

**PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN KERJA, DAN KOMUNIKASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA WELCOME CAFE AND RESTO TOMOHON**

*THE EFFECT OF MOTIVATION, WORK DISCIPLINE, AND WORK COMMUNICATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT WELCOME CAFE AND RESTO TOMOHON*

Oleh:  
**Refly Hendy Leppa<sup>1</sup>**  
**Rosalina A. M. Koleangan<sup>2</sup>**  
**Jantje L. Sepang<sup>3</sup>**

<sup>1,2,3</sup>Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Sam Ratulangi Manado

Email:

<sup>1</sup>[refly57@gmail.com](mailto:refly57@gmail.com)

<sup>2</sup>[rosalina\\_koleangan@ymail.com](mailto:rosalina_koleangan@ymail.com)

<sup>3</sup>[jantjesepong@yahoo.com](mailto:jantjesepong@yahoo.com)

**Abstrak:** Sumber daya manusia merupakan bagian penggerak dari perusahaan yang memiliki potensi berkembang dan secara aktif mendorong produktifitas dalam memenuhi tujuan perusahaan. Mengelola karyawan tidak hanya sekedar memberi diskripsi pekerjaan dan peraturan yang harus dipatuhi saja, tetapi perlu adanya hubungan yang sinergis antara perusahaan dengan karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan bersama. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi, disiplin kerja, dan komunikasi kerja terhadap kinerja karyawan pada welcome cafe and resto Tomohon. Metode yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Populasi penelitian sebanyak 20 karyawan dan sampel yang digunakan sebanyak sampel jenuh. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan komunikasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Welcome Cafe and Resto Tomohon. Sebaiknya komunikasi yang ada dalam perusahaan di tingkatkan lagi agar tercipta kerja sama yang serasi untuk mencapai tujuan perusahaan.

**Kata kunci :** *Motivasi, disiplin kerja, komunikasi kerja, kinerja karyawan.*

**Abstract:** *Human resources are the driving force of a company that has the potential to develop and actively encourage productivity in meeting company goals. Managing employees is not just giving job descriptions and regulations that must be obeyed, but there needs to be a synergistic relationship between the company and employees to achieve common company goals. The purpose of this study was to determine the effect of motivation, work discipline, and work communication on employee performance at the Tomohon welcome cafe and restaurant. The method used is multiple linear regression analysis. The research population was 20 employees and the samples used were saturated samples. The results showed that motivation and work discipline partially had no effect on employee performance, and work communication had a significant effect on employee performance at Welcome Cafe and Resto Tomohon. It is better to improve communication within the company in order to create harmonious cooperation to achieve company goals.*

**keywords:** *Motivation, work discipline, work communication, employee performance.*

## PENDAHULUAN

### Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan bagian penggerak dari perusahaan yang memiliki potensi berkembang dan secara aktif mendorong produktifitas dalam memenuhi tujuan perusahaan. Mengelola karyawan tidak hanya sekedar memberi diskripsi pekerjaan dan peraturan yang harus dipatuhi saja, tetapi perlu adanya hubungan yang sinergis antara perusahaan dengan karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan bersama.

Kinerja yang optimal merupakan kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi Welcome Café and Resto Kota Tomohon untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil, oleh karena itu upaya - upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup Welcome Cafe and Resto Kota Tomohon tergantung pada kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya.

Motivasi erat kaitannya dengan timbulnya suatu kecenderungan untuk berbuat sesuatu guna mencapai tujuan. Ada hubungan yang kuat antara kebutuhan motivasi, perbuatan atau tingkah laku, tujuan dan kepuasan serta kinerja. Karena setiap perubahan senantiasa berkat adanya dorongan motivasi. Motivasi timbul karena adanya suatu kebutuhan dan karenanya perbuatan tersebut terarah pencapaian tujuan tertentu yang pada akhirnya disebut sebagai kinerja karyawan.

Komunikasi sangat diperlukan oleh atasan kepada karyawan untuk menyampaikan program-program seperti program bagaimana cara untuk melakukan pelayanan yang baik dan benar kepada pelanggan setia maupun konsumen Welcome Café and Resto Kota Tomohon yang selalu dilakukan untuk mencapai target yang sudah ditentukan perusahaan.

Menurut Hasibuan (2005: 193-194) Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanda disiplin karyawan baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

### Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh:

1. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja karyawan Welcome Café and Resto Kota Tomohon.
2. Untuk mengetahui pengaruh Displin Kerja terhadap Kinerja karyawan Welcome Café and Resto Kota Tomohon.
3. Untuk mengetahui pengaruh Komunikasi Kerja terhadap Kinerja karyawan Welcome Café and Resto Kota Tomohon.
4. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja, Displin Kerja dan Komunikasi Kerja terhadap Kinerja karyawan Welcome Café and Resto Kota Tomohon.

## TINJAUAN PUSTAKA

### Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Mangkunegara (2013:2), “Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi”. Manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan pula sebagai suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu (pegawai). Pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal di dalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu pegawai. Disiplin Kerja

Adapun menurut Hasibuan, M (2011:10), “MSDM adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat”.

### Pengertian Motivasi Kerja

Pengertian motivasi kerja dalam hubungannya dengan lingkungan kerja, McCormick, L (2013:197) mengemukakan bahwa motivasi kerja adalah kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan

memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.

### Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan, M (2013:23) disiplin kerja merupakan fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia yang berkepentingan dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Tanpa adanya disiplin, maka segala kegiatan yang akan dilakukan oleh para pegawai akan mendatangkan hasil yang kurang memuaskan. Pendapat ini menekankan bahwa fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia sangat berperan penting dalam kedisiplinan karyawan, dimana fungsi manajerial dan operasional perusahaan dalam hal pengelolaan dan pengawasan serta hasil dari pemberian balas jasa juga mempengaruhi kedisiplinan kerja karyawan.

### Pengertian Komunikasi Kerja

Rogers dalam Cangara (2011:20) mendefinisikan komunikasi adalah proses dimana suatu ide dilahirkan dari sumber kepada satu penerima atau lebih, dengan maksud untuk mengubah tingkah laku mereka. Dari apa yang sudah dijelaskan di atas dapat disimpulkan bahwa komunikasi adalah perilaku yang dihasilkan dari saling bertukar pikiran, hal tersebut termasuk segala sesuatu yang dilakukan dalam menyampaikan maksud atau ide-ide kepada orang lain. Hubungan Antar Variabel

### Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Gomes Faustini Cardoso dalam Mangkunegara (2005:09) mengemukakan definisi kinerja karyawan sebagai “ungkapan seperti output, efisiensi serta efektivitas sering dihubungkan dengan produktivitas”. Oleh karena itu disimpulkan bahwa kinerja SDM adalah prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

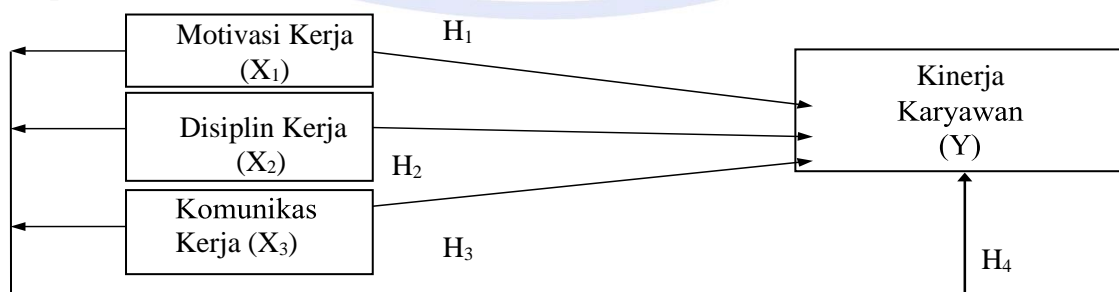
### Kajian Empirik

Arsyena, Y (2013), Pengaruh motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja PNS pada BAPPEDA kota Malang. Hasil penelitian yaitu penelitian ini menemukan bahwa motivasi kerja, dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada BAPPEDA kota Malang.

Andri Setiadi, A (2013), Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan komunikasi kerja terhadap kinerja karyawan UD rezeki surabaya. Dari hasil penelitian ini diperoleh motivasi kerja, lingkungan kerja dan komunikasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan UD rezeki surabaya baik secara simultan.

Harlie (2010), Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja pegawai negeri sipil pada pemerintahan kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan. Berdasarkan analisis yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama antar variabel bebas yang terdiri dari disiplin kerja (X1), motivasi (X2), dan pengembangan karir (X3) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) pemerintah kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan.

### Kerangka Berpikir



**Gambar 1. Kerangka Berpikir**

*Sumber: Kajian Teori, 2020*

**Hipotesis**

Adapun hipotesis yang akan dikemukakan oleh penulis adalah sebagai berikut:

Ho1: Tidak terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Ha1: Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Ho2: Tidak terdapat pengaruh komunikasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Ha2: Terdapat pengaruh komunikasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Ho3: Tidak terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Ha3: Terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Ho4: Tidak berpengaruh motivasi kerja, komunikasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Ha4: Terdapat pengaruh motivasi kerja, komunikasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

**METODE PENELITIAN****Pendekatan Penelitian**

Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini menjelaskan hubungan mempengaruhi dan dipengaruhi dari variabel- variabel yang akan diteliti. Menggunakan pendekatan kuantitatif karena data yang akan digunakan untuk menganalisis hubungan antar variabel dinyatakan dengan angka atau skala numerik (Kuncoro, 2013:56). Penelitian ini menganalisis pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan..

**Populasi**

Menurut Sugiyono (2013:115) menyatakan populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Jadi populasi bukan orang antar orang, tetapi juga objek dan benda- benda yang lain. Dalam penelitian ini populasi yang digunakan 20 karyawan Welcome Cafe and Resto.

**Besaran Sampel**

Menurut Sugiyono (2013: 116), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Namun bila populasi kurang dari 100 maka lebih baik keseluruhan populasi dijadikan sampel agar data yang di peroleh dapat lebih dipertanggung jawabkan. Maka sample yang digunakan adalah seluruh karyawan Welcome Cafe and Resto yaitu 20 karyawan. Sample yang digunakan adalah sample jenuh.

**Teknik Pengumpulan Data**

Dilihat dari segi cara atau teknik pengumpulan data, maka teknik pengumpulan data yang akan dipergunakan dalam penelitian ini diantaranya:

**Data Primer**

Data primer merupakan data yang diambil secara langsung, data ini diperoleh melalui kegiatan observasi yaitu pengamatan langsung diperusahaan yang menjadi objek penelitian dan mengadakan wawancara dengan pihak manajemen perusahaan serta penyebaran kuesioner kepada responden pada Welcome Café and Resto Tomohon. Tujuan penelitian lapangan ini adalah memperoleh data akurat. Dalam penelitian ini penulis melakukan penelitian langsung pada objek yang akan diteliti yaitu Grand Master Resort Tomohon dengan cara:

**a. Wawancara**

Wawancara dilakukan untuk melemparkan data dari pengamatan langsung ke lapangan dengan mengadakan tanya jawab kepada objek penelitian dalam penelitian ini yang menjadi objek penelitian adalah seluruh karyawan Welcome Café and Resto.

**b. Angket (Kuesioner)**

Pengumpulan data dengan cara membuat daftar pertanyaan yang kemudian disebarkan pada para responden secara langsung sehingga hasil pengisiannya akan lebih jelas dan akurat. Daftar pertanyaan mengenai gambaran umum, perhatian dan pendapat responden mengenai pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan komunikasi kerja terhadap kinerja pegawai di Welcome Café and Resto Tomohon

**Data Sekunder**

Data sekunder merupakan data yang diambil secara tidak langsung yang merupakan data yang telah diolah perusahaan, yaitu berbagai referensi buku, makalah, materi perkuliahan yang berhubungan dengan

objek data baik yang akan diteliti oleh penulis. Untuk memperoleh data sekunder, penulis menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut:

a. Studi Kepustakaan (*Library research*)

Studi kepustakaan (*Library research*) merupakan data sekunder yang datanya diperoleh melalui peninjauan kepustakaan yaitu untuk membandingkan kenyataan di lapangan dengan teori sebenarnya.

b. Internet

Mengumpulkan data dengan mencari informasi-informasi yang berhubungan dengan penelitian yang dipublikasikan melalui internet baik yang berbentuk jurnal, karya ilmiah, ataupun makalah

## **Teknik Analisis Data**

### **Uji Asumsi Klasik**

Uji Normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti jatau mendekati distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk suatu garis lurus diagonal dan plotting data akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data adalah normal maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya.

### **Uji Normalitas**

Bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mendekati data normal. Dengan keterangan, jika  $p < 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa data yang kita miliki berbeda secara signifikan dengan data virtual yang normal tadi. Ini berarti data yang kita miliki sebaran datanya tidak normal. Jika  $p > 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa data yang kita miliki tidak berbeda secara signifikan dengan data virtual yang normal juga.

### **Uji Multikolonieritas**

Pengujian ini bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independent). Ghozali (2016:163). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Jika variabel bebas saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal adalah variabel bebas yang nilai korelasi antar sesama variabel bebas sama dengan nol.

### **Uji heterosidasitas**

Bertujuan untuk menguji apakah sebuah kelompok mempunyai varians yang sama diantara anggota kelompok tersebut. Jika varians dari residua satu pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokesdasitas dan jika tidak disebut heteroskedasitas.

### **Uji Autokorelasi**

Uji autokorelasi digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik autokorelasi yaitu korelasi yang terjadi antara residua pada satu pengamatan dengan pengamatan lain pada model regresi

### **Analisis Regresi Linear Berganda**

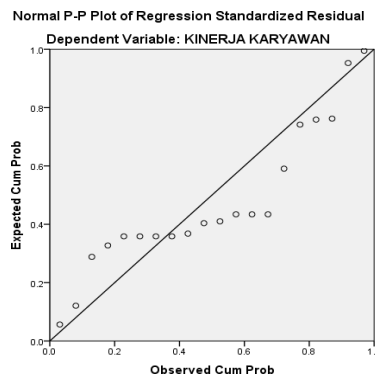
Analisis Regresi yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda, karena variabel bebasnya lebih dari satu. Analisis ini bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya suatu hubungan antara variabel Motivasi (X1), Disiplin Kerja (X2), Komunikasi Kerja (X3) dan Kinerja Karyawan (Y).

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Uji Asumsi Klasik**

#### **Uji Normalitas**

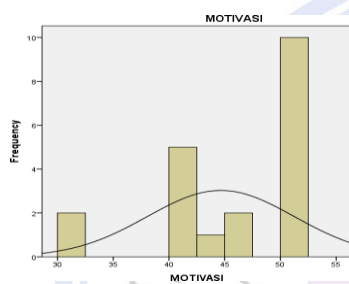
Melihat grafik normal P-Plot dibawah dimana titik-titik menyebar mengikuti arah garis diagonal, hal ini dapat disimpulkan bahwa regresi memenuhi asumsi normalitas.



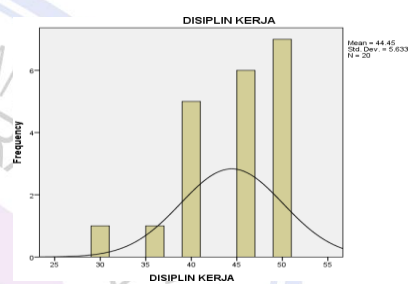
**Gambar 2. Histogram**

Sumber: Data Diolah SPSS Versi 22, 2020

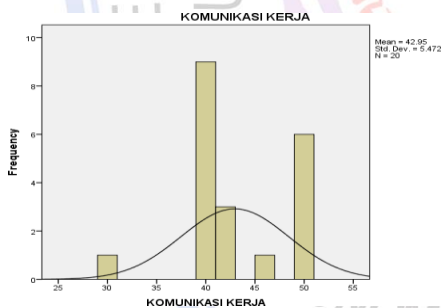
Melihat grafik normal P-Plot terlihat titik-titik menyebar mengikuti arah garis diagonal, hal ini disimpulkan bahwa regresi memenuhi asumsi normalitas.



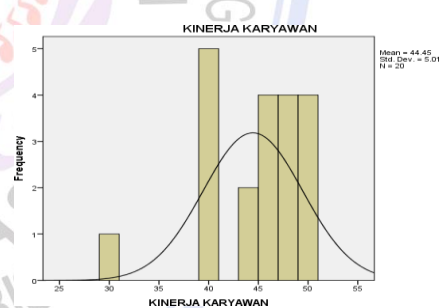
**Gambar 3. Histogram Motivasi (X1)**



**Gambar 4. Histogram Disiplin Kerja (X2)**



**Gambar 5. Histogram Komunikasi Kerja (X3)**



**Gambar 6. Histogram Kinerja Karyawan (Y)**

Sumber: Data Diolah SPSS Versi 22, 2020

Berdasarkan beberapa di atas hasil pengujian normalitas diatas dapat diketahui bahwa terdapat pola distribusi yang normal, dimana grafik histogram memberikan pola berdistribusi meloncong ke kanan.

**Uji Multikolinieritas**

Dari data pada tabel 1 dapat diketahui bahwa syarat untuk lolos dari uji multikolinieritas sudah terpenuhi oleh seluruh variabel independen yang ada yaitu nilai tolerance yang tidak kurang dari 0,1 dan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) yang tidak lebih dari 10. Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini tidak berkolerasi antara variabel independen satu dengan variabel independen lainnya.

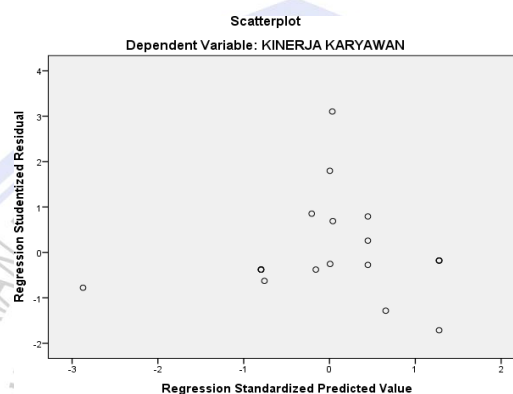
**Tabel 1. Hasil Uji Multikolinearitas**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	2.428	4.469		.543	.595		
MOTIVASI	-.030	.244	-.039	-.122	.905	.091	1.986
DISIPLIN KERJA	.605	.307	.680	1.972	.066	.079	1.670
KOMUNIKASI KERJA	.384	.111	.419	3.465	.003	.642	1.559

Sumber: Hasil Olahan Penulis 2020 Dengan Alat Bantu SPSS 22.0 For Windows

### Uji Heteroskedastisitas

#### Hasil Uji Heteroskedastisitas



**Gambar7. Grafik Scatterplot**  
Hasil Olahan Penulis 2020

Berdasarkan grafik diatas dapat terlihat bahwa distribusi data tidak teratur dan tidak membentuk pola tertentu, serta tersebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, sehingga dapat disimpulkan bahwa pada model regresi ini tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

### Uji Autokorelasi

**Tabel 2. Hasil Uji Autokorelasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.922 <sup>a</sup>	.850	.822	2.115	2.601

a. Predictors: (Constant), KOMUNIKASI KINERJA, MOTIVASI, DISIPLIN KINERJA

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Hasil Olahan Penulis 2020 Dengan Alat Bantu SPSS 22.0 For Windows

Nilai DL dan DU dapat diperoleh dari tabel statistik Durbin Watson dengan N= 20 dan k =3 didapat nilai DL= 0.9976 dan nilai DU = 1.6763. Jadi, nilai  $4 - DU = 2,3237$  dan  $4 - DL = 3.0014$ . Dari output di atas dapat diketahui nilai Durbin Watson sebesar 2.601. Karena nilai DW terletak antara DU dan  $4 - DU$  ( $1.6763 < 2,3237 < 2.601$ ) hasilnya tidak ada autokorelasi pada model regresi.

**Analisis Linaer Barganda****Tabel 3. Analisis Regresi Linear Berganda**

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	2.428	4.469		.543	.595
	MOTIVASI	-.030	.244	-.039	-.122	.905
	DISIPLIN KERJA	.605	.307	.680	1.972	.066
	KOMUNIKASI KERJA	.384	.111	.419	3.465	.003

Sumber: Hasil Olahan Penulis 2020 Dengan Alat Bantu SPSS 22.0 For Windows

Persamaan regresi dari output SPSS diatas adalah sebagai berikut:

$$Y = 2,428 + 0,030X_1 + 0,605X_2 + 0,384 X_3$$

Berdasarkan persamaan regresi diatas maka dapat disimpulkan:

1. Nilai konstanta sebesar 2,428 yang berarti jika variabel Motivasi (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Komunikasi Kerja (X3) bernilai 0 maka Kinerja Karyawan (Y) bernilai 2,428.
2. Koefisien regresi variabel Motivasi (X1) sebesar 0,030: artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan Motivasi mengalami kenaikan 1 tingkat, maka Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami penurunan sebesar 0,030. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara Motivasi kerja dengan Kinerja karyawan, semakin baik motivasi kerja yang diberikan maka kinerja karyawan juga akan semakin baik.
3. Koefisien regresi variabel Disiplin Kerja (X2) sebesar 0,605: artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan komunikasi kerja mengalami kenaikan 1 tingkat, maka Kinerja karyawan (Y) akan mengalami penurunan sebesar 0,605. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara komunikasi kerja dengan kinerja karyawan, semakin baik tingkat komunikasi kerja maka akan semakin tinggi tingkat kinerja karyawan.
4. Koefisien regresi Komunikasi Kerja (X3) sebesar 0,384: artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan disiplin kerja mengalami kenaikan 1 tingkat, maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami penurunan 0,384. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan, semakin baik tingkat disiplin kerja yang dihasilkan maka nilai kinerja karyawan juga akan tinggi.

**Pembahasan****Pengaruh Motivasi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Berdasarkan hasil penelitian pengaruh secara parsial antara motivasi terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa hasil yang dapat di lihat dari statistik uji t menunjukkan secara parsial variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai thitung sebesar 0,122 yang lebih besar dari ttabel 2,119 dan diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,905 lebih besar dari 0,05. Sehingga membuktikan bahwa motivasi berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya semakin tidak baik motivasi yang diberikan menjadikan Welcome Café and Resto tidak memiliki kinerja karyawan yang baik. Hasil ini menunjukkan bahwa motivasi yang diberikan mulai dari motivasi langsung dan motivasi tidak langsung yang tinggi atau terpenuhi oleh setiap karyawan tidak mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerjanya.

**Pengaruh Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan(Y)**

Berdasarkan hasil penelitian pengaruh secara parsial antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa hasil yang dapat di lihat dari statistik uji t menunjukkan secara parsial variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai thitung sebesar 1,972 yang lebih kecil dari ttabel yaitu sebesar 2,119 dan diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,066 lebih besar dari 0,05. Sehingga membuktikan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja



karyawan, artinya semakin tidak baik tingkat disiplin kerja yang dihasilkan maka kinerja karyawan juga akan semakin tidak baik

### **Pengaruh Komunikasi Kerja (X3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Berdasarkan hasil penelitian pengaruh secara parsial antara komunikasi kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa hasil yang dapat di lihat dari statistik uji t menunjukan secara persial variabel komunikasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai thitung sebesar 3,465 yang lebih besar dari ttabel 2,119 dan diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,003 lebih kecil dari 0,05. Sehingga membuktikan bahwa komunikasi kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya semakin baik tingkat komunikasi kerja yang dilakukan antara pimpinan dengan bawahan atau antara sesama karyawan maka kinerja karyawan juga akan semakin baik

### **Pengaruh secara simultan (bersama – sama) Motivasi (X1), Disiplin Kerja (X2), Komunikasi Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Hasil penelitian secara simultan (uji F) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan (bersama-sama) antara variabel Motivasi (X1), Disiplin Kerja (X2), Komunikasi Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Dan Nilai adjustet R square sebesar 0,822 ini berarti variabel Motivasi, Disiplin Kerja, dan Komunikasi Kerja dapat menjelaskan atau berkontribusi terhadap variabel Kinerja Karyawan sebesar 82,2% sedangkan sisanya 17,8% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, dan Komunikasi Kerja, dan Terhadap Kinerja karyawan Welcome Café and Resto. Maka pada bab ini akan menguraikan kesimpulan untuk menjawab rumusan masalah yang telah ditentukan pada penulisan ini. Berikut hasil kesimpulan yang dapat penulis sajikan seperti dibawah ini :

1. Motivasi (X1) tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y) Welcome Café and Resto.
2. Disiplin kerja (X2) tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y) Welcome Café and Resto.
3. Komunikasi kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y) Welcome Café and Resto
4. Hasil pengujian secara simultan (uji F) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan (bersama-sama) antara variabel Motivasi (X1), Disiplin Kerja(X2), dan Komunikasi Kerja(X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Nilai adjustet R Square sebesar 0,822 ini berarti variabel Motivasi, Disiplin Kerja, dan Komunikasi Kerja dapat menjelaskan atau berkontribusi terhadap variabel Kinerja Karyawan sebesar 82,2% sedangkan sisanya 17,8% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

### **Saran**

Berdasarkan kesimpulan penelitian yang dilakukan, maka saran yang dapat diberikan dalam penelitian ini:

1. Hasil pengujian secara parsial dapat diketahui bahwa motivasi tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka Welcome Café and Resto disarankan agar meningkatkan motivasi kepada karyawannya agar karyawan merasakan bahwa mereka adalah asset perusahaan, motivasi juga dapat diberikan melalui ditingkatkannya sarana dan prasarana atau peralatan pekerjaan yang ada di perusahaan agar karyawan semakin mudah dalam melakukan pekerjaan.
2. Hasil pengujian secara parsial dapat diketahui bahwa disiplin kerja tidak dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka Welcome Café and resto disarankan untuk tetap meningkatkan disiplin kerja kepada karyawannya agar karyawan mau dan rela untuk mematuhi SOP yang dibuat oleh Welcome Café and resto.
3. Hasil pengujian secara parsial dapat diketahui bahwa komunikasi kerja berpengaruh positif dan signifikan

terhadap kinerja karyawan. Komunikasi merupakan peran penting untuk meningkatkan semangat kerja. Dengan semangat kerja yang tinggi karyawan akan dapat bekerja dengan perasaan senang dan bergairah sehingga mereka dapat berprestasi kerja dengan baik, sebaliknya apabila pimpinan kurang memperhatikan bawahannya maka semangatnya akan turun karena karyawan akan merasa sangat kurang mendapat perhatian dari pimpinan.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Arsyenda, Y. (2013). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja PNS (Studi Kasus : BAPPEDA Kota Malang). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa (JIM)*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya Malang. Vol 1. No 2 <http://www.jimfeb.ub.ac.id/index.php/jimfeb/article/viewFile/637/580> Diakses 13 July 2021.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Cetakan ke VIII. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gomes, F. C. (2013), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Andi, Yogyakarta.
- Hasibuan, M. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Bumi Aksara. Jakarta.
- Hasibuan, M. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Askara.
- Hasibuan, M. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, PT. Bumi Aksara Jakarta.
- Harlie, M. (2010). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan. *Jurnal Aplikasi Manajemen (JAM)*. Vol.11 No.2: Hal.118. <https://jurnaljam.ub.ac.id/index.php/jam/article/view/473/511> Diakses 13 Juli 2021.
- Husein, U. (2011). *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis Edisi 11*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Kuncoro, M. (2013). "Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi" Edisi 4. Jakarta: Erlangga.
- McCormick, E. (2013), "Industrial Psychology", New York: Prentice Hall, Inc.
- Mangkunegara, A. P. (2005), *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, Penerbit Refika Aditama, Bandung.
- Mangkunegara, A. P. (2013), *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung
- Rogers, C. (2011). *Pengantar Ilmu Komunikasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo. Persada.
- Setiadi, A. (2013). Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan komunikasi kerja terhadap kinerja karyawan UD Rezeki Surabaya. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen* Vol 2, No.11. [https://nanopdf.com/download/1-pengaruh-motivasi-lingungan-kerja-dan-komunikasi\\_pdf](https://nanopdf.com/download/1-pengaruh-motivasi-lingungan-kerja-dan-komunikasi_pdf) Diakses pada 13 July 2021.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.