Civ. Eng. Technol*, 9(10), 461-469.
- N.Setiawan, M.I.Indrawan,E.Wahyuni (2018) *Manajemen Sumber Daya Manusia*
- Nitisemito, Alex S. 2012. *Manajemen Personalia (Manajmen Sumber Daya Manusia, Edisi kelima*, Cetakan Keempat belas. Jakarta; Ghalia Indonesia.
- Prasetya, Inda, (2014). *Pengaruh Komunikasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan*. Medan. USU.
- Purwanto, J. (2016) *Komunikasi Bisnis* . Edisi 2. Jakarta: Erlangga
- Pramono, C. (2018). Analisis faktor-faktor harga obligasi perusahaan keuangan di bursa efek Indonesia. *Jurnal Akuntansi Bisnis dan Publik*, 8(1), 62-78.
- Rivai, Veithzal. (2014) *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Edisi 2*, Jakarta: Rajawali Pers.
- Rusiadi,. Nu Subiantoro,. Dan Rahmat Hidayat. (2014). *Metode Penelitian Manajmen, Akutansi, dan Ekonomi Pembangunan, Konsep, Kasus dan Aplikasi SPSS, Eviews, Amos, Listres*. Medan ; Usu Press.
- Rossanty, Y., Nasution, M. D. T. P., & Ario, F. (2018). Consumer Behaviour In Era Millennial. Lembaga Penelitian dan Penulisan Ilmiah AQLI.
- Rizky, M. C., & Ardian, N. (2019). Enhance employee performance for increase work motivation on Universitas Pembangunan Panca Budi Medan. *Journal Homepage: http://ijmr. net. in*, 7(08).
- Rahayu, S. (2018). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Prestasi Kerja Karyawan di PT. Langkat Nusantara Kepong Kabupaten Langkat. *JUMANT*, 9(1), 115-132.

- Ritonga, H. M., Hasibuan, H. A., & Siahaan, A. P. U. (2017). Credit Assessment in Determining The Feasibility of Debtors Using Profile Matching. *International Journal of Business and Management Invention*, 6(1), 73079.
- Robain, W. (2012). Pengaruh pendapatan, bagi hasil, tanggungan keluarga dan religi terhadap pola konsumsi tenaga kependidikan di perguruan Islam al Ulum Terpadu Medan (Doctoral dissertation, Pascasarjana UIN Sumatera Utara)
- Rusiadi, K. F. F., Suwarno, B., Alamsyah, B., & Syaula, M. Indonesia Mining Company Stock Stability Prediction (ARDL Panel Approach).
- Sedarmayanti, (2011). *Sumber Daya Manusia Dan Produktifitas Kerja, Cetakan Kedua* Bandung: CV. Mandar Maju.
- Simamora, Henry. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Ke-3* Yogyakarta; STE YKPN.
- Sugiyono, (2016) *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung; Alfabeta
- Setiawan, N., Nasution, M. D. T. P., Rossanty, Y., Tambunan, A. R. S., Girsang, M., Agus, R. T. A., ... & Nisa, K. (2018). Simple additive weighting as decision support system for determining employees salary. *Int. J. Eng. Technol*, 7(2.14), 309-313.
- Siregar, N. (2018). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Minat Beli Konsumen Dalam Menggunakan Indihome Sebagai Penyedia Jasa Internet Di Kota Medan (Studi Kasus Kantor Plaza Telkomcabang Iskandar Muda No. 35 Medan Baru). *JUMANT*, 7(1), 65-76.
- Sanny, A., & Yanti, E. D. Du Pont Analysis Integrative Approach to Ratio Analysis at PT. Federal International Finance
- Samrin, S., Irawan, M., & Se, M. (2019). Analisis Blue Ocean Strategy Bagi Industri Kerajinan Di Kota Tanjung Balai. *Jurnal Manajemen*, 11(1).
- Sari, I. (2018). Motivasi belajar mahasiswa program studi manajemen dalam penguasaan keterampilan berbicara (speaking) bahasa Inggris. *JUMANT*, 9(1), 41-52.
- Wakhyuni, E. (2018). Kemampuan masyarakat dan budaya asing dalam mempertahankan budaya lokal di kecamatan datuk bandar. *Jurnal Abdi Ilmu*, 11(1), 25-31.
- Waruwu, A. A. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Stres Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Kepada Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara. *JUMANT*, 10(2), 1-14.
- Yanti, E. D., & Sanny, A. The Influence of Motivation, Organizational Commitment, and Organizational Culture to the Performance of Employee Universitas Pembangunan Panca Budi.