



**PENGARUH MOTIVASI, KOMUNIKASI DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA JUMPA KAWAN CAFE MEDAN**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Pancabudi*

RIZKY AMALYA

NPM : 1815310001

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCABUDI
MEDAN
2022**

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

JUDUL : PENGARUH, MOTIVASI, KOMUNIKASI, DAN DISPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN JUMPA KAWAN CAFE MEDAN

NAMA : RIZKY AMALYA
N.P.M : 1815310001
FAKULTAS : SOSIAL SAINS
PROGRAM STUDI : Manajemen
TANGGAL KELULUSAN : 12 Juli 2022

The stamp is circular with a blue background and a red and yellow star in the center. It is surrounded by a laurel wreath. The text and QR codes are arranged as follows:

- Top: DIKETAHUI
- Left: DEKAN (with QR code) / Dr. E. Rustadi, SE., M.Si.
- Right: KETUA PROGRAM STUDI (with QR code) / Husni Muhamad Ridwan, B.A., M.Sc. M.
- Bottom: DISETUIJI (with QR code) / KOMISI PEMBIMBING
- Bottom Left: PEMBIMBING I (with QR code) / Samrin, S.E., M.M.
- Bottom Right: PEMBIMBING II (with QR code) / Annisa Sanny, S.E., M.M.

YAYASAN PROGRES BERUN YAHYA

SURAT PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Rizky Amalya
Npm : 1815310001
Program Studi : Manajemen
Jengan : S1 (Strata Satu)
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi, Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Jitupa Kawan Cafe Medan

Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan bukan merupakan hasil karya orang lain (plagiat).
2. Memberikan izin hak bebas Royalti Non Eksklusif kepada UNPAB untuk menyimpan, mengalih-media/formatkan, mengelola, mendistribusikan, dan mempublikasikan karya skripsinya melalui internet atau media lain bagi kepentingan akademis.

Pernyataan ini saya perbuat dengan penuh tanggung jawab dan saya bersedia menerima konsekuensi apapun dengan aturan yang berlaku apabila di kemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.

YAYASAN PROF. DR. H. KADHAR... 10 Desember 2022



METERAL
TEMBUK

02925AJX859662080

Rizky Amalya

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Rizky Amatya

Tempat/ Tanggal Lahir : Tinjowan, 10 Januari 2001

NPM : 1815310001

Fakultas : Sosial Sains

Program Studi : Manajemen

Alamat : Huta III Adil Makmur, Kab. Simalungun

Dengan ini mengajukan permohonan untuk mengikuti ujian sarjana lengkap pada Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.

Sehubung dengan hal tersebut, maka saya tidak akan lagi melakukan ujian perbarukomulai di masa yang akan datang.

Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenar-benarnya untuk dapat dipergunakan seperlunya.

YAYASAN PROF. DR. H. KADRUN YAHYA

Medan, Mei 2022

Yasa membuat pernyataan



1815310001

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menguji lebih jelas bagaimana Pengaruh Motivasi, Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Jumpa Kawan Cafe Medan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang melibatkan 35 orang responden. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan pembagian kuesioner. Data yang diperoleh dianalisis dengan menggunakan *software* statistik yang menggunakan analisis regresi linier berganda yang pengolaannya yakni dengan program SPSS ver.24. Hasil analisis kuantitatif menunjukkan bahwa diperoleh nilai signifikansi motivasi terhadap Kinerja karyawan berdasarkan uji t diperoleh sebesar $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,984 > 1,69$). dengan demikian H_0 ditolak. Diperoleh nilai signifikansi komunikasi berdasarkan uji t diperoleh sebesar $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,606 > 1,69$). dengan demikian H_1 diterima. Diperoleh nilai signifikansi disiplin berdasarkan uji t diperoleh sebesar $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,266 > 1,69$). dengan demikian H_1 diterima. Berdasarkan hasil uji F di atas diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ sebesar ($38,789 > 2,75$) (Sig. $0.000 < \alpha 0.05$), dengan demikian H_0 ditolak . kesimpulannya : ada pengaruh signifikan pengaruh motivasi, komunikasi dan disiplin terhadap Kinerja karyawan produk pada Jumpa Kawan Cafe Medan.

Kata Kunci : Motivasi, Komunikasi, Disiplin Kerja, Kinerja

ABSTRACT

This study aims to find out and examine more clearly how the Influence of Motivation, Communication and Work Discipline on Employee Performance at Jumpa Kawan Cafe Medan. This study uses quantitative methods involving 35 respondents. Data was collected by using the distribution of questionnaires. The data obtained were analyzed using statistical software that uses multiple linear regression analysis whose processing is the SPSS ver.24 program. The results of quantitative analysis show that the significance value of motivation on employee performance based on the t test is obtained at $t_{count} > t_{table}$ ($3.984 > 1.69$). thus H_0 is rejected. The communication significance value obtained based on the t-test was obtained for $t_{count} > t_{table}$ ($4.606 > 1.69$). thus H_1 is accepted. The disciplinary significance value obtained based on the t-test was obtained at $t_{count} > t_{table}$ ($5.266 > 1.69$). thus H_1 is accepted. Based on the results of the F test above, the value of $F_{count} > F_{table}$ is ($38.789 > 2.75$) (Sig. $0.000 < 0.05$), thus H_0 is rejected. the conclusion: there is a significant influence of motivation, communication and discipline on the performance of product employees at Jumpa Kawan Cafe Medan.

Keywords: Motivation, Communication, Work Discipline, Performance

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis ucapkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas segala rahmat yang dilimpahkan-Nya sehingga pada akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“PENGARUH MOTIVASI, KOMUNIKASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN JUMPA KAWAN CAFE MEDAN”**.

Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini tidak mungkin akan terwujud apabila tidak ada bantuan dari berbagai pihak, melalui kesempatan ini izinkan penulis menyampaikan ucapan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan, S.E., M.M selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
2. Bapak Dr. E. Rusiadi, S.E., M.Si. selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
3. Bapak Husni Muharram Ritonga, B.A., M.Sc., M. selaku Ketua Prodi Studi Manajemen Fakultas Sosial & Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
4. Bapak Samrin, S.E., M.M. Selaku Dosen Pembimbing I saya, yang telah meluangkan waktu untuk membimbing saya dalam menyelesaikan proposal skripsi ini.
5. Ibu Annisa Sanny, S.E., M.M Selaku Dosen Pembimbing II saya, yang meluangkan waktu untuk membimbing saya dan membantu saya dalam menyelesaikan proposal skripsi ini.

6. Para Dosen dan Staff Pengajar Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
7. Terimakasih kepada perusahaan Jumpa Kawan Cafe yang telah mengizinkan saya untuk dapat melakukan penelitian/riset pada perusahaan bpk/ibu, tanpa bpk/ibu skripsi saya tidak dapat dilakukan dan berjalan dengan lancar.
8. Teristimewah kepada kedua orang tua saya Ibunda Sunarti dan Ayahanda Sugianto, serta kakek dan nenek yang saya cintai dan memberikan dukungan moril, materil beserta doa dan dukungannya kepada penulis hingga selesainya skripsi saya ini.
9. Kepada sahabat saya tercinta, Sandi Cevin Zaini, Maresya Qorianun QMD, Ramei Br Ginting, Risva Tora Siringo-ringo, Syarifah Dwi Rahmi, Mbak Dhiyah, sahabat online 1920'sq, untuk EXO yang paling utama kepada Park Chanyeol, terimakasih anda telah memotivasi saya untuk terus memikirkan pendidikan adalah nomor satu and last NCT yang telah memberikan dukungan dan semangat penulis dalam menyelesaikan skrpsi ini.

Demikian pula dalam penulisan proposal skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, penulis menerima segala saran dan kritik yang berifat membangun dari setiap pembaca demi penyempurnaan skripsi ini. Semoga Allah SWT senantiasa melimpahkan rahmat dan karunia nya dan proposal skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua.

Medan,
Penulis,

Rizky amalya
1815310001

DAFTAR ISI

	Halaman
PENGESAHAN SKRIPSI.....	iii
SURAT PERNYATAAN.....	iv
ABSTRAK.....	vi
ABSTRACT.....	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	x
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi dan Batasan Masalah.....	6
1. Identifikasi Masalah.....	6
2. Batasan Masalah.....	6
C. Rumusan Masalah.....	6
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	7
E. Keaslian Penelitian.....	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	10
A. Landasan Teori.....	10
1. Kinerja.....	10
a. Pengertian Kinerja.....	10
b. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja.....	12
c. Jenis-jenis Penilaian Kinerja.....	14
d. Indikator Kinerja.....	16
2. Motivasi.....	16
a. Pengertian Motivasi.....	16
b. Faktor – Faktor Motivasi Kerja	18
c. Fungsi Motivasi Kerja.....	19
d. Jenis-jenis Motivasi	19
e. Indikator Motivasi Kerja	20
3. Komunikasi	21
a. Pengertian Komunikasi	21
b. Tujuan Komunikasi Kerja	22
c. Unsur-unsur Komunikasi Kerja	23

d. Indikator Komunikasi	24
4. Disiplin Kerja	26
a. Pengertian Disiplin Kerja	26
b. Faktor – Faktor Disiplin Kerja	28
c. Tujuan Disiplin Kerja.....	28
d. Pentingnya Disiplin Kerja	29
e. Indikator Disiplin Kerja	30
B. Penelitian Sebelumnya.....	31
C. Kerangka Konseptual.....	33
1. Hubungan Antara Motivasi Kerja Terhadap Kinerja.....	33
2. Hubungan Antara Komunikasi Terhadap Kinerja	34
3. Hubungan Antara Disiplin Kerja Terhadap Kinerja	34
4. Pengaruh Motivasi Kerja (X1) Komunikasi Kerja (X2), Disiplin Kerja (X3) Terhadap Kinerja Pegawai (Y).....	35
D. Hipotesis.....	36
BAB III METODE PENELITIAN.....	37
A. Pendekatan Penelitian.....	38
B. Tempat dan Waktu Penelitian.....	38
1. Tempat Penelitian.....	38
2. Waktu Penelitian	38
C. Populasi dan Sampel.....	39
1. Populasi	39
2. Sampel	39
D. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional.....	40
1. Variabel Penelitian	40
2. Definisi Operasional.....	40
E. Teknik Pengumpulan Data.....	43
F. Teknik Analisis Data.....	44
1. Uji Asumsi Klasik	44
a. Uji Normalitas	44
b. Uji Multikolinearitas.....	44
c. Uji Heterokedastistas	45
2. Regresi Linier Berganda	45
3. PengujianHipotesis.....	46
4. Koefisien Determinasi	47
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	49
A. Hasil Penelitian.....	49
1. Gambaran Umum Tempat Penelitian	49

a. Profil Perusahaan Jumpa Kawan Cafe Medan.....	49
b. Visi dan Misi Jumpa Kawan Cafe Medan.....	50
2. Deskripsi Data Responden.....	54
3. Data Variabel Penelitian.....	56
a. Variabel Motivasi.....	56
b. Variabel Komunikasi.....	61
c. Variabel Disiplin Kerja.....	64
4. Uji Validitas dan Reliabilitas.....	68
1. Uji Validitas.....	68
2. Uji Reliabilitas.....	70
5. Regresi Linier Berganda.....	70
a. Uji F.....	72
b. Uji Determinasi.....	72
c. Uji T.....	72
6. Menguji Asumsi Klasik.....	73
a. Uji Normalitas.....	73
b. Uji Multikolinearitas.....	74
c. Uji Heterokedastisitas.....	75
B. Pembahasan.....	76
1. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja karyawan.....	76
2. Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja karyawan.....	77
3. Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja karyawan.....	77
4. Pengaruh Motivasi, Komunikasi, Disiplin Terhadap Kinerja karyawan.....	78
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	79
A. Kesimpulan.....	79
B. Saran.....	80
DAFTAR PUSTAKA.....	81
KUESIONER PENELITIAN.....	85
Motivasi Kerja (X1).....	86
Komunikasi Kerja (X2).....	87
Disiplin Kerja (X3).....	87
Kinerja Karyawan (Y).....	88
LAMPIRAN.....	89

DAFTAR TABEL

Halaman

Tabel 1. 1 Hasil Pra Survei Kinerja Karyawan Jumpa Kawan Cafe	2
Tabel 1. 2 Hasil Pra Survei Motivasi Kerja Karyawan Jumpa Kawan Cafe	3
Tabel 1. 3 Hasil Pra Survei Komunikasi Kerja Karyawan Jumpa Kawan Cafe	4
Tabel 1. 4 Hasil Pra Survei Disiplin Kerja Karyawan Jumpa Kawan Cafe	5
Tabel 2. 1 Mapping Penelitian Sebelumnya	30
Tabel 3. 1 Skedul Proses Penelitian	37
Tabel 3. 2 Definisi Operasional	38
Tabel 4.1 1 Distribui Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	46
Tabel 4.1 2 Ditribusi Responden Berdasarkan Usia.....	47
Tabel 4.1 3 Distribusi Reponden Berdasarkan Pendidikan	47
Tabel 4.1 4 Hasil Angket Motivasi internal, kayawan mampu memberikan motivasi dari dalam diri.....	48
Tabel 4.1 5 Hasil Angket Karyawan bertanggung jawab dalam melaksanakan target yang jelas.....	48
Tabel 4.1 6 Hasil Angket Memiliki tujuan yang jelas dan menantang ada umpan balik atas hasil pekerjaan	49
Tabel 4.1 7 Hasil Angket Memiliki rasa senang dalam melakukan pekerjaan selalu berusaha menggauli orang lain	49
Tabel 4.1 8 Hasil Angket Karyawan mendapatkan pengakuan dan penghargaan dari tempat kerja saat berhasil melakukan pekerjaan dengan baik	50
Tabel 4.1 9 Hasil Angket Karyawan mendapatkan jaminan keamanan berupa asuransi kecelakaan kerja.....	50
Tabel 4.1 10 Hasil Angket Karyawan mendapatkan penghargaan dari perusahaan bagi yang berprestasi	51
Tabel 4.1 11 Hasil Kerja Karyawan mendapatkan kondisi kerja yang aman	52
Tabel 4.1 12 Hasil Angket Karyawan dapat berkomunikasi dengan baik sesama rekan	52
Tabel 4.1 13 Hasil Angket Karyawan dapat memahami peraturan yang berlaku pada perusahaan tempat kerja	53
Tabel 4.1 14 Hasil Angket Karyawan mampu mengkomunikasikann pekerjaan yang akan dikerjakan	53
Tabel 4.1 15 Hasil Angket Dapat bertukar pendapat antara atasan dan bawahan.....	54
Tabel 4.1 16 Hasil Angket Dalam suatu komunikasi tidak semua ide dapat diterima atau dimengerti dengan sempurna	54

Tabel 4.1 17 Hasil Angket Mengetahui dan memahami dibidangnya masing-masing yang menyangkut tugas dan tanggung jawabnya dalam bekerja	55
Tabel 4.1 18 Hasil Angket Datang dan pulang bekerja dengan tepat waktu	55
Tabel 4.1 19 Hasil Angket Mengerjakan semua pekerjaan dengan tepat waktu.....	56
Tabel 4.1 20 Hasil Angket Mematuhi semua peraturan	56
Tabel 4.1 21 Hasil Angket Karyawan mendapatkan teguran jika datang terlambat	57
Tabel 4.1 22 Hasil Angket Karyawan dapat melakukan semua pekerjaan dengan tepat waktu	57
Tabel 4.1 23 Hasil Angket Karyawan mendapatkan tanggung jawab pekerjaan sesuai dengan posisinya masing-masing	58
Tabel 4.1 24 Hasil Angket Mendaptkan sanksi denda jika terlambat masuk	58
Tabel 4.1 25 Hasil Angket Saya selalu mengerjakan tugas dengan penuh tanggung jawab	59
Tabel 4.1 26 Uji Validitas Variabel Motivasi (X1).....	59
Tabel 4.1 27 Uji Validitas Variabel Komunikasi (X2).....	60
Tabel 4.1 28 Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X3).....	60
Tabel 4.1 29 Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)	61
Tabel 4.1 30 Hasil Uji Reliabilitas	62
Tabel 4.1 31 Uji Analisis Regresi Linier Berganda	62
Tabel 4.1 32 Uji F	63
Tabel 4.1 33 Uji Determinasi	64
Tabel 4.1 34 Uji T	64
Tabel 4.1 35 Uji Normalitas	65
Tabel 4.1 36 Uji Multikolinearitas	66

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual.....	34
Gambar 4.3 1 Struktur Organisasi Jumpa Kawan Cafe.....	48
Gambar 4.3 2 Scotter.....	73



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kinerja pada umumnya diartikan sebagai suatu kesuksesan seseorang atau individu dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang di capai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang telah diberi kepadanya untuk mencapai target kerja. Karyawan dapat bekerja dengan baik dan optimal jika memiliki kinerja yang yang tinggi, sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan perusahaan atau organisasi dalam mencapai suatu tujuan. Untuk itu kinerja para karyawan harus mendapatkan perhatian dari para pimpinan perusahaan atau organisasi, sebab menurunnya kinerja dari karyawan dapat mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Organisasi yang baik ialah organisasi yang berusaha mengupayakan meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan atau organisasi untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan dunia bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen.

Karyawan dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien. Keberhasilan karyawan dapat diukur melalui kepuasan konsumen, berkurangnya jumlah keluhan tercapainya target yang

optimal. Kinerja karyawan pada Jumpa Kawan Cafe Medan juga dapat diukur melalui penyelesaian tugasnya secara efektif dan efisien serta melakukan peran dan fungsinya dan itu semua berhubungan dengan linear dan berhubungan positif bagi keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi.

Menurut Wibisono (2011:6), kinerja merupakan hasil dari prestasi karyawan yang telah dicapai seorang pegawai sesuai dengan fungsi pokoknya pada periode tertentu. keberhasilan kerja seorang karyawan akan dapat diukur dan diketahui apabila perusahaan atau organisasi menerapkan sistem penilaian kinerja. Tetapi perusahaan juga harus memperhatikan beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja.

Faktor – faktor yang mampu mempengaruhi kinerja karyawan adalah perubahan organisasi dan komitmen karyawan. Berdasarkan pra survei terdapat masalah pada Kinerja Karyawan Jumpa Kawan Cafe Medan pada Tabel 1.1 sebagai berikut:

Tabel 1. 1
Hasil Pra Survei Kinerja Karyawan Jumpa Kawan Cafe

No	Pernyataan	Ya		Tidak		Total	
		Orang	%	Orang	%	Orang	%
Kinerja							
1	Saya selalu meningkatkan kualitas kerja	9	75%	3	25%	12	100%
2	Saya selalu berinisiatif	9	75%	3	25%	12	100%
3	Saya selalu menjaga ketepatan waktu kerja dan kinerja saya	5	41,6%	7	58,3%	12	100%

sumber : Peneliti, 2022

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan mengalami penurunan dan kinerja. Karyawan juga sedikit yang meningkatkan kualitas kerja. Namun, ada satu yang faktor yang tidak mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu perusahaan mampu mendorong karyawan untuk meningkatkan kualitas kerja.

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan sesuatu pekerjaan. Jika memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya, maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik. Hal ini dapat mempengaruhi kinerja karyawan yang dimana karyawan akan merasa nyaman dan aman dalam bekerja jika seseorang memiliki motivasi dari luar maupun dari dalam dirinya. Tujuan dari motivasi kerja itu sendiri adalah agar mampu merangsang kinerja karyawan yang optimal pada tujuan kinerja perusahaan. Berdasarkan motivasi pada kinerja karyawan, peneliti juga melakukan survei pada Motivasi kerja pada Karyawan Jumpa Kawan Cafe Medan.

Tabel 1. 2
Hasil Pra Survei Motivasi Kerja Karyawan Jumpa Kawan Cafe

No	Pernyataan	Ya		Tidak		Total	
		Orang	%	Orang	%	Orang	%
Motivasi Kerja							
1	Motivasi internal, karyawan mampu memberikan motivasi dari dalam diri	5	41,6%	7	58,3%	12	100%
2	Karyawan bertanggung jawab dalam melaksanakan target yang jelas	10	83,3%	2	16,6%	12	100%
3	Memiliki tujuan yang jelas dan menantang ada umpan balik atas hasil pekerjaan	4	33,3%	8	66,6%	12	100%

sumber : Peneliti, 2022

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa pada motivasi kerja karyawan masih kurang yang mampu memberikan motivasi dari dalam diri. Dan karyawan kurang juga masih kurang dalam memiliki tujuan yang jelas dan menantang maupun ada umpan bali atas hasil pekerjaan dari karyawan.

Selain motivasi kerja, komunikasi karyawan juga penting bagi perusahaan.

Menurut Purwanto (2016:3), komunikasi merupakan suatu proses pertukaran informasi antara individu melalui suatu sistem yang (lazim), baik dengan simbol-simbol itu mengandung arti. Arti atau makna simbol tentu saja tergantung pada pemahaman dan persepsi komunikasi sehingga ada umpan balik (*feedback*) bagi komunikasi 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 sama terhadap simbol. Berdasarkan motivasi pada kinerja karyawan, peneliti juga melakukan survei pada Motivasi kerja pada Karyawan Jumpa Kawan Cafe Medan.

Tabel 1.3
Hasil Pra Survei Komunikasi Kerja Karyawan Jumpa Kawan Cafe

No	Pernyataan	Ya		Tidak		Total	
		Orang	%	Orang	%	Orang	%
Komunikasi Kerja							
1	Karyawan dapat berkomunikasi dengan baik dengan sesama rekan	7	58,3 %	5	41,6%	12	100%
2	Karyawan dapat memahami peraturan yang berlaku pada perusahaan ditempat kerja	12	100%	0	0%	12	100%
3	Karyawan mampu mengkomunikasikan pekerjaan yang akan di kerjakan	12	100%	0	0%	12	100%

sumber : Peneliti, 2022

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa mayoritas pada komunikasi kerja karyawan masih kurang. Pada kolom pertama karyawan masih dapat berkomunikasi baik dengan sesama rekan kerja. Pada kolom kedua karyawan masih kurang memahami peraturan yang berlaku pada perusahaan. Dan yang terakhir karyawan mampu mengkomunikasikan pekerjaan yang dikerjakan dengan sesama rekan atau pimpinan. Dari pra survey komunikasi diatas juga dapat dilihat bahwa variabel pada

komunikasi sudah sedikit efektif dan beberapa sudah terjalin baik dalam perusahaan atau organisasi.

Disiplin kerja adalah sebuah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mengikuti segala aturan yang telah ditetapkan dalam suatu organisasi atau instansi. Menurut Hasibuan (2017:194), mengemukakan kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan- peraturan perusahaan dan norma- norma sosial yang berlaku.

Berdasarkan komunikasi pada kinerja karyawan, peneliti juga melakukan survei pada disiplin kerja pada Karyawan Jumpa Kawan Cafe Medan.

Tabel 1. 4 Hasil Pra Survei Disiplin Kerja Karyawan Jumpa Kawan Cafe

No	Pernyataan	Ya		Tidak		Total	
		Orang	%	Orang	%	Orang	%
Disiplin Kerja							
1	Datang dan pulang bekerja tepat waktu	8	66,6%	4	33,3%	12	100%
2	Mengerjakan semua pekerjaan dengan tepat waktu	10	83,3%	2	16,6%	12	100%
3	Mematuhi semua peraturan	12	100%	0	0%	12	100%

sumber : *Peneliti, 2022*

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa disiplin kerja pada Jumpa Kawan Cafe masih kurang. Pada kolom kedua karyawan sebagian karyawan kurang dalam mengerjakan semua pekerjaan dengan tepat waktu. Karyawan kurang mematuhi semua peraturan di perusahaan.

Peneliti melakukan riset awal pada Jumpa Kawan cafe Medan. Berdasarkan hasil riset ditemukan fenomena yaitu karyawan kurang memiliki dan mendapatkan motivasi dari dalam maupun dari luar, karyawan masih kurang meningkatkan komunikasi, dan karyawan kurang disiplin dalam bekerja.

Dengan melihat pentingnya pengaruh Motivasi, Komunikasi dan Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan oleh karena itu penulis memilih judul “**Pengaruh Motivasi, Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Jumpa Kawan Cafe Medan**”.

B. Identifikasi dan Batasan Masalah

1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka identifikasi masalah tersebut adalah sebagai berikut :

- a) Karyawan kurang bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas dengan target yang jelas
- b) Karyawan kurang berkomuniaksi yang baik diantara baigain-bagian yang memiliki posisi sejajar dalam suatu organisasi
- c) Karyawan kurang mampu mengerjakan semua pekerjaan denga baik dan tepat waktu
- d) Karyawan tidak mampu bekerja secara maksimal dengan jenis pekerjaan yang tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaan tersebut.

2. Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan sebelumnya diatas, maka penulis perlu membatasi masalah dengan maksud agar permasalahan tidak terlalu luas. Oleh karena itu batasan masalah hanya berlaku pada pengaruh motivasi, komunikasi dan disiplin kerja pada kinerja karyawan pada Jumpa Kawan Cafe Medan yang berada pada beberapa cabang cafe Jumpa Kawan dilokasi, jl. K.H. Wahid Hasyim, Medan Baru, jl. karya Jaya, Medan Johor, jl. Abadi, Medan Sunggal.

C. Rumusan Masalah

Rumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Jumpa Kawan Cafe Medan?
2. Apakah komunikasi secara pasrial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Jumpa Kawan Cafe Medan?
3. Apakah disiplin kerja secara pasrsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Jumpa Kawan Cafe Medan?
4. Apakah motivasi, komunikasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan Jumpa Kawan Cafe Medan ?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian adalah berikut :

- a. Untuk mengetahui apakah motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Jumpa Kawan Cafe Medan.
- b. Untuk mengetahui apakah komunikasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Jumpa Kawan Cafe Medan.
- c. Untuk mengetahui apakah disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Jumpa Kawan Cafe Medan.
- d. Untuk mengetahui apakah motivasi, komunikasi dan disiplin kerja

secara parsial berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan Jumpa Kawan Cafe Medan.

2. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Bagi Perusahaan/ organisasi

Penelitian ini bermanfaat sebagai unsur referensi bagi perusahaan/organisasi dalam pemahaman dasar tentang faktor-faktor seperti motivasi, komunikasi dan disiplin kerja dari karyawan, serta memberi pengetahuan yang akan membuat para karyawan memiliki motivasi semangat bekerja yang tinggi.

b. Bagi Universitas Pembangunan Pancabudi Medan

Penelitian ini bermanfaat sebagai bahan referensi untuk peneliti lain yang juga meneliti di bidang manajemen, khususnya pada motivasi, komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai/karyawan/staff.

c. Bagi penulis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan mengenai manajemen sumber daya manusia khususnya pengaruh motivasi, komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai/karyawan/staff.

E. Keaslian Penelitian

Penelitian ini merupakan replikasi dari Penelitian Ayu Ferawati (2021) yang berjudul : “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indofood Cbd Sukses Makmur Tbk”. Sedangkan penelitian ini berjudul “ Pengaruh Motivasi, Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Jumpa Kawan Cafe Medan”. Penelitian ini

memiliki perbedaan dengan penelitian terdahulu:

Variabel Penelitian : Penelitian terdahulu menggunakan 3 variabel bebas : Gaya Kepemimpinan (X1), Motivasi kerja (X2), Lingkungan Kerja (X3), serta 1 variabel terikat : Kinerja Karyawan (Y). Sedangkan penelitian ini menggunakan 3 variabel bebas : Motivasi Kerja (X1), Komunikasi Kerja (X2), Disiplin Kerja (X3), dan 1 variabel terikat : Kinerja Pegawai(Y).

1. **Jumlah Penelitian** : Penelitian terdahulu berjumlah 97 orang, sementara pada penelitian ini berjumlah 35 orang.
2. **Lokasi Penelitian** : Penelitian terdahulu berlokasi pada PT. Indofood Cbd Sukses Makmur Tbk, sementara penelitian ini berlokasi pada Jumpa Kawan Cafe Medan.
3. **Waktu Penelitian** : Penelitian terdahulu dilakukan pada tahun 2020. Dan penelitian ini dilakukan pada tahun 2021.





BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Sudah dapat dipastikan hampir semua orang yang berkerja ingin melakukan pekerjaannya dengan sebaik mungkin bahkan jika perlu memberikan hasil yang maksimal dan lebih baik yang telah ditetapkan. Namun dalam praktiknya terkadang banyak karyawan yang tidak mampu melaksanakan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan, atau dengan kata lain belum mampu untuk menghasilkan sesuatu yang telah ditetapkan.

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 membuahkan hasil dan tindakan yang diinginkan.

Menurut Afandi (2018:83) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan/organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Menurut Kasmir (2016:181) dalam praktiknya, kinerja dibagi kedalam dua jenis yaitu kinerja individu dan kinerja organisasi. Kinerja individu merupakan kinerja yang dihasilkan oleh seseorang, sedangkan kinerja organisasi merupakan kinerja perusahaan secara keseluruhan. Namun kinerja pegawai yang merupakan kinerja individu yang akan mendukung kinerja organisasi.

Rivai dan Sagala (2013: 548:549), mengatakan bahwa kinerja adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Sementara itu menurut Hasibuan (2017:134), kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya berdasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Menurut Miner Sutrisno (2014:172), ada empat aspek dari kinerja, yaitu sebagai berikut:

- a. Kualitas yang dihasilkan, menerangkan tentang jumlah kesalahan, waktu, dan ketepatan dalam melakukantugas.
- b. Kuantitas yang dihasilkan, berkaitan dengan berapa jumlah prooduk atau jasa yang dapatdihasilkan.
- c. Waktu kerja, menerangkan akan berapa jumlah absen, keterlambatan, serta masa kerja yang telah dijalani individu karyawantersebut,
- d. Kerja sama, menerangkan akan bagaimana individu membantu atau menghambat usaha dari teman rekannya.

b. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor- faktor yang mempengaruhi kinerja menurut pendapat Kasmir (2016:189) yaitu:

1. Kemampuan dan Keahlian

Merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan.

2. Pengetahuan

Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya.

3. Rancangan Kerja

Rancangan kerja merupakan pekerjaan yang akan memudahkan karyawannya dalam mencapai tujuan. Artinya jika sesuatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara cepat dan benar.

4. Kepribadian

Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang baik, akan dapat melakukan pekerjaan dengan semangat penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga akan baik.

5. Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan sesuatu pekerjaan. Jika memiliki dorongan yang

kuat dari dalam dirinya maka pegawai akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik.

6. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seseorang pemimpin dalam mengelola dan memerintah bawahannya untuk melakukan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

7. Gaya Kepemimpinan

Merupakan suatu sikap seseorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.

8. Budaya Organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan.

9. Kepuasan Kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan sesudah setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawan merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaannya pun akan berhasil baik.

10. Lingkungan Kerja Disekitar

Merupakan suasana atau kondisi lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, laout, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja. Jika lingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman dan

memberikan ketenangan maka akan membuat suasana kerja menjadi kondusif, sehingga dapat meningkatkan hasil kerja seseorang menjadi lebih baik, karena bekerja tanpa gangguan. Namun sebaliknya jika suasana atau kondisi lingkungan kerja tidak memberikan kenyamanan atau ketenangan, maka akan berakibat suasana kerja menjadi terganggu yang pada akhirnya akan mempengaruhi dalam bekerja. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja mempengaruhi kinerja seseorang.

11. Loyalitas

Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja.

12. Komitmen

Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja.

13. Disiplin Kerja

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu. Kemudian disiplin dalam mengerjakan apa yang diperintahkan kepadanya sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan. Karyawan yang disiplin akan mempengaruhi kinerja.

c. Indikator Kinerja

Menurut Samsuddin (2018:83), indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan yaitu :

- 1) Kualitas Kerja (*Quality of Work*) kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya yang tinggi pada gilirannya akan melahirkan penghargaan dan kemauan serta perkembangan organisasi melalui peningkatan pengetahuan dan keterampilan secara sistematis sesuai tuntutan ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin berkembang pesat.
- 2) Ketepatan waktu (*Promptness*) berkaitan dengan sesuai atau tidaknya waktu penyelesaian pekerjaan dengan target waktu yang direncanakan. Setiap pekerjaan diusahakan untuk selesai sesuai dengan rencana agar tidak mengganggu pada pekerjaan lain.
- 3) Inisiatif (*Initiative*) mempunyai kesadaran diri untuk melakukan sesuatu dalam melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawab. Bawahan atau pegawai dapat melaksanakan tugas tanpa harus bergantung terus menerus pada atasan.
- 4) Kemampuan (*Capability*) diantara beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang, ternyata yang dapat diintervensi atau diterapi melalui pendidikan dan latihan adalah faktor kemampuan yang dapat dikembangkan.
- 5) Komunikasi (*Communication*) merupakan interaksi yang dilakukan oleh atasan kepada bawahan untuk mengemukakan saran dan pendapatnya dalam memecahkan masalah yang dihadapi. Komunikasi akan menimbulkan kerjasama yang lebih baik dan akan terjadi hubungan yang semakin harmonis diantara para pegawai dan para atasan, yang juga dapat menimbulkan perasaan senasib sepenanggungan.

2 Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Motivasi merupakan hasrat didalam seseorang menyebabkan orang tersebut melakukan suatu tindakan. Seseorang melakukan tindakan untuk suatu hal dalam mencapai tindakan.

Menurut N. Setiawan (2018:168), bahwa 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 memenuhi, jika gaji atau upah yang diberikan cukup besar. Jadi jika gaji atau upah karyawan dinaikkan maka semangat bekerja akan meningkat (Hasibuan 2005:104), menurut N. Setiawan (2018:168).

2. Maslow's Need Hirarchy Theory

Pengertian motivasi, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja melingkupi teori ini desbt 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:

- a) *Physiological Need*
- b) *Safety and Security Needs*
- c) *Affiliation or Acceptance Needs (Belongingness)*
- d) *Esteem or Status Needs*
- e) *Self Actualization.*

Menurut Mariani, (2015:220), menyebutkan motivasi kerja sebagai hasrat didalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan bekerja melakukan sesuatu. Menurut Rivai (2013:220), motivasi kerja merupakan serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi seseorang untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individunya. Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa dorongan individu untuk melakukan tindakan karena mereka ingin melakukannya dalam mencapai tujuan individunya.

b. 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 internal berasal dari dalam individu seseorang yang meliputi hal sebagai berikut :

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

c. Fungsi Motivasi Kerja

Motivasi mempunyai fungsi yang sangat penting dalam suatu kegiatan, yang nantinya akan mempengaruhi kekuatan dari kegiatan tersebut. Dimana motivasi merupakan pendorong seseorang untuk melakukan suatu kegiatan. Menurut Sardiman (2018:25), fungsi motivasi ada 3 yaitu:

1. Mendorong manusia untuk berbuat, jadi sebagai penggerak atau motor yang melepaskan energi. Motivasi dalam hal ini merupakan motor penggerak dari setiap kegiatan yang akan dikerjakan.
2. Menentukan arah perbuatan, yakni ke arah tujuan yang hendak dicapai. Dengan demikian motivasi dapat memberikan arah dan kegiatan yang harus dikerjakan sesuai dengan rumusan tujuan.
3. Menyeleksi 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. Jenis-jenis Motivasi

Motivasi banyak sekali macamnya, karena dapat dilihat dari berbagai sudut pandang. Namun penulis hanya akan membahas dari dua macam sudut pandang yaitu motivasi yang berasal dari dalam pribadi seseorang yang biasa disebut motivasi intrinsik dan motivasi yang berasal dari luar pribadi seseorang yang biasa disebut motivasi ekstrinsik.

Adapun menurut Sardiman (2018:89), mengatakan bahwa motivasi intrinsik dan ekstrinsik adalah sebagai berikut:

1. Motivasi intrinsik adalah motif-motif yang menjadi aktif atau berfungsinya tidak perlu rangsangan dari luar, karena dalam diri setiap individu sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu.
2. Motivasi ekstrinsik adalah motif-motif yang menjadi aktif atau berfungsinya karena adanya rangsangan dari luar.

Menurut pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja yang ada pada diri siswa diantaranya motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. motivasi intrinsik adalah motivasi yang timbul dari dalam diri pegawai itu sendiri, tanpa adanya rangsangan dari luar, sebaliknya motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang timbul akibat adanya rangsangan dari luar diri pegawai.

e. 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 2 faktor yang benar jika upaya itu akan diubah menjadi kinerja.

a) Tenaga kerja harus memiliki kemampuan yang diperlukan untuk mengerjakan tugasnya dengan baik. Tanpa kemampuan upaya yang tinggi tidak akan menghasilkan kinerja yang baik.

b) 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 dikelompokkan sebagai berikut:

- 1) Motivasi internal adalah motivasi yang didasarkan 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 pekerjaan
- 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 kerja senang memperoleh pujian dari apa yang dikerjakan. Bekerja dengan ingin memperoleh insentif. Bekerja dengan harapan ingin memperoleh perhatian dari teman.

3. Komunikasi

a. Pengertian Komunikasi

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

Menurut Purwanto (2016:3), komunikasi merupakan suatu proses pertukaran informasi antara individu melalui suatu sistem yang (lazim), baik dengan simbol-simbol itu mengandung arti. Arti atau makna simbol 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 sama terhadap simbol.

b. Tujuan Komunikasi Kerja

Tujuan komunikasi adalah sebagai saluran untuk melakukan dan menerima pengaruh mekanisme perubahan, alat untuk mendorong atau mempertinggii motivasi perantara dan sebagai sarana yang mungkin 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.

c. Unsur-unsur Komunikasi Kerja

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

1. Komunikator

Komunikator adalah seorang pencipta pesan sebagai suatu titik permulaandan penganisiatifan 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 attractivenss*) dan kredilitas sumber atau kepercayaan komunikasikan 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.

d. Indikator Komunikasi

Menurut Purwanto (2016:13), indikator dari komunikasi kerja adalah sebagai berikut :

1. Komunikasi Vertikal



Komunikasi vertikal yaitu komunikasi yang terjadi antara atasan dan bawahan dalam organisasi. Komunikasi vertikal terdiri dari komunikasi ke atas dan kebawah sesuai rantai perintah. Komunikasi ke bawah (*Downward communication*) dimulai dari manajemen puncak kemudia mengalir ke bawah melalui tingkatan-tingkatan manajemen sampai karyawan ini personalia paling bawah. Maksud utama akomunikasi ke bawah adalah untuk memberikan pengarah, informasi, intruksi, nasehat, sasaran dan penilaian kepada bawahan serta memberikan informasi kepa para anggota organisasi tentang tujuan dan kebijakan organisai berita-berita ke bawah dapat berbentuk tulisan maupun lisan, dan biasa nya disampaikan melalui memo, laporan atau dokumen lainm pertemuan atau rapat dan percakapan serta melalui interaksi. Dan manajemen seharusnya tidak memusatkan perhatian pada usaha komunikasi kebawah, tetapi juga komunikasi ke atas.

Komunikasi ke atas (*Upward communication*) alur pesan yang disampaikan berasal dari bawah (karyawan) keatas (manajer). Pessan yang disampaikan mula-mula berasal dari karywan yang

selanjutnya disampaikan kejalur yang lebih tinggi. Tipe komunikasi ini mencakup laporan-laporan periodik. Penjelasan, permintaan dan gagasan untuk diberikan keputusan. Hal ini dapat dipandang sebagai data atau informasi umpan balik bagi manajemen atas.

2. Komunikasi Horizontal

Komunikasi horizontal adalah komunikasi dua arah yang berlangsung antara komunikator dengan komunikan yang mempunyai tingkat, kedudukan dan wewenang yang sama atau pertukaran pesan diantara orang – orang yang sama tingkatnya.

Komunikasi horizontal meliputi hal-hal berikut :

- a) Komunikasi diantara bagian-bagian yang memiliki posisi sejajar dalam suatu organisasi.
- b) Komunikasi yang terjadi antara dan di antara departemen-departemen pada tingkat organisasi yang sama.

Bentuk komunikasi ini dasarnya bersifat koordinatif dan merupakan hasil dari konsep spesialis organisasi. Sehingga komunikasi ini dirancang untuk mempermudah koordinasi dan penanganan masalah. Komunikasi horizontal selain membantu kordinasi kegiatan-kegiatan horizontal, komunikasi tipe ini juga menghindarkan prosedur pemecahan yang lambat.

4. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Membahas kedisiplinan artinya membahsa tentang bagaimana seorang karyawan membangun konsisten kua vdalam dirinya yang

semuanya itu bertujuan untuk membangun dan menciptakan kemajuan bagi dirinya dan organisasi. Seperti kata pepatah tidak ada kesuksesan tanpa kedisiplinan, 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 (2017:194), 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 amati sebagai berikut :

- 1) Kata disiplin (terminologi) berasal dari kata latin *discipin* yang berarti pengajaran latihan tau sebagainya (berawal dari kata *discipulus* yaitu orang yang belajar) jadi secara etimologi yang berarti murid, pengikut yang setia, ajaran atau aliran.
- 2) Latihan yang mengembangkan pengendalian diri, watak atau keterlibatan dan efisien.
- 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 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 :

- a) Adanya hasrat untu melaksanakan sepenuhnya apa yang sudah menjadi norma, etika, dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat,
- b) Adanya perilaku yang dikendalikan
- c) Adanya ketaatan.

Disiplin kerja yang baik dapat diukur dalam wujud pimpinan atau karyawan dan pulang kerja tepat waktu yang ditentukan, menghasilkan pekerjaan yang baik kuantitas maupun kualitas memuaskan, melaksanakan tugas dengan penuh semangat, mematuhi peraturan yang telah ditentukan.

b. Faktor – Faktor Disiplin Kerja

Menurut Singodimedjo (2013:189), faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan antara lain :

- 1) Besar kecilnya kompensansi yang diberikan.

Besar kecilnya kompensansi dapat berpengaruh pada pada disiplin kerja. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, apabila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya.

- 2) Ada tidaknya keteladanan pemimpin dalam organisasi.

Bahkan sangat dominan dibandingkan dengan semua faktoe yang mempengaruhi disiplin karyawan. Para karyawan akan selalu meniru yang dilihat setiap hari apapu yang dilakukan pimpinan.

c. 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.

d. Pentingnya Disiplin 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 lainya 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 pekerjaanya.

e. Indikator Disiplin Kerja

Indikator disiplin kerja menurut Hasibuan (2017:194), adalah sebagai berikut :

- 1) Selalu datang dan pulang tepat waktu

Ketepatan karyawan datang dan pulang sesuai dengan aturan dapat dijadikan ukuran disiplin kerja. Dengan selalu datang dan pulang tepat waktu, maka akan mengidentifikasi 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 sikap disiplin pegawai sehingga apabila pegawai tersebut tidak mematuhi peraturan dan melanggar norma – norma yang berlaku.

B. Penelitian Sebelumnya

Penelitian terdahulu juga bisa menjadi acuan bagi penulis dalam melakukan penelitian sehingga penulis dapat memperkaya teori yang digunakan untuk menguji penelitian yang sedang dilakukan. Berikut adalah beberapa penelitian sebelumnya yang telah dilakukan dan berhubungan dengan penelitian yang sedang dilakukan saat ini:

Tabel 2. 1 Mapping Penelitian Sebelumnya

No	Peneliti	Variabel X	Variabel Y	Metode Analisis	Hasil Penelitian
1	Nopa Sitorus (2019) Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Champion Cafe Medan	Pengaruh Komunikasi, (X1) Motivasi (X2) dan Disiplin Kerja (X3)	Kinerja (Y)	Regresi Linear Berganda	Dari hasil penelitian bersama-sama mempunyai pengaruh dengan variabel dependen komunikasi, motivasi kerja, dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Champion café Medan.

2	Arvianto (2017) Pengaruh Komunikasi dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan di Unit Assesment Center PT. Telkom Indonesia	Pengaruh Komunikasi (X1), dan Motivasi (X2)	Prestasi kerja (Y)	Regresi Linear Berganda	Komunikasi dan motivasi kerja secara simultan maupun parsial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Variabel yang berpengaruh dominan adalah komunikasi.
3	Eva Maria Sitorus (2017) Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cafe Coffee QMedan	Pengaruh Motivasi (X1), dan Disiplin Kerja (X2)	Kinerja (Y)	Regresi Linear Berganda	Motivasi kerja dan disiplin kerja karyawan karena terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Cafe Coffe Q Medan.
4	Ayu Ferawati (2021) Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk.	Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1), Motivasi kerja (X2) dan Lingkungan kerja (X3)	Kinerja (Y)	Regresi Linear berganda	Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indofood Cbp Sukses Makmur Tbk.
5	Norman Arvianto W(2017) Unit Assesmen Center Pada PT.Telkom Pengaruh Komunikasi dan Motivasi Kerja Karyawan Tehadap Prestasi Kerja karyawan di Indonesiadi	Pengaruh Komunikasi (X1) dan Motivasi kerja (X2)	Prestasi kerja (Y)	Regresi Linear Berganda	Unit Assesmen Center Pada PT.Telkom Pengaruh Komunikasi dan Motivasi Kerja Karyawan Tehadap Prestasi Kerja karyawan di Indonesiadi
6	Ni Putu Ayu Novia Mariati Pengaruh Komunikasi dan Motivasi Terhadap Disiplin Kerja	Pengaruh Komunikasi (X1) dan Motivasi (X2)	Disiplin kerja (Y)	Regresi Linear Berganda	Untuk mengetahui pengaruh komunikasi dan motivasi secara parsial dan simultan terhadap

	Pegawai pada Sekretariat DPRD Kab. Bangli				disiplin kerja pegawai. Penelitian ini dilakukan pada Sekretariat DPRD Kabupaten Bangli.
7	Clorra Sella Pitaloca (2018) Pengaruh Komunikasi Internal, Motivasi kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMK Palebon Semarang	Pengaruh Komunikasi Internal (X1), Motivasi kerja (X2), dan Disiplin Kerja (X3)	Kinerja (Y)	Regresi Linear Berganda	Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan menguji pengaruh komunikasi internal, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru SMK Palebon Semarang.

Sumber: penulis, 2021

C. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual yang terinci menunjukkan dan menjelaskan dan secara teoritis hubungan antara setiap variabel 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, maka penulis membuat suatu kerangka berpikir suatu kerangka berpikir yang dipergunakan dalam penelitian ini maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Hubungan Antara Motivasi Terhadap Kinerja

Motivasi merupakan hasrat didalam seseorang menyebabkan orang tersebut melakukan suatu tindakan. Seseorang melakukan tindakan untuk suatu hal dalam mencapai tindakan. Berdasarkan pada penilaian yang dilakukan oleh Nopa Berdasarkan pada penilaian yang dilakukan oleh Nopa Sitorus (2019) dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja 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 jawaban, 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.

2 Hubungan Antara Komunikasi Terhadap Kinerja

Menurut Purwanto (2016:3), komunikasi merupakan suatu proses pertukaran informasi antara individu melalui suatu sistem yang (lazim), baik dengan simbol-simbol itu mengandung arti. Arti atau makna simbol tentu saja tergantung pada pemahaman dan persepsi komunikan sehingga ada umpan balik (*feedback*) bagi komunikan setelah mendapatkan pesan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Norman Arvianto W (2017) disimpulkan bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja di dalam organisasi/perusahaan, hal ini menggambarkan bahwa komunikasi dapat meningkatkan kinerja karyawan.

3. Hubungan Antara Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

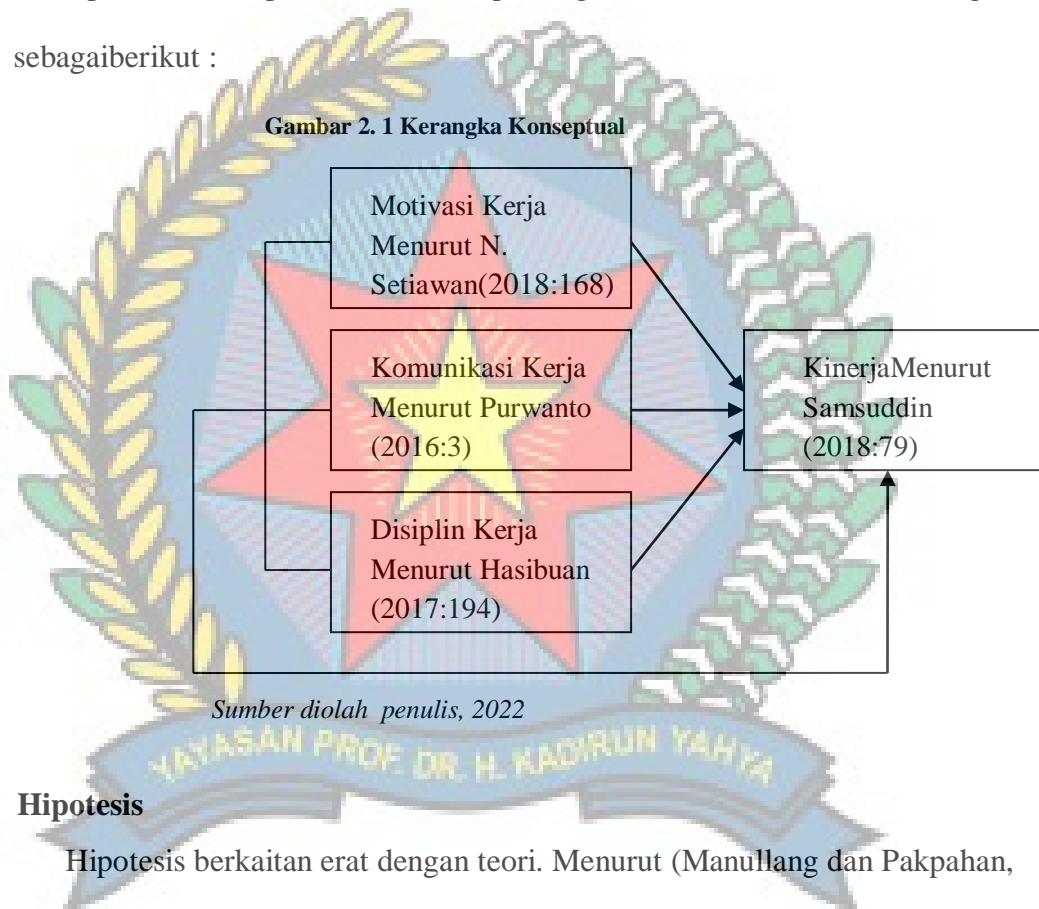
Keterkaitan antara disiplin kerja dan kinerja dapat dijelaskan dari hasil penelitian Eva Maria Sitorus (2017) menyimpulkan bahwa disiplin kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut Hasibuan (2017:194), mengemukakan kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan- peraturan perusahaan dan norma- norma sosial yang berlaku.

4. Pengaruh Motivasi (X1) Komunikasi (X2), Disiplin Kerja (X3) Terhadap Kinerja Pegawai (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 satu 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 didalam 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 sebagaiberikut :

Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual



D. Hipotesis

Hipotesis berkaitan erat dengan teori. Menurut (Manullang dan Pakpahan, (2014, 61) menjelaskan bahwa hipotesis adalah dugaan atau jawaban sementara dari pertanyaan yang ada pada perumusan masalah penelitian. Dikatakan jawaban sementara oleh karena jawaban yang ada adalah jawaban yang berasal dari teori. Maka berdasarkan uraian di atas, dapat dimunculkan hipotesis penelitian sebagai berikut:

1. Motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Jumpa Kawan Cafe Medan

2. Komunikasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Jumpa Kawan Cafe Medan
3. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Jumpa Kawan Cafe Medan
4. Motivasi kerja, komunikasi kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Jumpa Kawan Cafe Medan.



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan metode asosiatif dan kuantitatif. Pendekatan asosiatif yaitu suatu pendekatan dimana untuk mengetahui bahwa adanya hubungan atau pengaruh diantar 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. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Penelitaian ini dilaksana pada Jumpa Kawan Café (Jl. K.H. Wahid Hasyim No. 23, Babura Kec. Medan Baru), (Jl. Abadi, Ruko Abadi Palace A9-A10, Tj. Rejo, Kec, Medan Sunggal), (Jl. Karya Jaya No.2, Lingkungan VI, Pangkalan Mansyhur, Medan Johor) semua tempat penelitian berada di kota Medan, Sumatera Utara.

2. Waktu Penelitian

Penelitian dimulai pada bulan November 2021 hingga selesai. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat dari uraian tabel jadwal penelitian berikut ini:

Tabel 3. 1 Skedul Proses Penelitian

No	Aktivitas	Nov 2021	Des 2021	Jan 2022	Feb 2022	Mar 2022	April 2022	Mei 2022	Juni 2022
1	Riset Awal/Pengajuan Judul	■							
2	Penyusunan Proposal		■	■	■				
3	Perbaikan/ACC Proposal				■	■			
4	Seminar Proposal					■			
5	Pengumpulan Data dan Penyusunan Skripsi						■	■	
6	Perbaikan Skripsi/ACC Skripsi							■	
7	Seminar Hasil							■	
8	Perbaikan Skripsi/ACC Skripsi								■
9	Sidang Meja Hijau								■

C. 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. Populasi menjelaskan jenis dan kriteria populasi yang menjadi objek penelitian, sedangkan sampel menjelaskan kriteria sampel, ukuran, dan metode pengambilan sampel. (Manullang dan Manuntun, 2014: 67). Populasi dalam penelitian inilah seluruh jumlah karyawan Jumpa Kawan Cafe yang peneliti ambil dari keseluruhan karyawan pada cabang-cabang Jumpa Kawan Cafe Medan sebanyak 35 populasi.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi yang diharapkan dapat mewakili populasi penelitian. Agar informasi yang diperoleh dari sampel tersebut harus

benar mewakili karakteristik populasi yang diwakilinya. (Manullang dan Manuntun, 2014: 68). Alasan peneliti menggunakan rumus sensus karena populasi dalam penelitian ini kurang dari 100 orang sehingga semua popuasi dijadikan sensus yaitu sebanyak 35 orang.

Tabel Jumlah Karyawan Jumpa Kawan Cafe Medan

No	Nama Cafe/ Alamat	Karyawan		
		Wanita	Pria	Total
1	Jumpa Kawan Cafe, Jl. K.H. Wahid Hasyim No. 23, Babura Kec. Medan Baru, Sumatera Utara	5	6	11
2	Jumpa Kawan Cafe, Jl. Abadi, Ruko Abadi Palace A9-A10, Tj. Rejo, Kec, Medan Sunggal	4	6	10
3	Jumpa Kawan Cafe, Jl. Karya Jaya No.2, Lingkungan VI, Pangkalan Mansyur, Medan Johor	6	8	14
Total				35

Sumber : Jumpa Kawan Cafe

D. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

1. Variabel Penelitian

Variabel penelitian mencakup variabel yang akan diteliti. Penelitian ini menggunakan 3 (tiga) variabel bebas yaitu: variabel bebas pertama Motivasi Kerja (X1), variabel bebas kedua Komunikasi Kerja (X2), variable bebas ketiga Disiplin Kerja (X3), 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 Definisi Operasional

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Deskripsi	Likert
Kinerja (Y)	Menurut Samsuddin (2018:79) dalam praktiknya, kinerja merupakan sebuah sikap karyawan dalam melakukan pekerjaan yang memunculkan sebuah hasil baik itu hasil yang baik dan juga sebaliknya, tergantung bagaimana karyawan tersebut bersungguh-sungguh dalam bekerja. Samsuddin (2018:79)	- Kualitas kerja - Ketepatan waktu - Inisiatif - Kemampuan - Komunikasi Samsuddin (2018:79)	- Merupakan kalitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapan yang tinggi - berkaitan dengan sesuai atau tidaknya waktu penyelesaian pekerjaan dengan target waktu yang direncanakan. - kesadaran diri untuk melakukan sesuatu dalam melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawab. - melalui pendidikan dan latihan adalah faktor kemampuan yang dapat dikembangkan. - merupakan interaksi yang dilakukan oleh atasan kepada bawahan untuk mengemukakan saran dan pendapatnya dalam memecahkan masalah yang dihadapi.	Likert
Motivasi (X1)	Motivasi merupakan hasrat didalam seseorang menyebabkan orang tersebut melakukan suatu tindakan. Seseorang melakukan tindakan untuk suatu hal dalam mencapai tindakan. N. Setiawan (2018:168)	- Motivasi internal - Tanggung jawab - Memiliki tujuan - Memiliki rasa senang N. Setiawan (2018:168)	- Motivasi yang didasarkan dari diri sendiri - Tanggung jawab dalam melaksanakan tugas dengan target yang jelas - Memiliki tujuan yang jelas dan menantang ada umpan balik atas hasil pekerjaan - Memiliki rasa senang dalam bekerja selalu berusaha mengungguli orang lain.	Likert
Komunikasi (X2)	komunikasi merupakan suatu proses pertukaran informasi	- Komunikasi vertikal	- Komunikasi vertikal yaitu	Likert

	<p>antara individu melalui suatu sistem yang (lazim), baik dengan simbol-simbol itu mengandung arti.</p> <p>Menurut Purwanto (2016:3)</p>	<p>- Komunikasi Horizontal</p> <p>Menurut Purwanto (2016:3)</p>	<p>komunikasi yang terjadi antara atasan dan bawahan dalam organisasi. Komunikasi vertikal terdiri dari komunikasi ke atas dan kebawah sesuai rantai perintah.</p> <p>- Komunikasi horizontal adalah komunikasi dua arah yang berlangsung antara komunikator dengan komunikan yang mempunyai tingkat, kedudukan dan wewenang yang sama atau pertukaran pesan diantara orang – orang yang sama tingkatnya.</p>	
<p>Disiplin Kerja (X3)</p>	<p>Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan- peraturan perusahaan dan norma- norma sosial yang berlaku.</p> <p>Hasibuan (2017:194)</p>	<p>- selalu datang dan pulang tepat waktu</p> <p>- mengerjakan semua pekerjaan dengan baik</p> <p>- mematuhi semua peraturan</p> <p>Hasibuan (2017:194)</p>	<p>- Ketepatan karyawan datang dan pulang sesuai dengan aturan dapat dijadikan ukuran disiplin kerja.</p> <p>- mengerjakan semua pekerjaan dengan baik menjadi salah satu indikator kedisiplinan.</p> <p>- Organisasi dan norma – norma yang berlaku mematuhi semua peraturan organisasi dan norma – norma yang berlaku merupakan salah satu sikap disiplin karyawan sehingga apabila pegawai tersebut tidak mematuhi peraturan dan melanggar norma – norma yang berlaku.</p>	<p>Likert</p>

E. Teknik Pengumpulan Data

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

- a) Wawancara (*interview*) wawancara adalah dialog langsung antara peneliti dengan responden penelitian. (Manullang dan Manuntun 2014,86).
- b) Angket (*Kuisoner*) adalah pertanyaan/pernyataan yang disusun peneliti untuk mengetahui pendapat/persepsi responden penelitian tentang suatu variabel yang diteliti. (Manullang dan Manuntun 2014,87)
- c) Pengamatan (*observasi*) pengamatan adalah kegiatan melihat suatu kondisi secara langsung terhadap objek yang diteliti dimana responden tidak mengetahui sedang dijadikan sumber data ataupun 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 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 ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi datanya terdistribusi normal atau tidak, model regresi yang baik jika distribusi datanya mengikuti distribusi normal atau mendekati normal, caranya adalah dengan melihat normal probability plot yang membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari distribusi normal dan biasanya berbentuk simetris. Untuk menguji apakah sampel penelitian merupakan jenis distribusi normal maka digunakan pengujian *Kolmogorov-Smirnov Goodness of Fit Test* terhadap masing-masing variabel. Hipotesis dalam pengujian ini yaitu:

$H_0 : F(x) = F_0(x)$, dengan $F(x)$ adalah fungsi distribusi populasi yang diwakili oleh sampel dan $F_0(x)$ adalah fungsi distribusi suatu populasi berdistribusi normal.

$H_1 : F(x) \neq F_0(x)$ atau distribusi populasi tidak normal. Pengambilan keputusan.

- Jika Probabilitas $> 0,05$, maka H_0 diterima

- Jika Probabilitas $< 0,05$, maka H_0 ditolak.

b. Uji Multikolinearitas

Uji ini bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya variabel independen yang memiliki kemiripan dengan variabel independen lainnya dalam suatu model regresi, atau untuk mengetahui ada tidaknya korelasi diantara sesama variabel independen. Uji Multikolinearitas dilakukan dengan membandingkan nilai toleransi (*tolerance value*) dan nilai *variance inflation factor* (VIF) dengan nilai yang disyaratkan. Nilai yang disyaratkan bagi nilai toleransi adalah lebih besar dari 0,01 dan untuk nilai VIF kurang dari 10. Rusiadi, D. R., & Hidayat, N. (2013).

c. Uji Heterokedastistas

Uji ini di gunakan untuk melihat apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residul pada suatu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varians berbeda, maka disebut heterokedastistas. Model regresi yang baik adalah model regresi yang memiliki persamaan varians residual suatu periode pengamatan dengan periode pengamatan yang lain, atau adanya hubungan antara nilai yang diprediksi dengan *Studentized Delete Residual* nilai tersebut sehingga dapat dikatakan model tersebut *homoskedastitas* Rusiadi, D. R., & Hidayat, N.(2013).

Cara memprediksinya adalah jika pola gambar *scatterplot model*

tersebut sebagai berikut:

- Titik-titik data menyebar di atas dan di bawah atau disekitar angka 0.
- Titik-titik data tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja.

Penyebaran titik-titik data tidak boleh membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali, penyebaran titik-titik data sebaiknya tidak berpola.

2. Regresi Linier Berganda

Berdasarkan penelitian yang penulis buat, untuk menguji hipotesis penelitian menggunakan analisis linear berganda yaitu melihat analisis pengaruh Motivai kerja, Komunikasi kerja, dan Disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan, persamaan matematis analisis regresi linear berganda dituliskan dalam model persamaan sebagai berikut:

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

Keterangan :

Y = Kinerja (*Dependen Variable*)

X1= Motivasi Kerja (*Independent Variable*)

X2= Komunikasi Kerja (*Independent Variable*)

X3= Disiplin Kerja (*Independent Variable*)

α = Konstanta

β_1 = Koefisien Regresi Berganda (*Multiple Regression*)

β_2 = Koefisien Regresi Berganda (*Multiple Regression*)

β_3 = Koefisien Regresi Berganda (*Multiple Regression*)

ϵ = Error Term

3. Pengujian Hipotesis

a. Uji T

Uji T dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Uji T dilakukan dengan membandingkan T_{hitung} terhadap T_{table} dengan ketentuan sebagai berikut Ghozali, I., & Nasehudin, T.S. (2012):

Apabila : $p > 0,05$ = H_a ditolak atau H_0 diterima

$P < 0,05$ = H_a diterima atau H_0 ditolak

atau :

Kriteria pengambilan keputusan (KPK)

- Terima H_0 (Tolak H_a) apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$, atau $Sig\ t > 0,05$
- Terima H_a (Tolak H_0) apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$, atau $Sig\ t < 0,05$

b. Uji F

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel independen secara simultan dapat berpengaruh terhadap variabel dependen. Cara yang digunakan adalah dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{table} dengan ketentuan sebagai berikut :

Apabila: $p > 0,05$ = H_a ditolak H_0 diterima

$P < 0,05$ = H_a diterima atau H_0 ditolak

atau :

Kriteria pengambilan keputusan (KPK)

- Terima H_0 (Tolak H_a) apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$, atau $Sig F > 0,05$
- Terima H_a (Tolak H_0) apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$, atau $Sig F < 0,05$

Rumus Uji F adalah sebagai berikut:

Keterangan :

R^2 = koefisien korelasi berganda dikuadratkan

N = jumlah sampel

K = jumlah variable bebas

4. Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai Adjusted Squared (R^2) adalah koefisien determinasi yaitu koefisien yang menjelaskan seberapa besar proporsi variasi dalam dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel-variabel independen secara bersama-sama. Nilai R^2 koefisien determinasi berkisar antara 0-1. Nilai R^2 sama dengan nol ($R^2 = 0$) menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Bila R^2 semakin besar mendekati 1 menunjukkan semakin kuat pengaruh variabel bebas terhadap variabel dan bila R^2 semakin kecil mendekati 0 menunjukkan semakin kecil pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran Umum Tempat Penelitian

a. Profil Perusahaan Jumpa Kawan Cafe Medan

Jumpa Kawan Cafe Medan merupakan usaha pribadi yang bergerak dibidang pelayanan dan jasa. Jumpa Kawan Cafe Medan berdiri pada tahun 2016. Yang beralamat di Jl. K.H. Wahid Hasyim No. 23, Babura, Medan Baru, Kota Medan. Dimana fokus perusahaan ini adalah pada bidang jasa dan pelayanan. Jumpa Kawan Cafe merupakan tempat yang tenang dan nyaman untuk bertemu, ngobrol, bagi mahasiswa atau pelajar Jumpa Kawan Cafe adalah tempat yang nyaman, dan untuk para pekerja dan pembisnis Cafe Jumpa Kawan Cafe adalah tempat yang sangat tepat untuk bertemu kolega.

Jumpa Kawan Cafe adalah salah satu restoran yang menyediakan makanan dan minuman, adapun contoh makanan dan minuman yang disediakan adalah berbagai macam olahan Nasi Goreng dengan banyak pilihan, Mie goreng dan Mie yang paling menjadi ciri khas Jumpa Kawan Cafe adalah Mie Gomak, dan minuman yang tersedia adapun Kopi, Teh, Jus Dll. Jumpa Kawan Cafe juga menyediakan area NOBAR (nonton bareng) pada area Pendopo, mengadakan *event* dan dapat *dibooking* untuk berbagai acara, baik itu acara reuni, pesta ulang tahun Dll.

Jumpa Kawan Cafe sebagai tempat nongkrong menyediakan berbagai fasilitas untuk tamu seperti:

- 1) Ruang ber_AC
- 2) Ruang VIP

- 3) Taman
- 4) Free Wifi (disegala area)
- 5) Tempat yang nyaman

b. Visi dan Misi Jumpa Kawan Cafe Medan

Adapun visi dan misi Jumpa Kawan Cafe Medan yaitu :

1) Visi

- a) Cita-cita mengembangkan usaha
- b) Memberikan kepuasan pada konsumen
- c) Menjadi yang terbaik dibidang pelayanan dan jasa setara cafe
- d) Mensejahterakan kehidupan karyawan

2) Misi

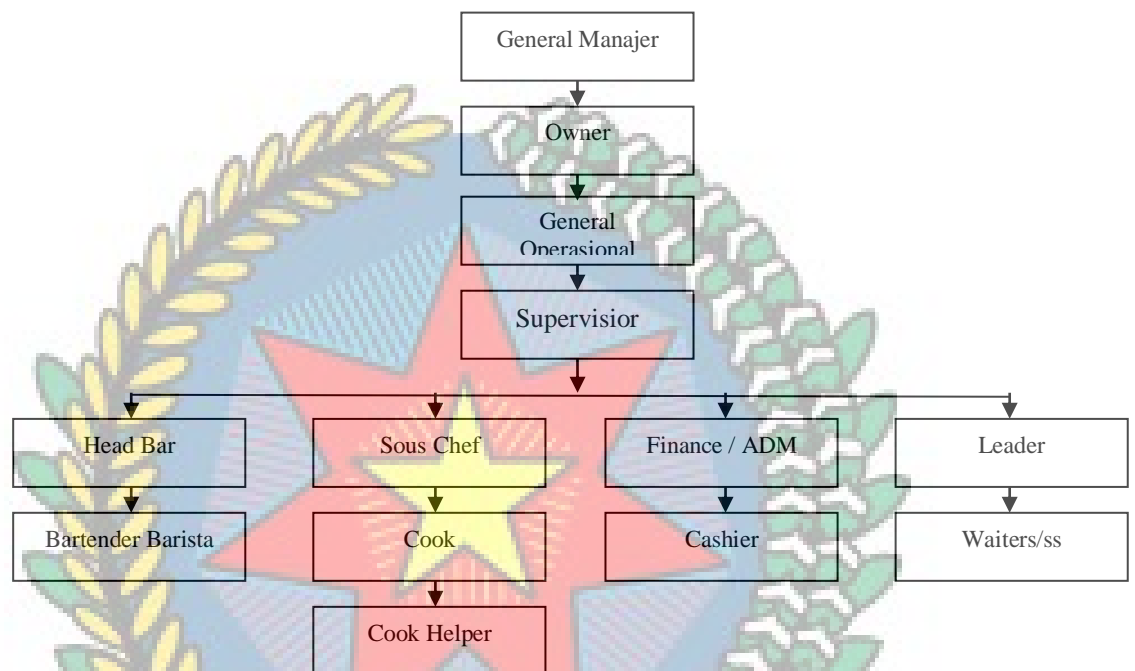
- a) Guna membuka lapangan kerja.
- b) Menjadi salah satu cafe yang memiliki menu makanan dan minuman yang khas
- c) Menjadi tempat bertemu dan nongkrong yang nyaman kepada konsumen

3) Struktur Organisasi Jumpa Kawan Cafe

Struktur ini memberikan gambaran yang jelas mengenai pembagian dan pembatasan antar tugas, wewenang dan tanggung jawab setiap orang dalam suatu organisasi.

Dalam hal perorganisasian dari bagian yang berbeda-beda diperlukan struktur organisasi yang 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 Jumpa Kawan Cafe dapat dilihat secara keseluruhan bahwa susuna organisasinya dapat dilihat pada gambar sebagai berikut:



Gambar 4.3 1 Struktur Organisasi Jumpa Kawan Cafe

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

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

1) *General Manajer*

Tugas dari seorang general manajer adapun :

- a) Menentukan kebijakan tertinggi perusahaan.
- b) Bertanggung jawab atas keuntungan dan kerugian perusahaan.
- c) Bertanggung jawab dalam memimpin dan membina perusahaan.

2) *Owner*

Tugas dari seorang Owner adapun :

- a) Menanamkan modal agar perusahaan dapat beroperasi secara keseluruhan.
- b) Bertanggung jawab untuk memimpin perusahaan atau bisnis
- c) Menentukan visi dan misi perusahaan.
- d) Bertanggung jawab atas berbagai resiko yang terjadi pada perusahaannya
- e) Mengembangkan strategi bisnis agar sesuai dengan visi dan misi

3) *Manager operational*

Tugas dari seorang manajer operasional yaitu:

- a) Membentuk kerja masing-masing karyawan
- b) Membuat perencanaan program / kegiatan (*event*) yang akan dijalankan dicafe seperti : NOBAR, live musik dan acara lainnyam
- c) Memantau dan mengontrol pekerjaan karyawan langsung dilapangan

4) SPV

Tugas dari seorang SPV yaitu:

- a) Mengawasi / mengontrol kegiatan karyawan Jumpa Kawan Cafe
- b) Mengevaluasi kinerja karyawan
- c) Marketing
- d) Membuat *time scedhule*
- e) Mengecek segala keadaan cafe dan segala perlengkapan yang kurang atau rusak.

5) *Finance / ADM*

Tugas dari seorang *finance/ ADM* yaitu:

- a) Mengawasi operasi mengenai keungan perusahaan
- b) Membagi gaji karyawan setiap bulan
- c) Menetapkan prosedur pelaksanaan secara rinci tentang keuangan

- d) Menetapkan standar pekerjaan lapangan untuk menjamin tidak adanya kebocoran dalam keuangan
- e) Menyisihkan tagihan yang akan dibayar setiap tanggal jatuhnya tempo
- f) Membayar pajak tiap bulan
- g) Membuat *scedhule chasier* karyawan Jumpa Kawan Cafe
- h) Membuat harga menu di sistem penjualan
- i) Menginput data penjualan harga

6) Kasir

Tugas dari seorang kasir yaitu:

- a) Menghitung uang yang disediakan untuk modal kasir
- b) Melakukan transaksi jurnal harian tiap harinya
- c) Dan apabila ada *customer* yang akan melakukan pembayaran maka tugas kasir adalah melakukan pembilingan
- d) Membayar belanja harian

7) Head Bar

Tugas dari seorang *head bar* yaitu:

- a) Bertanggung jawab atas timnya
- b) Memandu kerja tim
- c) Mengevaluasi kerja tim

8) Bartender

Tugas seorang *Bartender* yaitu:

- a) Menjaga kebersihan dan kerapian bar
- b) Melengkapi persediaan minuman serta garnis pendukungnya
- c) Mempersiapkan orderan

9) Sous Chef

Tugas seorang *sous chef* yaitu:

- a) Bertanggung jawab atas pekerjaan anggotanya

- b) Memandu kerja karyawan dikitchen
- c) Melaporkan bahan yang kurang
- d) Mencari ide-ide yang mengembangkan ide

10) *Cook*

Tugas seorang *cook* yaitu:

- a) Menjaga kebersihan dapur
- b) Melengkapi persediaan makanan serta garnis pendukungnya
- c) Mempersiapkan orderan dan perlengkapan lainnya

11) *Cook Helper*

Tugas dari seorang *cook helper* yaitu;

- a) Membantu melengkapi kegiatan didapur

12) *Leader*

Tugas seorang *leader* yaitu:

- a) Bertanggung jawab mengenai keadaan yang terjadi selama jam operasiona *waiters/ss*
- b) Memimpin *breefing* ruting sebelum acara mulai

13) *Waiters/ss*

Tugas seorang *waiters/ss* yaitu:

- a) Sekelompok orang yang memenuhi kebutuhan *customer*
- b) *Talking order*
- c) Menyajikan pesanan pelanggan dengan sopan dan ramah
- d) Menjaga kebersihan dan kerapian setiap ruangan pada cafe serta peralatan makan

2. Deskripsi Data Responden

Dalam penelitian ini, variabel penelitian yang diamati ada 3 (tiga) variabel X, yaitu motivasi (X1), komunikasi (X2), disiplin (X3) dan 1 (satu)

variabel Y yaitu kinerja karyawan (Y). Sedangkan untuk pengukuran dari ketiga variabel tersebut, digunakan satuan ukuran skala likert dengan kriteria sebagai berikut:

Dalam menyebarkan angket yang penulis lakukan terhadap 35 responden, tentu memiliki perbedaan karakteristik baik itu secara usia, pekerjaan, dan tingkat pendidikan. Banyaknya karyawan Jumpa Kawan Cafe Medan, oleh karena itu perlu adanya pengelompokan untuk masing-masing identitas pribadi para responden.

Data kuesioner yang disebarkan diperoleh beberapa karakteristik responden, yakni jenis usia, pendidikan dan pekerjaan. Tabel-tabel dibawah ini akan menjelaskan karakteristik responden penelitian.

Tabel 4.1 1
Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent
Laki-Laki	18	51.0	51.0
Wanita	17	49.0	49.0
Total	35	100.0	100.0

Sumber :*Hasil Penelitian (2022)*

Dari tabel di atas diketahui bahwa responden penelitian ini terdiri wanita 17 orang (49%) dan laki-laki 18 orang (51%). Persentase karyawan antara karyawan laki-laki dan karyawan perempuan memiliki jumlah yang hampir sama banyaknya. Hal ini berarti karakteristik berdasarkan jenis kelamin karyawan di Jumpa Kawan Cafe Medan didominasi jenis kelamin laki-laki, tetapi setiap laki-laki maupun perempuan memiliki pendapat mengenai kinerja karyawan.

Tabel 4.1 2
Distribusi Responden Berdasarkan Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent
--	-----------	---------	---------------

21 – 25	15	43.0	43.0
25 – 30	20	57.0	57.0
> 30	0	0	0
Total	35	100.0	100.0

Sumber :*Hasil Penelitian (2022)*

Tabel di atas menunjukkan bahwa karyawan Jumpa Kawan Cafe Medan terdiri dari berbagai karakteristik usia yang berbeda-beda dari yang muda sampai yang tua. Hal ini berarti kinerja karyawan tidak didominasi satu karakteristik usia tetapi dari yang muda sampai yang tua karena dari usia yang muda sampai yang tua memiliki kinerja karyawan yang sama.

Tabel 4.1 3
Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent
SMP-SMA	28	80.0	80.0
D1-D3	4	11.0	11.0
S1-S2	3	9.0	9.0
Total	35	100.0	100.0

Sumber :*Hasil Penelitian (2022)*

Dari tabel di atas diketahui bahwa sebagian besar pendidikan responden adalah SMA yaitu sebanyak 28 orang (80%). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan Jumpa Kawan Cafe Medan lebih banyak berpendidikan SMA. Dengan demikian karyawan Jumpa Kawan Cafe Medan memiliki karakteristik pendidikan cukup tinggi. Sehingga diharapkan mampu memahami variabel-variabel dalam penelitian ini. Karena banyak karyawan Jumpa Kawan Cafe Medan dari yang pendidikan rendah sampai pendidikan tinggi memiliki kinerja karyawan.

3. Data Variabel Penelitian

Variabel – variabel dalam penelitian ini terdiri dari 4 variabel. Yaitu Motivasi (X1), Komunikasi (X2), Disiplin (X3) dan kinerja karyawan (Y).

a. Variabel Motivasi

Tabel 4.1 4
Hasil Angket
Motivasi internal, karyawan mampu memberikan motivasi dari dalam diri

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	5.7	5.7	5.7
	TS	3	8.6	8.6	14.3
	SS	7	20.0	20.0	34.3
	N	10	28.6	28.6	62.9
	S	13	37.1	37.1	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Sumber :*Hasil Penelitian (2022)*

Dari hasil jawaban responden diatas maka dapat dilihat karyawan banyak menjawab setuju yaitu sebesar 13 (37.1%). Hal ini menunjukkan bahwa sudah banyak karyawan dapat memotivasi diri mereka sendiri untuk tetap bersemangat dalam melakukan pekerjaan dengan tujuan untuk mendapatkan hasil yang maksimal.

Tabel 4.1 5
Hasil Angket
Karyawan bertanggung jawab dalam melaksanakan target yang jelas.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	8.6	8.6	8.6
	N	6	17.1	17.1	25.7
	SS	10	28.6	28.6	54.3
	S	16	45.7	45.7	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Sumber :*Hasil Penelitian (2022)*

Dari hasil jawaban responden diatas maka dapat dilihat karyawan banyak menjawab setuju yaitu sebesar 16 (45.7%). Hal ini menunjukkan bahwa sudah banyak karyawan bertanggungjawab dalam melaksanakan target yang jelas dari perusahaan. Dengan mendapatkan target yang jelas dari perusahaan dalam melakukan pekerjaan maka karyawan akan termotivasi

untuk bekerja sesuai dengan arahan dari pemilik café

Tabel 4.1 6
Hasil Angket
Memiliki tujuan yang jelas dan menantang ada umpan balik atas hasil pekerjaan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	8.6	8.6	8.6
	SS	9	25.7	25.7	34.3
	N	10	28.6	28.6	62.9
	S	13	37.1	37.1	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Sumber :*Hasil Penelitian (2022)*

Dari hasil jawaban responden diatas maka dapat dilihat karyawan banyak menjawab setuju yaitu sebesar 13 (37.1%). Hal ini menunjukkan bahwa pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan selalu memiliki tujuan yang jelas dan menantang dari pimpinan dengan mendapatkan hasil sesuai target yang ditentukan. Hal ini menunjukkan bahwa adanya pemberian motivasi yang dilakukan pimpinan terhadap karyawannya dalam melakukan pekerjaan.

Tabel 4.1 7
Hasil Angket
Memiliki rasa senang dalam pekerjaan selalu berusaha mengungguli orang lain.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	2.9	2.9	2.9
	TS	4	11.4	11.4	14.3
	SS	7	20.0	20.0	34.3
	N	11	31.4	31.4	65.7
	S	12	34.3	34.3	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Sumber :*Hasil Penelitian (2022)*

Dari hasil jawaban responden diatas maka dapat dilihat karyawan banyak menjawab setuju yaitu sebesar 12 (34.3%). Hal ini menunjukkan bahwa sudah banyak karyawan selalu berusaha untuk mengungguli dari

karyawan lainnya sehingga dalam melakukan pekerjaan mereka merasa senang dan selalu bersemangat agar tetap bisa unggul dari karyawan lainnya.

Tabel 4.1 8
Hasil Angket
Karyawan mendapatkan pengakuan dan penghargaan dari teman kerja saat berhasil melakukan pekerjaan dengan baik.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	8.6	8.6	8.6
	SS	7	20.0	20.0	28.6
	N	8	22.9	22.9	51.4
	S	17	48.6	48.6	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Sumber :*Hasil Penelitian (2022)*

Dari hasil jawaban responden diatas maka dapat dilihat karyawan banyak menjawab setuju yaitu sebesar 17 (48.6%). Hal ini menunjukkan bahwa sudah banyak karyawan yang sudah mendapatkan pengakuan dan penghargaan dari teman kerja saat berhasil melakukan pekerjaan dengan baik, hal ini menunjukkan bahwa setiap karyawan selalu menghargai atas pencapaian yang dimiliki oleh rekan kerjanya.

Tabel 4.1 9
Hasil Angket
Karyawan mendapatkan jaminan keamanan berupa asuransi kecelakaan kerja.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	2.9	2.9	2.9
	TS	2	5.7	5.7	8.6
	N	6	17.1	17.1	25.7
	SS	12	34.3	34.3	60.0
	S	14	40.0	40.0	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Sumber :*Hasil Penelitian (2022)*

Dari hasil jawaban responden diatas maka dapat dilihat karyawan

banyak menjawab setuju yaitu sebesar 14 (40.0%). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang bekerja mendapatkan asuransi kecelakaan kerja, hal ini diberikan perusahaan karena merupakan sudah kewajiban perusahaan dalam menyediakan asuransi kecelakaan kerja sehingga karyawan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaan dan tetap termotivasi dengan adanya pemberian asuransi kecelakaan kerja.

Tabel 4.1 10
Karyawan mendapatkan jaminan keamanan berupa asuransi kecelakaan kerja.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	5.7	5.7	5.7
	TS	2	5.7	5.7	11.4
	N	4	11.4	11.4	22.9
	SS	13	37.1	37.1	60.0
	S	14	40.0	40.0	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Sumber :*Hasil Penelitian (2022)*

Dari hasil jawaban responden diatas maka dapat dilihat karyawan banyak menjawab sangat setuju yaitu sebesar 14 (40.0%). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan berupaya meningkatkan kinerjanya untuk mendapatkan posisi yang lebih baik lagi.

Tabel 4.1 11
Hasil Angket
Karyawan mendapatkan kondisi kerja yang aman.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	5.7	5.7	5.7
	TS	2	5.7	5.7	11.4
	N	3	8.6	8.6	20.0
	SS	13	37.1	37.1	57.1
	S	15	42.9	42.9	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Sumber :*Hasil Penelitian (2022)*

Dari hasil jawaban responden diatas maka dapat dilihat karyawan banyak menjawab setuju yaitu sebesar 15 (42.9%). Hal ini menunjukkan karyawan sudah melakukan pekerjaan dengan baik karena kondisi lingkungan kerja yang aman dan nyaman sehingga karyawan dapat lebih focus dalam melakukan pekerjaan

b. Variabel Komunikasi

Tabel 4.1 12
Hasil Angket
Karyawan dapat berkomunikasi dengan baik dengan sesama rekan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	2.9	2.9	2.9
	TS	2	5.7	5.7	8.6
	N	3	8.6	8.6	17.1
	S	13	37.1	37.1	54.3
	SS	16	45.7	45.7	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Sumber :*Hasil Penelitian (2022)*

Dari hasil jawaban responden diatas maka dapat dilihat karyawan banyak menjawab setuju yaitu sebesar 16 (45.7%). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan selalu berkomunikasi dalam melakukan pekerjaan, dengan adanya komunikasi yang dilakukan oleh karyawan maka pekerjaan dapat terselesaikan dengan cepat dan dapat menyelesaikan kendala yang terjadi pada pekerjaan.

Tabel 4.1 13
Hasil Angket
Karyawan dapat memahami peraturan yang berlaku pada perusahaan tempat bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	8.6	8.6	8.6
	SS	9	25.7	25.7	34.3
	N	11	31.4	31.4	65.7
	S	12	34.3	34.3	100.0

	Total	35	100.0	100.0	
--	-------	----	-------	-------	--

Sumber :*Hasil Penelitian (2022)*

Dari hasil jawaban responden diatas maka dapat dilihat karyawan banyak menjawab setuju yaitu sebesar 12 (34.3%). Hal ini menunjukkan bahwa Jumpa Kawan Cafe Medan sudah memahami peraturan yang ada di Cafe, hal ini menunjukkan bahwa pemilik café dalam membuat peraturan dengan menggunakan Bahasa yang jelas dan mudah dimengerti oleh karyawannya.

Tabel 4.1 14
Hasil Angket
Karyawan mampu mengkomunikasikan pekerjaan yang akan dikerjakan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	8.6	8.6	8.6
	N	7	20.0	20.0	28.6
	SS	12	34.3	34.3	62.9
	S	13	37.1	37.1	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Sumber :*Hasil Penelitian (2022)*

Dari hasil jawaban responden diatas maka dapat dilihat karyawan banyak menjawab setuju yaitu sebesar 13 (37.1%). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan berusaha tetap berkomunikasi dapat diterima orang lain agar dapat melakukan kerja sama yang baik dengan pimpinan maupun dengan rekan kerja.

Tabel 4.1 15
Hasil Angket
Dapat bertukar pendapat antara atasan dan bawahan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	2.9	2.9	2.9
	TS	2	5.7	5.7	8.6
	N	5	14.3	14.3	22.9
	S	12	34.3	34.3	57.1

	SS	15	42.9	42.9	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Sumber :*Hasil Penelitian (2022)*

Dari hasil jawaban responden diatas maka dapat dilihat karyawan banyak menjawab sangat setuju yaitu sebesar 15 (42.9%). Hal ini menunjukkan bahwa dalam melakukan komunikasi karyawan ingin dihargai dan dihormati dalam melakukan komunikasi.

Tabel 4.1 16
Hasil Angket
Dalam suatu proses komunikasi tidak semua ide dapat diterima atau dimengerti dengan sempurna

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	2.9	2.9	2.9
	TS	1	2.9	2.9	5.7
	N	5	14.3	14.3	20.0
	SS	13	37.1	37.1	57.1
	S	15	42.9	42.9	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Sumber :*Hasil Penelitian (2022)*

Dari hasil jawaban responden diatas maka dapat dilihat karyawan banyak menjawab setuju yaitu sebesar 15 (42.9%). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang sudah dapat menjalin komunikasi yang baik dari pimpinan hingga rekan kerja.

Tabel 4.1 17
Hasil Angket
Mengetahui dan memahami pengetahuan dibidangnya masing - masing yang menyangkut tugas dan tanggung jawabnya dalam berkerja.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	5.7	5.7	5.7
	N	5	14.3	14.3	20.0
	SS	11	31.4	31.4	51.4
	S	17	48.6	48.6	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Sumber :*Hasil Penelitian (2022)*

Dari hasil jawaban responden diatas maka dapat dilihat karyawan banyak menjawab setuju yaitu sebesar 17 (48.6%). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan bekerja secara maksimal dengan kemampuan yang dimiliki untuk mencapai tujuannya yaitu memiliki jabatan yang penting di perusahaan tempat ia bekerja.

c. Variabel Disiplin Kerja

Tabel 4.1 18
Hasil Angket
Datang dan pulang bekerja tepat waktu.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	5.7	5.7	5.7
	STS	3	8.6	8.6	14.3
	N	9	25.7	25.7	40.0
	SS	10	28.6	28.6	68.6
	S	11	31.4	31.4	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Sumber :*Hasil Penelitian (2022)*

Dari hasil jawaban responden diatas maka dapat dilihat karyawan banyak menjawab setuju yaitu sebesar 11 (31.4%). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan selalu menginformasikan kepada rekan kerja atau pimpinan apabila terjadi kendala dalam melakukan pekerjaan.

Tabel 4.1 19
Hasil Angket
Mengerjakan semua pekerjaan dengan tepat waktu

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	2.9	2.9	2.9
	TS	2	5.7	5.7	8.6
	N	5	14.3	14.3	22.9
	SS	11	31.4	31.4	54.3
	S	16	45.7	45.7	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Sumber :*Hasil Penelitian (2022)*

Dari hasil jawaban responden diatas maka dapat dilihat karyawan banyak menjawab setuju yaitu sebesar 16 (45.7%). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan Jumpa Kawan Cafe Medan mampu memahami pesan yang disampaikan dan melakukan tindakan sesuai dengan isi pesan yang dikomunikasi oleh pimpinan/atasan.

Tabel 4.1 20
Hasil Angket
Mematuhi semua peraturan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	5.7	5.7	5.7
	STS	3	8.6	8.6	14.3
	N	5	14.3	14.3	28.6
	S	10	28.6	28.6	57.1
	SS	15	42.9	42.9	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Sumber :*Hasil Penelitian (2022)*

Dari hasil jawaban responden diatas maka dapat dilihat karyawan banyak menjawab sangat sangat setuju yaitu sebesar 15 (42.9%). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan selalu datang tepat waktu ke kafe, sehingga dapat dikatakan karyawan di Kafe Jumpa Kawan Medan sudah menerapkan disiplin yang baik.

Tabel 4.1 21
Hasil Angket
Karyawan mendapatka teguran jika datang terlambat

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	2.9	2.9	2.9
	TS	3	8.6	8.6	11.4
	N	9	25.7	25.7	37.1
	S	9	25.7	25.7	62.9
	SS	13	37.1	37.1	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Sumber :*Hasil Penelitian (2022)*

Dari hasil jawaban responden diatas maka dapat dilihat karyawan banyak menjawab setuju yaitu sebesar 13 (37.1%). Hal ini menunjukkan bahwa peraturan yang diberikan kepada karyawan dapat membantu karyawan tersebut mengetahui tata cara melayani pelanggan dengan baik dan memberikan kenyamanan kepada pelanggan.

Tabel 4.1 22
Hasil Angket
Karyawan dapat melakukan semua pekerjaan dengan tepat waktu

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	5.7	5.7	5.7
	TS	5	14.3	14.3	20.0
	N	7	20.0	20.0	40.0
	S	9	25.7	25.7	65.7
	SS	12	34.3	34.3	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Sumber :*Hasil Penelitian (2022)*

Dari hasil jawaban responden diatas maka dapat dilihat karyawan banyak menjawab sangat setuju yaitu sebesar 12 (34.3%). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan sudah mematuhi peraturan yang diberikan perusahaan sebagai salah satu penilaian kinerja karyawan.

Tabel 4.1 23
Hasil Angket
Karyawan mendapatkan tanggung jawab pekerjaan sesuai dengan posisinya masing-masing

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	8.6	8.6	8.6
	N	5	14.3	14.3	22.9
	SS	13	37.1	37.1	60.0
	S	14	40.0	40.0	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Sumber :*Hasil Penelitian (2022)*

Dari hasil jawaban responden diatas maka dapat dilihat karyawan

banyak menjawab setuju yaitu sebesar 14 (40.0%). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan merasa sudah dapat melaksanakan segala aturan yang diberikan pimpinan dengan baik.

Tabel 4.1 24
Hasil Angket
Mendapatkan sanksi denda jika terlambat masuk.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	5.7	5.7	5.7
	TS	2	5.7	5.7	11.4
	N	8	22.9	22.9	34.3
	SS	9	25.7	25.7	60.0
	S	14	40.0	40.0	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Sumber : *Hasil Penelitian (2022)*

Dari hasil jawaban responden diatas maka dapat dilihat karyawan banyak menjawab setuju yaitu sebesar 14 (40.0%). Hal ini menunjukkan karyawan selalu merapikan peralatan kerja setelah selesai dipakai, hal ini menunjukkan bahwa karyawan di kafe memiliki disiplin yang baik dalam merapikan peralatan kerja setelah di pakai.

Tabel 4.1 25
Hasil Angket
Saya selalu mengerjakan tugas dengan penuh tanggung jawab

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	2.9	2.9	2.9
	TS	5	14.3	14.3	17.1
	N	7	20.0	20.0	37.1
	SS	9	25.7	25.7	62.9
	S	13	37.1	37.1	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Sumber : *Hasil Penelitian (2022)*

Dari hasil jawaban responden diatas maka dapat dilihat karyawan banyak menjawab setuju yaitu sebesar 13 (37.1%). Hal ini menunjukkan

karyawan dapat melakukan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab, hal ini menunjukkan bahwa kesadaran karyawan akan pentingnya disiplin dalam bekerja sudah sangat baik.

4. Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2015:70), untuk mengetahui kelayakan :untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pertanyaan (angket) yang akan disajikan kepada pada responden maka diperlukan uji validitas setiap pertanyaan lebih besar ($>$) 0,30 maka butir pertanyaan dianggap valid.

Tabel 4.1 26
Uji Validitas Variabel Motivasi (X1)

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	31.2286	35.299	.559	.881
X1.2	30.8571	35.008	.739	.867
X1.3	31.0000	35.588	.655	.873
X1.4	31.2286	34.887	.636	.874
X1.5	31.0000	35.118	.766	.866
X1.6	30.8286	35.382	.609	.877
X1.7	30.8286	34.852	.575	.880
X1.8	30.8000	34.871	.583	.880

Berdasarkan tabel di atas dimana nilai validitas pernyataan untuk motivasi seluruhnya sudah valid karena nilai Corrected Item-Total Correlation $>$ 0,3 dan bisa digunakan dalam perhitungan selanjutnya karena seluruhnya dinyatakan valid.

Tabel 4.1 27
Uji Validitas Variabel Komunikasi (X2)

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	31.3143	32.281	.756	.865
X2.2	31.7429	35.785	.469	.888
X2.3	31.5143	31.845	.860	.857
X2.4	31.4000	33.659	.604	.878
X2.5	31.4000	34.129	.629	.876
X2.6	31.4286	34.487	.694	.872

Sumber :*Hasil Penelitian (2022)*

Berdasarkan tabel di atas dimana nilai validitas pernyataan untuk komunikasi seluruhnya sudah valid karena nilai Corrected Item-Total Correlation > 0,3 dan bisa digunakan dalam perhitungan selanjutnya karena seluruhnya dinyatakan valid.

Tabel 4.1 28
Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X3)

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X3.1	30.7429	51.608	.778	.938
X3.2	30.8000	51.459	.919	.929
X3.3	30.9714	52.146	.755	.939
X3.4	30.6000	57.482	.636	.944
X3.5	30.9143	55.022	.690	.942
X3.6	30.9714	52.087	.884	.931
X3.7	30.7429	54.726	.807	.936

Sumber :*Hasil Penelitian (2022)*

Berdasarkan tabel di atas dimana nilai validitas pernyataan untuk disiplin kerja seluruhnya sudah valid karena nilai Corrected Item-Total Correlation > 0,3 dan bisa digunakan dalam perhitungan selanjutnya karena seluruhnya dinyatakan valid.

Tabel 4.1 29
Uji Validitas Variabel Kinerja karyawan (Y)

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y.1	31.0571	40.467	.759	.901
Y.2	31.1143	40.281	.904	.890
Y.3	31.2857	40.681	.754	.902
Y.4	30.9143	45.434	.634	.909
Y.5	31.2286	43.064	.701	.905
Y.6	31.2857	40.739	.876	.892
Y.7	31.0571	43.055	.800	.899
Y.8	31.1429	40.891	.846	.894
Y.9	30.6857	55.810	-.248	.939

Sumber : *Hasil Penelitian (2022)*

Berdasarkan tabel di atas dimana nilai validitas pernyataan untuk kinerja karyawan seluruhnya sudah valid karena nilai Corrected Item-Total Correlation > 0,3 dan bisa digunakan dalam perhitungan selanjutnya karena seluruhnya dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dapat dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS yang akan memberikan disiplin untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik Cronbach Alpha. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,70.

Tabel 4.1 30
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items
Motivasi	,887	8
Komunikasi	,888	6
Disiplin	,944	7
Kinerja karyawan	,915	9

Sumber : *Hasil Perhitungan SPSS 24 (data diolah), Tahun 2022*

Berdasarkan tabel 4.1 30 di atas diketahui nilai *Cronbach Alpha* > 0,6 sehingga variabel dikatakan handal

5. Regresi Linier Berganda

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda. Dalam penelitian ini terdapat tiga variabel independen, yaitu motivasi, komunikasi, disiplin kerja serta satu variabel dependen yaitu Kinerja karyawan. Adapun rumus dari regresi linier berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Tabel 4.1 31
Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	5.242	.389		13.487	.000		
	X1	.018	.019	.018	3.984	.000	.337	2.966
	X2	.098	.021	.102	4.606	.000	.222	4.514
	X3	.937	.018	1.035	5.266	.000	.271	3.692

a. Dependent Variable: Y

Sumber : *Hasil Penelitian (2022)*

Berdasarkan perhitungan yang dilakukan menggunakan SPSS 24.0 di atas akan didapat persamaan regresi berganda model regresi sebagai berikut :

$$Y = 5.242 + 0,018X_1 + 0,098X_2 + 0,937X_3$$

Berdasarkan persamaan regresi tersebut dianalisis pengaruh motivasi, komunikasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan yaitu :

1. 5.242 menunjukkan bahwa apabila variabel motivasi, komunikasi dan disiplin (0) maka nilai kinerja karyawan sebesar 5.242.
2. 0,018 menunjukkan bahwa apabila variabel motivasi ditingkatkan satu satuan point maka nilai kinerja karyawan akan bertambah 0,018.
3. 0,098 menunjukkan bahwa apabila variabel komunikasi ditingkatkan satu satuan point maka nilai kinerja karyawan akan bertambah 0,098.
4. 0,937 menunjukkan bahwa apabila variabel disiplin ditingkatkan satu

satuan point maka nilai kinerja karyawan akan bertambah 0,937.

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa hanya variabel motivasi, komunikasi dan disiplin memiliki koefisien yang positif mempunyai pengaruh yang searah terhadap variabel Y (Kinerja karyawan).

a. Uji F

Tabel 4.1 32
Uji F

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2934.034	3	978.011	38.789	.000 ^b
	Residual	20.598	31	.322		
	Total	2954.632	34			
a. Dependent Variable: Y						
b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2						

Sumber :*Hasil Penelitian (2022)*

Berdasarkan hasil uji F di atas diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ sebesar $(38,789 > 2,75)$ (Sig. $0.000 < \alpha 0.05$), dengan demikian H_0 ditolak. kesimpulannya : ada pengaruh signifikan pengaruh motivasi, komunikasi dan disiplin terhadap Kinerja karyawan pada Jumpa Kawan Cafe Medan.

b. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 4.1 33
Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,997 ^a	,993	,993	,56731

Sumber :*Hasil Penelitian (2022)*

Dari hasil Nilai *Adjust R-Square* sebesar 0.993 atau 99,3% menunjukkan kontribusi motivasi, komunikasi dan disiplin terhadap Kinerja karyawan sisanya 0,7% dipengaruhi oleh faktor lain atau variable lain yang tidak diteliti.

c. Uji T

Tabel 4.1 34
Uji T

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
1	(Constant)	5.242	.389		13.487	.000		
	X1	.018	.019	.018	3.984	.000	.337	2.966
	X2	.098	.021	.102	4.606	.000	.222	4.514
	X3	.937	.018	1.035	5.266	.000	.271	3.692

a. Dependent Variable: Y

Sumber :*Hasil Penelitian (2022)*

Dari hasil penelitian ini diperoleh nilai signifikansi motivasi terhadap Kinerja karyawan berdasarkan uji t diperoleh sebesar $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,984 > 1,69$). dengan demikian H_0 ditolak. kesimpulannya : ada pengaruh signifikan Motivasi terhadap Kinerja karyawan pada Jumpa Kawan Cafe Medan.

Dari hasil penelitian ini diperoleh nilai signifikansi komunikasi berdasarkan uji t diperoleh sebesar $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,606 > 1,69$). dengan demikian H_1 diterima. kesimpulannya : ada pengaruh signifikan komunikasi terhadap kinerja karyawan karyawan pada Jumpa Kawan Cafe Medan.

Dari hasil penelitian ini diperoleh nilai signifikansi disiplin berdasarkan uji t diperoleh sebesar $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,266 > 1,69$). dengan demikian H_1 diterima. kesimpulannya : ada pengaruh signifikan disiplin terhadap kinerja karyawan karyawan pada Jumpa Kawan Cafe Medan.

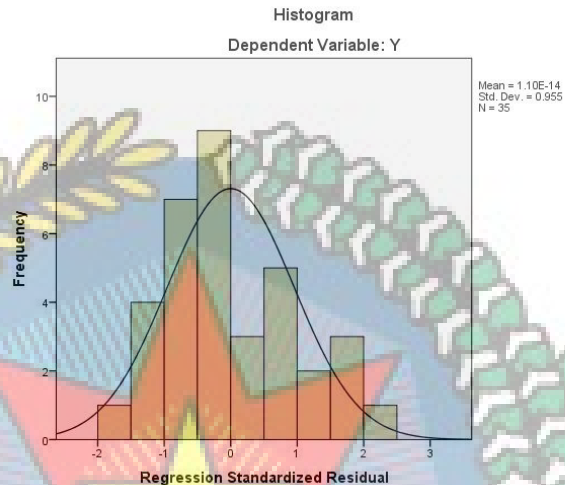
6. Menguji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Tujuan dilakukannya uji normalitas tentu saja untuk mengetahui apakah suatu variabel normal atau tidak. Normal disini dalam arti mempunyai distribusi data yang normal. Normal atau tidaknya data berdasarkan patokan distribusi normal data dengan mean dan standar deviasi yang sama.

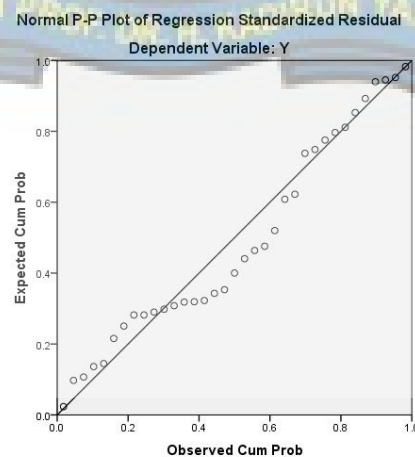
Untuk mengetahui apakah data penelitian ini memiliki normal atau tidak bisa dilihat dari uji normalitas melalui SPSS apakah membentuk data yang normal atau tidak.

1. Pengujian Histogram



Berdasarkan pada gambar diatas, setelah dilakukan pengujian normalitas maka dapat disimpulkan data bersifat normal karena terdistribusi secara normal.

2. Uji Pplot



Berdasarkan pada gambar diatas. Dapat disimpulkan bahwasannya data bersifat normal karena titik-titik kinerja karyawan menyebar berada pada garis diagonal sehingga layak untuk dilakukan uji

regresi untuk menguji hipotesis yang telah disusun oleh peneliti pada penelitian ini.

Tabel 4.1 35
Uji Normalitas

		X1	X2	X3	Y
N		35	35	35	35
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	34.7500	34.7353	34.0735	34.4265
	Std. Deviation	6.42842	6.94244	7.56724	6.64071
Most Extreme Differences	Absolute	.148	.103	.115	.108
	Positive	.098	.070	.074	.075
	Negative	-.148	-.103	-.115	-.108
Test Statistic		.148	.103	.115	.108
Asymp. Sig. (2-tailed)		.821 ^c	.353 ^c	.257 ^c	.461 ^c
a. Test distribution is Normal.					
b. Calculated from data.					
c. Lilliefors Significance Correction.					

Sumber :*Hasil Penelitian (2022)*

Dari tabel tersebut di dapatkan hasil bahwa semua nilai Asymp. Sig. (2-tailed) setiap variabel $> 0,05$ sehingga data berdistribusi secara normal dan dapat dilanjutkan ke uji berikutnya.

b. Uji Multikolinearitas

Menurut Ghazali (2012: 91),” uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen)”. Pada model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel independen, karena korelasi yang tinggi antara variabel-variabel bebas dalam suatu model regresi linear berganda. Jika ada korelasi yang tinggi di antara variabel-variabel bebasnya, maka hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikatnya menjadi terganggu. Pengujian multikolinearitas dilakukan dengan melihat VIF antar variabel independen. Jika VIF menunjukkan angka lebih kecil dari 10 menandakan tidak terdapat gejala multikolinearitas. Disamping itu, suatu

model dikatakan terdapat gejala multikolinearitas jika nilai VIF diantara variabel independen lebih besar dari 10.

Tabel 4.1 36
Uji Multikolinearitas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	X1	.337	2.966
	X2	.222	4.514
	X3	.271	3.692

Sumber :*Hasil Penelitian (2022)*

Dari data di atas setelah diolah menggunakan SPSS dapat dilihat bahwa nilai tolerance setiap variabel lebih kecil nilai VIF < 10 hal ini membuktikan bahwa nilai VIF setiap variabelnya bebas dari gejala multikolinearitas.

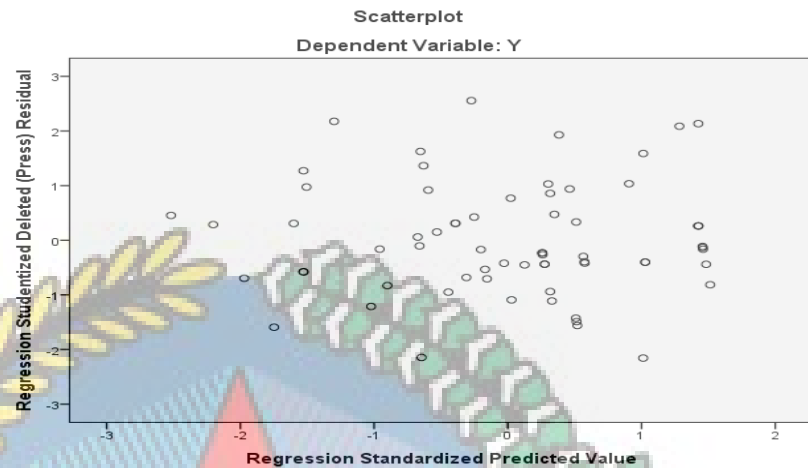
c. Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain, karena untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu ke pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang memenuhi persyaratan adalah di mana terdapat kesamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap atau disebut homoskedastisitas. Suatu model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Dalam penelitian ini akan digunakan metode chart (Diagram Scatterplot), dengan dasar pemikiran bahwa :

- 1) Jika ada pola tertentu seperti titik-titik (poin-poin), yang ada membentuk suatu pola tertentu yang beraturan (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka terjadi heteroskedastisitas.

- 2) Jika ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar keatas dan dibawah 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Gambar 4.3 2



Sumber :*Hasil Penelitian (2022)*

B. Pembahasan

1. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja karyawan

Dari hasil penelitian ini diperoleh nilai signifikansi motivasi terhadap Kinerja karyawan berdasarkan uji t diperoleh sebesar $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,984 > 1,69$). dengan demikian H_0 ditolak. kesimpulannya : ada pengaruh signifikan Motivasi terhadap Kinerja karyawan produk pada Jumpa Kawan Cafe Medan.

Menurut N. Setiawan (2018:168), “motivasi merupakan hasrat didalam seseorang menyebabkan orang tersebut melakukan suatu tindakan. Seseorang melakukan tindakan untuk suatu hal dalam mencapai tindakan”. Motivasi kerja merupakan sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi kepentingan karyawan. Bagi organisasi adanya motivasi kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan komunikasi sehingga diperoleh hasil yang optimal. Bagi karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga meningkatkan kinerja karyawan karyawan dengan penuh kesadaran serta mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan organisasi.

Hasil penelitian ini sesuai dengan Hadi (2017) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa supervise berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada akuntan pemula

2. Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja karyawan

Dari hasil penelitian ini diperoleh nilai signifikansi motivasi berdasarkan uji t diperoleh sebesar $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,606 > 1,69$). dengan demikian H_1 diterima. kesimpulannya : ada pengaruh signifikan komunikasi terhadap kinerja karyawan karyawan pada Jumpa Kawan Cafe Medan.

Menurut Purwanto (2016:3), komunikasi merupakan suatu proses pertukaran informasi antara individu melalui suatu sistem yang (lazim), baik dengan simbol-simbol itu mengandung arti. Arti atau makna simbol 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 sama terhadap simbol.

3. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja karyawan

Dari hasil penelitian ini diperoleh nilai signifikansi disiplin berdasarkan uji t diperoleh sebesar $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,266 > 1,69$). dengan demikian H_1 diterima. kesimpulannya : ada pengaruh signifikan disiplin terhadap kinerja karyawan karyawan pada Jumpa Kawan Cafe Medan.

Menurut Hasibuan (2017:27), Adanya interaksi yang baik antarkaryawan, ruangan kerja yang jauh dari kebisingan dan ventilasi yang cukup di tempat bekerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan terhadap disiplin kerjanya. Sehingga dapat dikatakan bahwa kondisi disiplin kerja di perusahaan dapat menciptakan kenyamanan dan keamanan karyawan di

lingkungan pekerjaannya, yang kemudian mampu membuat karyawan senang dan semangat dalam melakukan pekerjaannya.

Berdasarkan hasil penelitian Suciadi (2014) hasil penelitian menunjukkan bahwa pada Disiplin secara parsial memiliki pengaruh positif pada kinerja karyawan.

4. Pengaruh Motivasi, Komunikasi, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja karyawan

Berdasarkan hasil uji F di atas diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ sebesar $(38,789 > 2,75)$ (Sig. $0.000 < \alpha 0.05$), dengan demikian H_0 ditolak . kesimpulannya : ada pengaruh signifikan pengaruh motivasi, komunikasi dan disiplin terhadap Kinerja karyawan produk pada Jumpa Kawan Cafe Medan.

Menurut Hasibuan (2017:196), Bagi organisasi adanya motivasi kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan komunikasi sehingga diperoleh hasil yang optimal. Bagi karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga meningkatkan kinerja karyawan dengan penuh kesadaran serta mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan organisasi. Perwujudan kinerja karyawan yang maksimal, dibutuhkan suatu dorongan untuk memunculkan kemauan dan kinerja karyawan, yaitu dengan komunikasi. Komunikasi berfungsi untuk merangsang kemampuan karyawan sehingga akan tercipta hasil kinerja karyawan yang maksimal. Kondisi disiplin kerja di perusahaan dapat menciptakan kenyamanan dan keamanan karyawan di lingkungan pekerjaannya, yang kemudian mampu membuat karyawan senang dan semangat dalam melakukan pekerjaannya.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Dari hasil analisis yang telah di bahas sebelumnya, maka dapat di ambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Dari hasil penelitian ini diperoleh nilai signifikansi motivasi terhadap Kinerja karyawan berdasarkan uji t diperoleh sebesar $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,984 > 1,69$). dengan demikian H_0 ditolak. kesimpulannya : ada pengaruh signifikan Motivasi terhadap Kinerja karyawan produk pada Jumpa Kawan Cafe Medan.
2. Dari hasil penelitian ini diperoleh nilai signifikansi motivasi berdasarkan uji t diperoleh sebesar $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,606 > 1,69$). dengan demikian H_1 diterima. kesimpulannya : ada pengaruh signifikan komunikasi terhadap kinerja karyawan karyawan pada Jumpa Kawan Cafe Medan.
3. Dari hasil penelitian ini diperoleh nilai signifikansi disiplin berdasarkan uji t diperoleh sebesar $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,266 > 1,69$). dengan demikian H_1 diterima. kesimpulannya : ada pengaruh signifikan disiplin terhadap kinerja karyawan karyawan pada Jumpa Kawan Cafe Medan.
4. Berdasarkan hasil uji F di atas diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ sebesar ($38,789 > 2,75$) (Sig. $0.000 < \alpha 0.05$), dengan demikian H_0 ditolak . kesimpulannya : ada pengaruh signifikan pengaruh motivasi, komunikasi dan disiplin terhadap Kinerja karyawan produk pada Jumpa Kawan Cafe Medan.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan bahwa ada pengaruh signifikan antara Motivasi dan Produk terhadap Kinerja karyawan Jumpa Kawan Cafe Medan adalah sebagai berikut :

1. Diharapkan pimpinan Jumpa Kawan Cafe Medan lebih meningkatkan motivasi untuk meningkatkan kinerja karyawan yaitu dengan cara meningkatkan sosialisasi kepada karyawan tentang pengenalan peraturan perusahaan agar dapat memudahkan karyawan mendapatkan informasi tentang SOP, mempengaruhi interpretasi karyawan atas fakta mengenai SOP
2. Sebaiknya karyawan lebih meningkatkan komunikasi yang sehat dan baik, baik itu komunikasi vertikal maupun komunikasi horizontal
3. Diharapkan pimpinan Jumpa Kawan Cafe untuk lebih memperhatikan kedisiplinan karyawan, agar kinerja karyawan tetap terjaga.
4. Pihak perusahaan sebaiknya lebih memperhatikan semangat dari karyawan agar memberi kemudahan dan kenyamanan dalam mendapatkan hasil kerja sehingga terciptanya kinerja karyawan, perusahaan dapat melakukannya dengan cara memberikan segala disiplin yang dibutuhkan karyawan dan selalu memberikan solusi apabila karyawan mengalami kendala.

DAFTAR PUSTAKA

BUKU :

- Hasibuan, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Jakarta : Bumi aksara
- Kasmir, (2016). *Manajemen sumber Daya Manusia*. Jakarta : Rajawali Pers
- Manullang, M., & Pakpahan, M. (2014). *Metode Penelitian: Proses Penelitian Praktis*. Bandung: Cipta Pustaka Media
- N.Setiawan, M.I.Indrawan,E.Wahyuni (2018) *Manajemen Sumber Daya Manusia*
- Purwanto, J. (2016) *Komunikasi Bisnis* . Edisi 2. Jakarta: Erlangga
- Rivai, Veithzal. (2014) *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan* Edisi 2, Jakarta: Rajawali Pers.
- Rusiadi, N.U., & Rahmat, H. (2014). *Metode Penelitian Manejemen, Akuntansi, dan Ekonomi Pembangunan, Konsep, Kasus dan Aplikasi SPPS, Eviews, Amos, Litres*. Medan : Usu Press
- Wibisono, D (2011). *Manajemen Kinerja, Konsep, Desain dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta : Erlangga.

JURNAL :

- Andromeda, R (2021). *Pengaruh Komunikasi, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan di PT. Rohde & Schwarz Indonesia)*. Tesis thesis, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta.
- Ayu, F (2021). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk*. Medan- Universitas Pembangunan Pancabudi Medan
- Dewi, G. S (2020). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin, dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan di Sheraton Bali Kuta Resort*. Diploma thesis, Universitas Dhyana Pura.
- Dian, N (2020). *Pengaruh Komunikasi, Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Extrupack Bekasi Barat*. Jurnal

Skripsi. Sekolah tinggi Ilmu Indonesia Jakarta.

- Enda, S. I (2017). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Pemahaman Etika Kerja Islami*. Jurnal. Ustjogja.ac.id, Vol. 1 No. 2
- Erdike, M. F (2021). *Pengaruh Motivasi, Komunikasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di CV Mandiri Utama Ponorogo*. Jurnal Repository Universitas Muhammadiyah Ponorogo.
- Etty, N., & Nur, R, (2018). *Pengaruh Motivasi, Komunikasi dan Disiplin Kerja Karyawan di Pizza Marzano Cabang Jakarta Selatan*. Jurnal Human Capital Development, Vol. 5, No.1
- Leonade (2019). *Definisi Manajemen Menurut Para Ahli*. Studi Manajemen
- Muhibbin., & Marfuattun. (2020). *Urgensi Teori Hirerarki Kebutuhan Maslow Dalam Mengatasi Prokrastinasi Akademik di Kalangan Mahasiswa*. Jurnal Ilmu Kependidikan, Vol. 15, No. 2
- Nino, A. L (2020). *Analisis Pengaruh Motivasi kerja, Disiplin Kerja, dan Komunikasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bumi Gasindo Raya Rambipuji Jember*. Jurnal Repository Universitas Muhammadiyah Jember.
- Norman, A (2017). *Pengaruh Komunikasi dan Motivasi Kerja Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan di Unit Assesment Center PT. Telkom Indonesia di Bandung*. Repository Universitas Pasundan.
- Nopa, S (2019). *Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Champion cafe Medan*. Medan- Universitas Pembangunan Panca Budi
- Nur, H., Yasmin, G (2018). *Pengaruh Budaya Organisasi, Komunikasi dan Motivasi Terhadap Disiplin Karyawan Pada PT. Sido Agung Alumni di Beji Pasuruan*. Undergraduate thesis, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo
- Permatasari, D. F (2021). *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jasa Marga (Persero) Tbk Jasamarga Transjawa Tollroad Regional Divisi Representative Office*. Undergraduate Thesis UPN "Veteran" Jawa Timur.
- Pitaloca, C.,S. (2018). *Pengaruh Komunikasi Internal, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMK Palebon Semarang*. Jurnal, Fakultas Bahasa dan Ilmu Komunikasi UNISSULA

- Sri, J. (2017). *Pengaruh Disiplin, Komunikasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Pematang Reba*. Jurnal Manajemen Administrasi Publik. Vol. 1 No. 2
- Sri, N. A., & Diki, K. (2021). *Pengaruh Mmotivasi, Komuniksi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tujuh Sumber Berkah Pandeglang*. Jumanis- Baja, Vol. 3, No. 2
- Syihabuddin, Ahmad (2021) *Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pt. Antika Raya Surabaya*. Undergraduate thesis, Universitas 17 Agustus Surabaya.

