

PENGARUH KOMUNIKASI MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI HOTEL SWISS - BELINN SIMATUPANG JAKARTA

Maya Angraeni
STIE Pariwisata Internasional (STEIN)

Parlagutan Silitonga
STIE Pariwisata Internasional (STEIN)

ABSTRACT

Purpose- This study aims to determine and analyze the influence of communication, motivation and work discipline on employee performance at the Hotel SwissBelinn Simatupang Jakarta.

Design/methology/approach- The population in this study were employees who worked at Swiss-Beliin Simatupang Hotel Jakarta. The sampling technique uses saturated sample techniques and is obtained from 75 respondents. Data collection methods using questionnaires distributed to Swiss-Beliin Simatupang Jakarta hotel employees and analysis using Multiple Linear Regression. For the results of the validity and reliability test in this study has significant and real value. This research method uses quantitative descriptive. To test the classic assumptions in this study are tests of Normality, Heteroscedasticity, Multicollinearity, and Linearity to qualify for data. The collected data was then analyzed using SPSS version 20.

Findings- It can be concluded that communication has a significant effect on employee performance by 92.4%, motivation has a significant influence on employee performance by 11.76%, the variable work discipline has a significant influence on performance employee. 10.82% and from this analysis it can be seen that Communication, Motivation, and Work Discipline have simultaneous effect on Employee Performance by 55.35% at Swiss-Beliin Simatupang Hotel Jakarta.

Keywords: Communication, Motivation and Work Discipline on employee performance

Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan hal terpenting dalam sebuah perusahaan karena perannya sebagai pelaksanaan kegiatan oprasional perusahaan. Agar perusahaan bisa semakin berkembang maka perusahaan harus mempunyai sumber daya manusia yang berkualitas tinggi, seperti mempunyai pengetahuan yang luas dan ketrampilan yang sesuai dengan bidangnya serta usaha dalam mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Hotel Swiis-Belinn Simatupang Jakarta merupakan salah satu hotel yang sangat memperhatikan kinerja karyawannya karena hotel ini lebih mengfokuskan

kepada jasa penginapan, makan dan minum. Hotel Swiss-Belinn Simatupang ini berdiri di daerah yang sangat strategis maka hotel ini pasti akan ramai oleh pengunjung.

Hotel Swiss-Belinn Simatupang Jakarta juga harus mengembangkan bisnis atau usaha nya dengan cara memberikan pelayanan dan fasilitas baik mungkin kepada tamu agar hotel selalu ramai. Sehubungan dengan hal tersebut, manajemen Hotel Swiss-Beliin Simatupang Jakarta merasa perlu untuk terus menjalin komunikasi secara *intense* dengan para karyawannya, dengan tujuan untuk memotivasi para karyawannya agar bersedia memberikan kontribusinya secara maksimal bagi kepentingan pencapaian

tujuan perusahaan serta membentuk disiplin kerja di setiap karyawan yang berkerja di Hotel Swiss-Belinn Simatupang.

Upaya-upaya yang dilakukan untuk menjalin komunikasi yang baik yaitu atasan selalu berbaur bersama karyawan dan berkomunikasi langsung dengan karyawan serta menyapa setiap karyawan pada saat jam kerja. Salah satu upaya untuk memotivasi karyawan dilakukan dengan cara memberikan *service* disetiap bulannya sebagai bentuk penghargaan kepada karyawan yang berkerja di Hotel Swiss-Beliin Simatupang Jakarta dan disiplin kerja juga harus selalu diterapkan agar setiap karyawan yang berkerja dapat mengikuti SOP yang sudah ditetapkan oleh pihak hotel tersebut, apabila ada salah satu karyawan yang melanggar peraturan maka karyawan tersebut harus diberikan *punishment* kepada karyawan yang melanggar peraturan perusahaan.

Berbagai upaya diatas dilakukan dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam melayani para tamu di Hotel Swiss-Beliin Simatupang Jakarta. Dari uraian diatas penelitian ini lebih memfokuskan terhadap bagaimana cara karyawan mengkomunikasikan, memotivasikan dan mendisiplinkan perkerjaannya dengan baik sesuai dengan apa yang telah ditetapkan oleh pihak hotel, untuk menganalisis komunikasi, motivasi dan disiplin kerja yang ada di Hotel Swiss-Beliin Simatupang Jakarta.

Maksud dari tujuan penelitian ini adalah untuk memberikan gambaran yang mendalam dan memberikan bukti empiris mengenai pengaruh komunikasi, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Menurut latar belakang masalah dan rumusan masalah yang ada, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan :

1. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

4. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi motivasi dan disiplin secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan.

Tinjauan Teori dan Pengembangan Hipotesis

Sumber Daya Manusia

Menurut Werther dan davis dalam Sutrisno [1] sumber daya manusia adalah pegawai yang siap, mampu dan siaga dalam mencapai tujuan organisasi sebagaimana dikemukakan bahwa dimensi pokok sisi sumber daya adalah kontribusinya terhadap organisasi, sedangkan dimensi pokok manusia adalah perlakuan kontribusi terhadapnya yang pada gilirannya akan menentukan kualitas dan kapabilitas hidupnya.

Fahmi [2] sumber daya manusia adalah rangkaian aktifitas organisasi yang diarahkan untuk menarik, mengembangkan dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif. Definisi ini dapat dianggap sebagai definisi yang sangat general dan tidak spesifik seperti kita mendefinisikan MSDM pendekatan pemerintahan atau MSDM definisi pendekatan industri jasa atau manufaktur.

Komunikasi

Umam dalam Hamali [3] Komunikasi secara etimologis berasal dari bahasa latin cum sebuah kata depan yang artinya dengan atau bersama dengan, dan kata units, sebuah kata bilangan yang berarti satu. Dua kata units, sebuah kata bilangan yang berarti satu. Dua kata tersebut membentuk kata benda *communio*, yang dalam bahasa inggris disebut dengan *communio*, yang artinya kebersamaan, persatuan, persekutuan gabungan, pergaulan atau hubungan.

Kegiatan ber-*communio* memerlukan adanya usaha dan kerja, maka kata itu dibuat menjadi kata kerja *communicate*, yang berarti membagi

sesuatu dengan seseorang, tukar-menukar, membicarakan sesuatu dengan orang, memberitahukan sesuatu kepada seseorang, bercakap-cakap, bertukar pikiran, berhubungan dan berteman. Komunikasi berarti pemberitahuan, pembicaraan, percakapan, pertukaran pikiran dan hubungan.

Ngalimun [4] Komunikasi adalah proses pengiriman atau penyampaian beserta informasi dari suatu pihak ke pihak lain dalam usaha untuk mendapatkan saling pengertian. aktifitas komunikasi dalam sebuah instansi senantiasa dengan tujuan pencapaian baik dalam kelompok maupun masyarakat.

Budaya komunikasi dalam konteks komunikasi organisasi harus dilihat dari berbagai sisi, misalnya komunikasi antara atasan dengan bawahan ataupun komunikasi antar personal, juga dari bawahan kepada atasan dengan pola nya masing masing.

Untuk melakukan komunikasi dengan baik kita mengetahui situasi dan kondisi serta karakteristik lawan bicara kita, sebagaimana yang kita tahu, bahwa setiap manusia itu seperti sebuah radar yang dilingkupi lingkungan. Manusia biasa menjadi sangat *sensitive* pada bahas tubuh, ekspresi wajah, postur, gerakan, intonasi suara dan lainnya.

Handoko dalam Ngalimun [4] komunikasi adalah proses perpindahan pengertian dalam bentuk gagasan atau informasi dari seseorang ke orang lain, yang melibatkan lebih dari sekedar kata-kata yang digunakan dalam percakapan, tetapi juga ekspresi wajah, intonasi, titik putus lokal dan sebagainya. Perpindahan efektif memerlukan tidak hanya tranmisi data, tetapi bahwa seseorang mengirim berita dan menerimanya sangat tergantung pada keterampilan-keterampilan tertentu (membaca, menulis, mendengar, dll).

Komunikasi Dalam Organisasi

Bagun [5] Komunikasi dalam organisasi dibagi menjadi 4 yaitu :

1. Komunikasi ke Bawah
Komunikasi kebawah (*down communication*) adalah penyampaian informasi yang mengalir dari atasan kepada bawahan sesuai dengan garis komando dalam suatu organisasi.
2. Komunikasi ke Atas
Komunikasi ke atas (*upward communication*) adalah informasi yang berasal dari bawahan keatasan.
3. Komunikasi Horizontal
Komunikasi horizontal (*horizontal communication*) adalah komunikasi individu atau kelompok pada tingkat yang sama dalam suatu organisasi.
4. Komunikasi Diagonal
Komunikasi diagonal (*diagonal communication*) adalah komunikasi yang dilakukan antar individu atau kelompok yang berbeda pada bagian yang berbeda dan pada tingkat yang berbeda pula.

Motivasi

Menurut Gray dalam Winardi [6] motivasi adalah hasil sejumlah proses yang bersifat internal atau eksternal bagi seorang individu, yang menyebabkan timbulnya sikap entusiasme dan prestasi dalam hal melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu.

Sumber Motivasi

Menurut Suwanto dan Priansa [7] sumber motivasi dibagi menjadi 2 yaitu:

1. Motivasi Intrinsik adalah motif-motif yang menjadi aktif atau berfungsinya tidak perlu dirangsang dari luar, karena dalam diri setiap individu sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu.
2. Motivasi ekstrinsik adalah motif-motif yang aktif dan berfungsinya karena adanya perangsang dari luar, motivasi ekstrinsik dapat juga dikatakan sebagai bentuk motivasi yang didalamnya aktifitas dimulai dan diteruskan berdasarkan dorongan dari luar yang tidak berkaitan dengan dirinya.

Kebutuhan Motivasi Kerja

Menurut Luthans dalam Suwanto dan Priansa [7] kebutuhan motivasi kerja dibagi menjadi 5 yaitu :

1. Kebutuhan kekuasaan :
 - A. Mempengaruhi orang mengubah sikap dan perilaku.
 - B. Mengontrol orang dan aktifitas.
 - C. Berada pada posisi berkuasa melebihi orang lain.
 - D. Memperoleh kontrol informasi dan sumber daya.
 - E. Mengalahkan lawan atau musuh.
2. Kebutuhan akan untuk berprestasi :
 - A. Melakukan sesuatu lebih baik dari pada pesaing.
 - B. Memperoleh atau melewati sasaran yang sulit.
 - C. Memecahkan masalah kompleks.
 - D. Menyelesaikan tugas yang menantang dengan berhasil.
 - E. Mengembangkan cara terbaik untuk melakukan sesuatu.
3. Kebutuhan akan afiliasi :
 - A. Disukai banyak orang.
 - B. Diterima sebagai bagian kelompok atau tim.
 - C. Berkerja dengan orang yang ramah dan kooperatif.
 - D. Mempertahankan hubungan yang harmonis mengurangi konflik.
 - E. Berpartisipasi dalam aktifitas sosial yang menyenangkan.
4. Kebutuhan keamanan :
 - A. Mempunyai pekerjaan yang membawa rasa aman.
 - B. Dilindungi dari kehilangan penghasilan atau masalah ekonomi.
 - C. Mempunyai perlindungan dari sakit dan cacat.
 - D. Dilindungi dari gangguan fisik dan kondisi berbahaya.
 - E. Menghindari tugas atau keputusan dengan resiko kegagalan atau kesalahan.
5. Kebutuhan akan status :
 - A. Mempunyai mobil yang tepat dan mengenakan pakaian yang tepat.

- B. Berkerja pada perusahaan yang tepat dengan pekerjaan yang tepat.
- C. Mempunyai gelar dari universitas ternama.
- D. Tinggal dalam lingkungan yang tepat dan termasuk dalam club elit.
- E. Mempunyai hak istimewa eksekutif.

Tipe-Tipe Motivasi

Danim [8] tipe motivasi di bagi menjadi 4 yaitu:

1. Motivasi Positif
Motivasi Positif yaitu motivasi yang didasari atas keinginan manusia untuk mencari keuntungan-keuntungan tertentu. Manusia berkerja didalam organisasi jika dia merasakan bahwa setiap upaya yang dilakukannya akan memberikan keuntungan tertentu, apakah besar atau kecil. Dengan demikian, motivasi positif merupakan proses pemberian motivasi atau usaha membangkitkan motif, di mana hal itu diarahkan pada usaha untuk mempengaruhi orang lain agar dia berkerja secara baik dan antusias dengan cara memberikan keuntungan tertentu kepadanya. Jenis-jenis motivasi positif antara lain imbalan yang menarik, informasi tentang pekerjaan, kedudukan, jabatan, perhatian atasan terhadap bawahan. Kondisi kerja, rasa, partisipasi, dianggap penting, pemberian tugas berikut tanggung jawabnya dan pemberian kesempatan untuk bertumbuh dan berkembang.
2. Motivasi Negatif
Motivasi Negatif yaitu motivasi yang bersumber dari rasa takut contohnya jika ia tidak berkerja akan muncul rasa takut dikeluarkan, takut tidak diberi gaji, dan takut dijauhi oleh rekan sekerja. Motivasi negatif yang berlebihan akan membuat organisasi tidak mampu mencapai suatu tujuan. Personalia organisasi menjadi tidak kreatif, serba takut dan serba terbatas gerakannya.
3. Motivasi dari dalam

Motivasi dari dalam yaitu motivasi yang timbul didalam diri perkerja waktu ia menjalankan tugas-tugas atau pekerjaan dan bersumber dari dalam diri perkerja itu sendiri. Motivasi muncul dari dalam diri individu, karena memang individu itu mempunyai kesadaran untuk berbuat manusia seperti ini jarang cingcong atau menggerutu. Bagian berbuat adalah suatu kewajiban, pelaksanaan makan sebagai kebutuhan. Paksaan, ancaman atau imbalan yang bersifat eksternal lainnya memang penting akan tetapi tidaklah lebih penting ketimbang aspek-aspek nirmaterial.

4. Motivasi dari luar

Motivasi dari luar yaitu motivasi yang muncul sebagai akibat adanya pengaruh yang ada di luar pekerjaan dan dari luar diri perkerja itu sendiri. Motivasi dari luar biasanya dikaitkan dengan imbalan. Kesehatan, kesempatan cuti, program rekreasi perusahaan dan lain-lain. Pada konteks ini manusia organisasional ditempatkan sebagai subjek yang dapat didorong oleh faktor luar. Manusia berkerja, karena semata mata didorong oleh ada nya sesuatu yang ingin dicapai dan dapat pula bersumber dari faktor subjek dari luar.

Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Sutrisno [2] faktor – faktor yang mempengaruhi motivasi dapat dibagi menjadi 2 yaitu :

1. Faktor Intern

Faktor intern dapat dipengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain :

- a. Keinginan untuk dapat hidup.
- b. Keinginan untuk dapat memiliki.
- c. Keinginan untuk memperoleh penghargaan.
- d. Keinginan untuk memperoleh pengakuan.
- e. Keinginan untuk berkuasa.

2. Faktor Ekstern

- a. Kondisi lingkungan kerja.
- b. Kompensasi yang memadai.
- c. Supervisi yang baik.
- d. Adanya jaminan pekerjaan.
- e. Status dan tanggung jawab.
- f. Peraturan yang fleksibel.

Disiplin Kerja

Hamali [3] Disiplin Kerja adalah suatu kekuatan yang berkembang didalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan perilaku. Disiplin dalam arti sempit biasanya dihubungkan dengan hukuman. Tindakan menghukum seseorang karyawan ini sebenarnya hanya merupakan sebagian dari persoalan disiplin, dan tindakan ini dilakukan bilamana usaha usaha pendekatan secara konstruktif mengalami kegagalan.

Hasibuan [9] Kedisiplinan adalah fungsi operatif keenam sumber daya manusia. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif yang sangat penting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai 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. Oleh karena itu, setiap manager selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik.

Indikator – Indikator dalam disiplin kerja

Hamali [3] indikator- indikator dalam disiplin kerja dibagi menjadi 3 yaitu :

1. Disiplin Preventif

Disiplin Preventif adalah kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah. Sasaran pokoknya adalah untuk mendorong disiplin diri antara para karyawan. Disiplin preventif menjaga disiplin diri karyawan bukan semata-mata karena dipaksa manajemen perusahaan. Manajemen perusahaan mempunyai tanggung jawab untuk menciptakan suatu iklim disiplin preventif dimana berbagai standar diketahui dan dipahami. Karyawan yang tidak mengetahui standar-standar apa yang harus dicapai akan cenderung menjadi salah arah atau eratik.

2. Disiplin Korektif

Disiplin Korektif adalah kegiatan yang diambil untuk menagani pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut. Kegiatan korektif sering berupa suatu bentuk hukuman dan disebut tindakan pendisiplinan (*disciplinary action*), contohnya tindakan pendisiplinan bisa berupa peringatan atau skorsing.

3. Disiplin Progresif

Disiplin Progresif adalah kebijakan disiplin progresif, artinya memberikan hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang. Tujuannya adalah memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengambil tindakan korektif sebelum hukuman-hukuman yang lebih "serius" dilaksanakan. Disiplin progresif juga memungkinkan manajemen untuk membantu karyawan memperbaiki kesalahan.

Faktor –Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno [1] faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja ada 7 yaitu :

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi.

2. Ada tidaknya keteladanan pimpinandalam perusahaan.
3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.
4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan.
5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan.
6. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan.
7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Indikator Disiplin Kerja

Menurut Mangkunegara [10] indikator kedisiplinan terdapat empat macam yaitu :

1. Tanggung jawab
Setiap karyawan bertanggung jawab atas tugas yang mereka kerjakan.
2. Prakarsa
Pemberian kesempatan bagi karyawan untuk bertindak efektif dan berfikir secara rasional dalam memanfaatkan sarana dan prasarana yang disediakan perusahaan.
3. Kerja Sama
Ditunjukkan dengan adanya interaksi antara rekan kerja dengan pemimpin.
4. Ketataan
Dimana setiap anggota berkewajiban menaati segala peraturan yang berlaku dalam perusahaan yang bertujuan untuk mempermudah pencapaian tujuan perusahaan.

Kinerja Karyawan

Wibowo [17] Kinerja Karyawan adalah hubungan dan memastikan komunikasi yang efektif. Manajemen kinerja memfokuskan pada apa yang diperlukan oleh organisasi, manager dan perkerja untuk berhasil.

Menurut Amstrong dan Baron (1998) Kinerja Karyawan adalah hasil yang diperoleh oleh sesuatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented*

dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu.

Fungsi dan Peranan Manajemen Kinerja

Fahmi [2] adapun fungsi dan berperannya manajemen kinerja yang baik yaitu :

1. Pihak manajemen perusahaan harus mengedepankan konsep komunikasi yang bersifat multi komunikasi (*multicommunication*). Multikomunikasi artinya pihak manajemen perusahaan tidak menutup diri dengan berbagai informasi yang masuk dan mengkomunikasikan berbagai informasi yang masuk dan mengkomunikasikan berbagai informasi tersebut namun tetap mengedepankan konsep *filter information*.
2. Perolehan berbagai informasi yang diterima dari proses filter information dijadikan sebagai bahan kajian pada forum berbagai pertemuan dalam pengembangan manajemen kinerja terhadap pencapaian hasil kerja dan sebagainya.
3. Pihak manajemen suatu organisasi menerapkan sistem standar prosedur yang bersertifikasi dan diakui oleh lembaga yang berkompeten dalam bidangnya.
4. Pihak manajemen perusahaan menyediakan anggaran khusus untuk pengembangan manajemen kinerja yang diharapkan.
5. Pembuatan time schedule kerja yang realistis dan fleksibel (layak) bertujuan untuk memuat time *schedule* kerja bertujuan agar terciptanya pekerjaan.
6. Pihak manajemen perusahaan dalam menjalankan dan mengeluarkan berbagai kebijakan mengedepankan konsep *prudential principle* (prinsip kehati-hatian).

Sistem Manajemen Kinerja Yang Efektif

Menurut Casio dalam Ruky [11] menyatakan bahwa agar sebuah program manajemen kinerja efektif hendaknya memenuhi syarat-syarat sebagai berikut :

1. Relevance. Hal-hal atau faktor-faktor yang diukur adalah yang relevan (terkait) dengan pekerjaannya, apakah itu "output-nya", prosesnya atau input-nya.
2. Sensitivity. Sistem yang digunakan harus cukup peka untuk membedakan antara karyawan yang "berprestasi" dan "tidak berprestasi".
3. Reliability. Sistem yang digunakan harus dapat diandalkan, dipercaya bahwa merupakan tolak ukur yang objektif, sah, akurat, konsisten dan stabil.
4. Acceptability. Sistem yang digunakan harus dapat positif terhadap usaha manajemen kinerja metode apakah perusahaan telah memberikan semua sasaran dana dan daya yang diperlukan, termasuk wewenang dan kebebasan untuk bertindak.

Indikator Kinerja

Menurut Wibowo [17] Indikator Kinerja dapat dibagi menjadi 7 indikator diantaranya yaitu :

1. Tujuan. Tujuan merupakan keadaan yang berada secara aktif dicari oleh seseorang individu atau organisasi untuk dicapai. Pengertian tersebut mengandung makna bahwa tujuan bukanlah merupakan persyaratan, juga bukan merupakan salah satu keinginan.
2. Standar. Standar mempunyai arti penting karena memberitahukan kapan suatu tujuan dapat diselesaikan. Standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat di capai. Tanpa standar, tidak dapat di ketahui kapan tujuan tercapai.

3. Umpan Balik. Antara tujuan, standar dan umpan balik bersifat saling terkait. Umpan balik melaporkan kemajuan, baik kualitas maupun kuantitas, dalam mencapai tujuan yang didefinisikan oleh standar. Umpan balik terutama penting ketika kita mempertimbangkan “*real goals*” atau tujuan sebenarnya.
4. Alat atau Sarana. Alat atau sarana merupakan sumber daya yang dapat di gunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses. Alat atau sarana merupakan faktor penunjang untuk pencapaian tujuan.
5. Kompetensi. Kompetensi merupakan persyaratan utama dalam kinerja. Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepada nya dengan baik.
6. Motif. Motif merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk

melakukan sesuatu. Manager memfasilitasi motivasi kepada karyawan dengan insentif berupa uang, memberikan pengakuan, menetapkan tujuan menantang, menetapkan standar terjangkau, meminta umpan balik, memberikan kebebasan melakukan pekerjaan termasuk waktu melakukan pekerjaan, menyediakan sumber daya yang di perlukan dan menghapuskan tindakan yang mengakibatkan disintensif.

7. Peluang. Perkerja perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya. Terdapat dua faktor yang menyumbangkan pada adanya kekurangan kesempatan untuk berprestasi, yaitu ketersediaan waktu dan kemampuan untuk memenuhi syarat.

Penelitian Terdahulu

Tabel 1. Penelitian terdahulu

1.	Penulis	Syamsul Alam [12]
	Judul	Pengaruh Komunkasi Motivasi dan Disiplin kerja terhadap kinerja Pegawai Lembaga Pendidikan
	Metode	Regresi Linear Berganda
	Hasil	Komunikasi Motivasi dan Disiplin Kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Provinsi Sulawesi Tengah.
2.	Penulis	Luh Mang Indah Maryani [13]
	Judul	Pengaruh Motivasi Komunikasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Warung Mina Pangayan Di Denpasar
	Metode	Regresi Linear Berganda
	Hasil	Komunikasi Motivasi dan Disiplin Kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Warung Mina Pangayangan di Denpasar.
3	Penulis	I Gusti Agung Ayu Maya Prabasari [14]
	Judul	Pengaruh Motivasi Disiplin Kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan PT.PLN (Persero)
	Metode	Regresi Linear Berganda
	Hasil	Motivasi Disiplin Kerja dan Komunikasi berpengaruh signifikan secara simultan parsial terhadap Kinerja Karyawan.
4	Penulis	Putu Nika Adya Dessy [15]
	Judul	Pengaruh Komunikasi Motivasi Kerja dan Pengalaman Kerja terhadap Disiplin Karyawan PT.Bank Pembangunan Daerah Bali Kantor Pusat
	Metode	Regresi Linear Berganda
	Hasil	Komunikasi Motivasi dan Pengalam Kerja terhadap Disiplin Kerja berpengaruh secara signifikan dan simultan dan parsial terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah

penelitian. dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru berdasarkan pada teori-teori dan literatur yang relevan dan dijadikan acuan, belum berdasarkan

fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi, hipotesis merupakan jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum merupakan yang empiric Sugiono, [16].

Berdasarkan perumusan masalah, tinjauan pustaka dan tinjauan terhadap penelitian terdahulu, maka dirumuskan hipotesis dalam penelitian ini, yaitu :

1. Ada pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan.
2. Ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan.
3. Ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
4. Ada pengaruh komunikasi, motivasi dan disiplin kerja secara bersamaan terhadap kinerja karyawan

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Hasil Uji Validitas dan Reabilitas

Langkah awal yang dilakukan di dalam perhitungan data yaitu dengan melakukan uji validitas dan uji reabilitas yang fungsinya untuk mengetahui apakah pertanyaan yang kita gunakan sudah valid atau reliabel untuk dapat diuji menggunakan perhitungan-perhitungan selanjutnya. Pengumpulan data penelitian dilakukan dengan cara membagi lembaran kuesioner kepada 75 karyawan di Hotel Swiss Belinn Simatupang Jakarta. Sebelumnya disebarakan kuesioner sebanyak 20 untuk uji validitas dan uji reabilitas. Berikut adalah hasil uji validitas dan uji reabilitas.

Uji Validitas

Dari hasil uji validitas yang telah dilakukan oleh 20 responden dengan 4 variabel dan total pertanyaan 38 pertanyaan diketahui semua pertanyaan dalam variabel komunikasi, motivasi, disiplin kerja dan kinerja karyawan dinyatakan valid, karena nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} sebesar 0,444 pada taraf nyata $\alpha = 5\%$ (0,05)

Tabel 2. Uji Validitas

Variabel	Tidak Valid	Valid
Komunikasi		8
Motivasi		9
Disiplin Kerja		13
Kinerja Karyawan		15

Uji Reabilitas

Reliabilitas adalah suatu indeks tentang sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan. Jika suatu alat ukur dapat digunakan dua kali untuk mengukur gejala yang sama dan hasil pengukurannya diproses relatif dan konsisten, maka alat ukur tersebut dianggap reliable. Uji Reabilitas dapat dilakukan dengan menggunakan koefisien α (α) dari Cronbach. Teknik atau rumus ini saat digunakan untuk menentukan apakah suatu instrument penelitian reliable atau tidak. Secara keseluruhan uji reabilitas pada 20 responden dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 3. Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Kesimpulan
Komunikasi	,773	Reliable
Motivasi	,784	Reliable
Disiplin Kerja	,771	Reliable
Kinerja Karyawan	,773	Reliable

Hasil uji reabilitas tersebut menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai koefisien alpha yang cukup benar yaitu diatas 0,6 menurut V. Winarta Sudarweni [18] sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing-masing variabel dari koesioner adalah reliabel.

Deskripsi Karakteristik Responden

Deskripsi karakteristik responden yang dilakukan dalam penelitian bertujuan untuk memperoleh gambaran tentang karakteristik responden terhadap kinerja karyawan di Hotel Swiis-Belinn Simatupang Jakarta, dilihat dari jenis kelamin, usia dan pendidikan. Berdasarkan

frekuensi dan persentase. Gambaran umum dari responden sebagai objek penelitian tersebut satu per satu dapat diuraikan seperti pada bagian berikut :

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Responden yang dijadikan sampel dalam penelitian memiliki karakteristik berdasarkan jenis kelamin yang terlihat pada tabel 4 sebagai berikut :

Tabel 4. Karakteristik Responden berdasarkan jenis kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Pria	43	57,3%
Wanita	32	42,7%
Jumlah	75	100%

Berdasarkan table 4 dapat diketahui bahwa jumlah responden terbanyak menurut jenis kelamin adalah pria yaitu 43 responden dengan persentase 57,3 % sedangkan responden wanita terkecil wanita yaitu 32 responden dengan persentase 42,7% jadi deskripsi responden berdasarkan jenis kelamin dapat disimpulkan bahwa mayoritas yang berkerja di Hotel Swiss-Belinn Simatupang Jakarta adalah pria. Hal ini karena pria lebih dominan dalam hal berkerja yang berhubungan dengan fisik, terutama dibagian departement Housekeeping.

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Responden yang dijadikan sampel dalam penelitian memiliki karakteristik berdasarkan usia yang terlihat pada tabel 5 sebagai berikut :

Tabel 5. Karakteristik responden berdasarkan usia

Usia	Jumlah	Persentase
20-25 tahun	29	38,7%
26-35 tahun	26	34,7%
36-50 tahun	20	26,7%
Jumlah	75	100%

Berdasarkan tabel 5 dapat diketahui hasil pengelompokkan terlihat kelompok usia terbanyak yaitu responden yang berusia 20-25 tahun dengan jumlah 29 responden dengan persentase 38,7%. Dari deskripsi responden berdasarkan usia dapat disimpulkan bahwa karyawan yang berkerja di Hotel Swiss Belinn Simatupang mayoritas 20-25 tahun. Hal ini terjadi karena diusia tersebut banyak karyawan hotel yang bertahan untuk dipromosikan untuk posisi yang lebih tinggi atau *risegn* mencari hotel lain yang menawarkan posisi yang lebih tinggi.

Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan terakhir

Responden yang dijadikan sampel dalam penelitian memiliki karakteristik berdasarkan perkerjaan yang terlihat pada tabel 6 sebagai berikut :

Tabel 6 Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir

Perkerjaan	Jumlah	Persentase
SMK/SMA	50	66,7%
D3	21	28,0%
Sarjana	4	5,3%
Jumlah	75	100%

Berdasarkan tabel 6 dapat diketahui dari jumlah responden terbanyak menurut kategori pendidikan terakhir adalah SMA/SMK sebanyak 50 responden dengan persentase 66,7%, sebaliknya jumlah responden terkecil adalah Sarjana sebanyak 4 responden dengan persentase 5,3%. Deskripsi responden berdasarkan pendidikan terakhir disimpulkan bahwa mayoritas karyawan di Hotel Swiss Belinn Simatupang berpendidikan SMA/SMK. Karena pendidikan SMA/SMK adalah syarat terendah untuk berkerja di Hotel Swiss-Belinn Simatupang terutama di Departement Housekeeping.

Hasil Data Asumsi Klasik

Uji Normalitas Data

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui normal atau tidaknya suatu data. Pada dasarnya uji normalitas adalah perbandingan antara data yang kita miliki dengan data yang berdistribusi normal yang memiliki mean dan standar deviasi yang sama dengan data kita.

Tabel 7. Hasil Uji Normalitas Data

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		75
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	4,27657052
Most Extreme Differences	Absolute Positive	,089
	Negative	-,047
Kolmogorov-Smirnov Z		,773
Asymp. Sig. (2-tailed)		,589
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

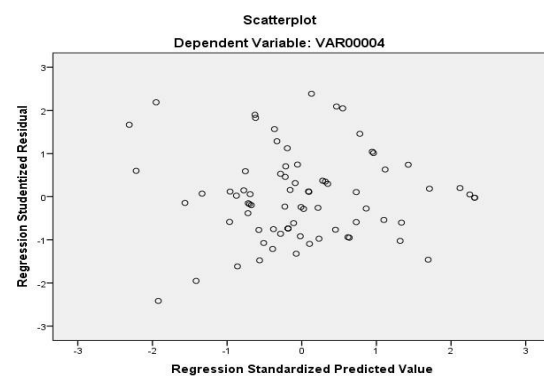
Dengan menggunakan taraf signifikan $\alpha = 5\%$ (0,05) diperoleh untuk variabel X_1 , X_2 , X_3 dan Y dengan menggunakan uji *One Sample Kolmogorov Smirnov*, didapatkan bahwa data tersebut berdistribusi normal karena ditemukan nilai signifikan pada hasil pengujian di atas adalah 0,589 yang mana nilai signifikan $>0,05$. Dapat ditarik kesimpulan atas pengujian di atas bahwa asumsi kenormalan data telah terpenuhi karena $0,589 > 0,05$.

Tabel 8. Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Kesimpulan
X_1 (Komunikasi)	,763	1.310	Non Multikolinearitas
X_2 (Motivasi)	,536	1.867	Non Multikolinearitas
X_3 (Disiplin Kerja)	,534	1.872	Non Multikolinearitas

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual pada satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heterodastisitas dengan melihat pola titik-titik pada *scatterplot* regresi. Jika titiktitik menyebar dengan pola yang tidak jelas diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.



Gambar 1 Uji Heteroskedastisitas Scatterplot (*Sumber Oleh Data*)

Dari gambar diatas dapat diketahui bahwa titik-titik yang menyebar dengan pola yang tidak jelas diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteskedastisitas pada model regresi.

Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas menggunakan program SPSS, dapat dilihat dari nilai toleransi dan *varianceinflation factor* (VIF). Jika $VIF < 10,00$ dan nilai toleransi $> 0,10$ maka regresi tidak dapat masalah multikolinieritas.

Berdasarkan hasil data diatas nilai Tolerance dari semua variabel independen adalah lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10,00 maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel independen bebas multikolinearitas atau tidak terjadi masalah dalam multikolinearitas.

Uji Linearitas

Pengujian linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah data yang kita miliki

sesuai dengan garis linear atau tidak (apakah hubungan anatar variabel yang hendak dianalisis mengikuti garis lurus atau tidak). Jadi, peningkatan atau penurunan kuantitas disalah satu variabel akan diikuti secara linear oleh peningkatan atau penurunan kuantitas di variabel lainnya. Dikatakan signifikan, jika nilai *Linearity* < 0,05 maka dapat dikatakan terdapat hubungan yang linear atau variabel.

Tabel 9. Uji Linearitas dengan metode Linierity

Variabel	Metode	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Komunikasi (X1)	Linearity	862,672	1	862,672	30,148	.000
Motivasi (X2)	Linearity	1288,753	1	1288,753	58,604	.000
Disiplin Kerja (X3)	Linearity	1270,970	1	1270,970	54,422	.000

Dari tabel output diatas, hasil uji linearitas antara variabel Kinerja Karyawan dan Komunikasi, dapat diketahui bahwa nilai signifikan pada Linearity sebesar $0.00 < 0.05$. Dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linear anantara variabel Komunikasi dengan Kinerja Karyawan. Hasil uji linearitas antara variabel Kinerja Karyawan dan Motivasi, dapat diketahui bahwa nilai signifikansi pada Linearity sebesar $0,00 < 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa terdapat hubunan yang linear antara Kinerja Karyawan dan Motivasi.

Hasil uji linearitas antara variabel Kinerja Karyawan dan Disiplin Kerja,

dapat diketahui bahwa nilai signifikan pada Linearity sebesar $0.00 < 0.05$. Dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linear anantara variabel Kinerja Karyawan dengan Disiplin Kerja.

Model Regresi Linier Berganda

Dengan menggunakan bantuan software SPSS versi 20, model regresi menunjukkan hubungan antara variabel Komunikasi (X_1), Motivasi (X_2), Disiplin Kerja (X_3) dan Kinerja Karyawan di Hotel Swiss Belinn Simatupang Jakarta.

Tabel 10. Analisis Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std.Error	Beta
(Constant)	15,577	5,402	
Komunikasi	,442	,164	,244
Motivasi	,480	,156	,333
Disiplin Kerja	,311	,106	,318

Dari tabel diatas ditemukan bahwa model regresi linier berganda yang dihasilkan adalah seperti rumus yaitu:

$$Y = 15,577 + 0,442X_1 + 0,480X_2 + 0,311X_3$$

Berdasarkan rumus di atas, penjelasannya adalah sebagai berikut :

- a. Konstanta sebesar 15,577 memberi arti bahwa Kinerja Karyawan akan bernilai 15,577 jika seluruh variabel memiliki angka 0.
- b. Koefisien Komunikasi sebesar 0,442 memberi arti bahwa jika terjadi peningkatan Komunikasi sebesar satu satuan maka kinerja akan meningkat sebesar 0,442.
- c. Koefisien Motivasi sebesar 0,480 memberi arti bahwa jika terjadi peningkatan Motivasi sebesar satu satuan maka kinerja akan meningkat sebesar 0,480.

- d. Koefisien Kinerja Karyawan sebesar 0,311 memberi arti bahwa jika terjadi peningkatan Kinerja Karyawan sebesar satu satuan maka kinerja akan meningkat sebesar 0,311.

Uji Goodness of Fit

Uji F adalah koefisien regresi secara bersama-sama, dilakukan untuk menguji signifikansi pengaruh beberapa variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian menggunakan tingkat signifikan 0,05.

Tabel 11. Uji F Anova Model Regresi Linier Berganda

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig
1 Regression	1679,277	3	559,759	29,365	,000 ^b
Residual	1353,390	71	19,062		
Total	3032,667	74			

a. Dependent Variabel : Kinerja Karyawan
b. Predictor : (Constant) : Komunikasi, Motivasi, Disiplin Keraja

Dari output diperoleh F hitung sebesar 29,365 dan nilai signifikansi sebesar 0.000. F tabel dapat dilihat pada tabel statistik (lihat lampiran) pada tingkat signifikansi 0,05 dengan df (jumlah variabel-1)= 3, dan df3 (n-k-1) atau 75-3-1= 71(n adalah jumlah data dan k adalah jumlah variabel independen), hasil diperoleh untuk F tabel sebesar 2,883.

Hasil uji simultan untuk variabel kinerja karyawan dengan komunikasi, motivasi dan disiplin kerja, dapat diperoleh nilai $F_{hitung} = 29,365$ dengan menggunakan batas signifikansi 0,05 di dapat F_{tabel} sebesar = 2,883 ini berarti $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($29,365 > 2,883$) yang berarti H_0 ditolak H_1 diterima. Dengan demikian maka variabel komunikasi, motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap

kinerja karyawan di Hotel Swiss Belinn Simatupang Jakarta. Penelitian ini juga didukung di dalam jurnal Syamsul Alam [12] dimana komunikasi, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai lembaga penjaminan mutu pendidikan Provinsi Sulawesi Tengah

Uji t

Uji t (Uji koefisien regresi secara parsial) digunakan untuk mengetahui pengaruh secara parsial Komunikasi (X_1), Motivasi (X_2), Disiplin Kerja (X_3) dan Kinerja Karyawan (Y). Pengujian ini menggunakan tingkat signifikan 0,05 dan 3 sisi.

Tabel 12. Uji t

Model	Unstandardized		Standardized	t	Sig.
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std.Error	Beta		
(Constant)	15,577	5,402		2,883	,005
Komunikasi	,442	,164	,244	2,692	,009
Motivasi	,480	,156	,333	3,078	,003
Disiplin Kerja	,311	,106	,318	2,934	,005

Berdasarkan tabel diatas akan dijelaskan output uji t untuk masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen dalam penjelasan dibawah ini.

1. Pengujian Koefisien Variabel Komunikasi

Dari output diatas dapat t hitung sebesar 2,692 dan signifikansi 0,009. t tabel dapat dilihat pada tabel statistik dengan batas signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan $df = n - k - 1$ atau $75 - 3 - 1 = 71$, hasil diperoleh untuk t tabel sebesar 1,992. Dapat dilihat dari keterangan dan output di atas bahwa nilai t hitung $>$ t tabel ($2,692 > 1,992$) dan signifikansi $<$ 0,05 ($0,009 < 0,05$) maka H_0 ditolak. Berarti terdapat pengaruh signifikan variabel komunikasi secara partial terhadap variabel kinerja karyawan. Hal tersebut didukung oleh teori menurut Ngalimun [4] komunikasi adalah proses pengiriman atau penyampaian beserta informasi dari suatu pihak lain dalam usaha untuk mendapatkan saling pengertian. Aktifitas komunikasi dalam sebuah instusi senantiasa dengan tujuan pencapaian baik dalam kelompok maupun masyarakat. Budaya komunikasi dalam konteks komunikasi organisasi harus dilihat dari berbagai sisi, misalnya komunikasi antar atasan dengan bawahan ataupun komunikasi antar personal, juga dari bawahan kepada atasan dengan polanya masing-masing. Untuk melakukan komunikasi dengan baik kita mengetahui situasi dan kondisi serta karakteristik lawan bicara kita, sebagaimana kita tahu bahwa setiap

manusia itu seperti sebuah radar yang dilingkupi lingkungan. Manusia bisa menjadi sangat *sensitive* pada bahasa tubuh, ekspresi wajah, postur, gerakan, intonasi suara dan lainnya. Sebaliknya jika komunikasinya buruk maka kinerja karyawannya akan kecil. Swiss-Belinn Simatupang Jakarta memberikan komunikasi yang sudah di jalankan dalam hasil kinerjanya yang sudah ia lakukan dan diterapkan di dalam perkerjanya sehari-hari. Penelitian ini juga didukung oleh jurnal Syamsul Alam [12] dimana komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di lembaga penjaminan mutu pendidikan Provinsi Sulawesi Tengah.

2. Pengujian Koefisien Variabel Motivasi

Dari output di dapat t hitung sebesar 3,078 dan signifikansi 0,003. t tabel dapat dilihat pada tabel statistik dengan batas signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan $df = n - k - 1$ atau $76 - 3 - 1$, hasil yan diperoleh untuk t tabel sebesar 1,992. Dapat dilihat dari keterangan dan output di atas bahwa nilai t hitung $>$ t tabel ($3,078 > 1,992$) dan signifikansi $<$ 0,05 ($0,003$) yang berarti H_0 ditolak. Dengan demikian terdapat pengaruh signifikan variabel motivasi secara partial terhadap variabel kinerja karyawan. Sesuai dengan teori menurut Gray Dalam Winardi [6]. Motivasi adalah hasil sebuah proses yang bersifat internal atau eksternal bagi seseorang individu, yang menyebabkan timbulnya sikap entusiasme dan prestasi dalam hal melaksanakan kegiatan – kegiatan

tertentu. Swiss Beliin Simatupang Jakarta memberikan motivasi berupa *rewards*, yang mana hal ini bisa menjadi acuan bagi karyawan dalam melaksanakan tugas yang sudah diberikan oleh perusahaan. Penelitian ini juga didukung oleh jurnal Luh Mang Indah Maryani [13] dimana motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Warung Mina Pangayan di Denpasar.

3. Pengujian Koefisien Variabel Disiplin Kerja

Dari output di dapat t hitung sebesar 2,934 dan signifikansi 0,005. t tabel dapat dilihat pada tabel statistik dengan batas signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan $df = n-k-1$ atau 76-3-1, hasil yang diperoleh untuk t tabel sebesar 1,992. Dapat dilihat dari keterangan dan output di atas bahwa nilai t hitung $> t$ tabel ($2,934 > 1,992$) dan signifikansi $< 0,05$ (0,003) yang berarti H_0 ditolak. Dengan demikian

terdapat pengaruh signifikan variabel motivasi secara partial terhadap variabel kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan teori menurut Hamali [3] Disiplin Kerja adalah suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan praturan dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan perilaku disiplin. Swiss Beliin Simatupang Jakarta memberikan peraturan yang sangat ketat kepada semua karyawannya agar para karyawan dapat berkerja mengikuti peraturan yang telah diberikan oleh perusahaan. Penelitian ini juga didukung oleh jurnal I Gusti Agung Ayu Maya Prabasari [14] dimana disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero).

Analisis Kolerasi Parsial dan Koefisien Determinasi

Tabel 13. Hasil Uji Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi

Variabel	r Parsial	Kategori	Koefisien Determinasi	r Tabel	Kesimpulan
Komunikasi	,304	Lemah	92,4%	0,194	Nyata
Motivasi Kerja	,343	Lemah	11,76%	0,194	Nyata
Disiplin Kerja	,329	Lemah	10,82%	0,194	Nyata
Simultan	0,744	Sedang	55,35%	0,194	Nyata

Berdasarkan tabel di atas kita dapat melihat nilai koefisien parsial dan koefisien determinasi baik secara parsial antara masing-masing variabel maupun secara bersama-sama. Nilai koefisien kolerasi parsial variabel komunikasi dengan kinerja karyawan adalah sebesar 0,304 dengan menggunakan batas R_{tabel} sebesar 0,194 $R_{hitung} > R_{tabel}$ ($0,304 > 0,194$) yang artinya ada hubungan yang nyata tapi masuk dalam kategori lemah. Nilai koefisien determinasi variabel komunikasi dengan kinerja karyawan adalah sebesar 92,4 % dapat diartikan pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan secara parsial adalah 92,4%. Hal ini didukung dalam pernyataan nomer 3

pada tabel 5.6”Atasan selalu menindaklanjuti laporan yang berkaitan dengan pekerjaan dari bawahan”dengan karyawan menjawab sangat setuju sebanyak 33 responden (44,0%). Berarti Hotel Swiss Belinn Simatupang selalu menindaklanjuti laporan yang berkaitan dengan kerjaan bawahan.

Nilai koefisien kolerasi parsial variabel motivasi dengan kinerja karyawan adalah sebesar 0,343 dengan menggunakan batas R_{tabel} sebesar 0,194 $R_{hitung} > R_{tabel}$ ($0,343 > 0,194$) yang artinya ada hubungan yang nyata tapi masuk dalam kategori lemah. Nilai koefisien determinasi variabel komunikasi dengan kinerja karyawan adalah sebesar 11,76% dapat diartikan

pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan secara parsial adalah 11,76%. Hal ini didukung dalam pernyataan nomer 9 pada tabel 5.7 "Saya memiliki semangat yang tinggi dalam mengerjakan pekerjaan saya." Dengan karyawan menjawab sangat setuju sebanyak 36 responden (48,0%). Dengan begitu Hotel Swiss-Belinn simatupang memiliki karyawan dengan semangat kerja yang tinggi.

Nilai koefisien kolerasi parsial variabel disiplin kerja dengan kinerja karyawan adalah sebesar 0,329 dengan menggunakan batas R_{tabel} sebesar 0,194 $R_{hitung} > R_{tabel}$ ($0,329 > 0,194$) yang artinya adahubungan yang nyata tapi masuk dalam kategori lemah. Nilai koefisien determinasi variabel komunikasi dengan kinerja karyawan adalah sebesar 10,82 % dapat diartikan pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan secara parsial adalah 10,82%. Hal ini didukung dalam pernyataan nomer 12 "Perusahaan akan memberikan peraturan secara tertulis yang harus karyawannya patuhi". Dengan karyawan yang menjawab sangat setuju sebanyak 22 reponden (29,3%). Berarti Hotel Swiss Belinn Simtupang memiliki peraturan yang sangat ketat yang wajib karyawan tersebut penuhi.

Nilai koefisien kolerasi dan koefisien determinasi variabel antara masing-masing variabel secara parsial maupun silmutan dari hasil analisis ditemukan nilai koefisien korelasi variabel bersama dengan kinerja karyawan sebesar 0,744 dengan menggunakan batas R_{tabel} sebesar ini berarti $R_{hitung} > R_{tabel}$ ($0,744 > 0,194$) yang artinya terdapat hubungan nyata dan hubungan sedang anatar variabel bersama terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien determinasi variabel bersama sebesar 55,35% memberi arti kemampuan komunikasi, motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama untuk mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 55,36%. Dimana seluruh variabel berpengaruh terhadap kinerja karyawan, yang dapat menghasilkan hasil baik dan maksimal. Dimana faktor lain yang turut berpengaruh

tetapi tidak dibahas pada penelitian ini yaitu 55,36%.

Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan

Dalam penelitian ini yang menjadi objek penelitian adalah Hotel Swiss Belinn Simatupang Jakarta sebanyak 75 responden, berdasarkan analisis dan pembahasan maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil dan pembahasan penelitian diatas dapat disimpulkan bahwa komunikasi berpengaruh lemah tetapi signifikan terhadap kinerja karyawan. Adapun kontribusinya sebesar 92,4% yang memberi arti bahwa komunikasi dalam berkerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan sebesar 92,4%
2. Berdasarkan hasil dan pembahasan penelitian diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh lemah tetapi signifikan terhadap kinerja karyawan. Adapun kontribusinya sebesar 11,76% yang memberi arti bahwa motivasi dalam berkerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan sebesar 92,4%
3. Berdasarkan hasil dan pembahasan penelitian diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh lemah tetapi signifikan terhadap kinerja karyawan. Adapun kontribusinya sebesar 10,82% yang memberi arti bahwa komunikasi dalam berkerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan sebesar 10,82%
4. Jika variabel digabungkan secara bersama-sama ditemukan bahwa ada pengaruh sedang tetapi signifikan terhadap kinerja karyawan. Adapun kontribusinya sebesar 55,35% yang memberikan arti bahwa kemampuan variabel secara bersama-sama meningkatkan kinerja karyawan sebesar 55,35%

Saran

Berdasarkan dari hasil penelitian yang telah dilakukan, maka diberikan beberapa saran yang diharapkan berguna bagi perusahaan sebagai masukan untuk kemajuan perusahaan, Adapun saran-saran yang dapat dikemukakan antara lain:

1. Berdasarkan hasil angket diketahui bahwa perlu adanya peningkatan dalam kinerja karyawan karena berdistribusi paling kecil diantara variabel komunikasi dengan disiplin kerja supaya kinerja karyawan dapat meningkat. Berlaku dalam tabel 5.7 terdapat pertanyaan di nomer satu "Atasan saya akan mengatur jalannya oprasional agar dapat berjalan dengan lancar" terdapat responden manjawab tidak setuju sebanyak 2 responden (2,7%), hal ini dikarenakan kurangnya pola berfikir di Hotel Swiis Belinn Simatupang sehingga karyawan menganggap bahwa apabila atasan mengatur jalannya perkerjaan maka perkerjaan tersebut tidak akan berjalan dengan lancar, hal ini seharusnya tidak boleh terjadi didalam perusahaan karena dapat mengakibatkan dampak yang buruk yang dapat mempengaruhi karayawan yang lainnya.
2. Perlu adanya penelitian selanjutnya yang dapat dilakukan dengan menambah variabel lain seperti perencanaan, pengorganisasian, pengawasan, kompensasi serta pengembangan karir. Agar terciptanya kesempurnaan penelitian dalam bidang Sumber Daya Manusia

Daftar Pustaka

- [1.] Sutrisno, Edy 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana.
- [2.] Fahmi, Irham 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Teori dan Aplikasi). Bandung : Alfabeta.
- [3.] Hamali, Arif Yusuf 2016. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia* (Starategi Mengelola Karyawan). Yogyakarta : CAPS (Center For Accademic Publishing Service).
- [4.] Ngalimun 2017. *Ilmu Komunikasi (Sebuah Pengantar Praktis)*. Yogyakarta : Pustaka Baru Press.
- [5.] Bagun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Erlangga.
- [6.] Winardi. 2002. *Motivasi (Dalam Manajemen)*. Jakarta, : Raja Persada Grafindo.
- [7.] Suwanto dan Priansa. 2016. *Manajemen SDM (Dalam Organisasi Politik dan Bisnis)*. Bandung : Alfabeta.
- [8.] Danim, Sudarman. 2012. *Motivasi Kepemimpinan dan Efektifitas Kelompok*. Jakarta : Rineka Cipta.
- [9.] Hasibuan, S.P Malayu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- [10.] Mangkunegara, Prabu Anwar. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Jakarta : Rosda
- [11.] Ruky, Achmad S. 2001. *Sistem Manajemen Kinerja*. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama.
- [12.] Syamsul Alam. 2018. Pengaruh Komunikasi Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Lembaga Pendidikan. *E-Jurnal 2:115-145*.
- [13.] Luh Mang Indah Maryani dan Ni Ketut Sariyathi. 2017. Pengaruh

- Motivasi Komunikasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Warung Mina Pangayan di Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Unud* 6:3540-3569.
- [14.] I Gusti Agung Ayu Maya Prabasari. 2013. Pengaruh Motivasi Disiplin Kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan Pt PLN (Persero). *E-Jurnal* 469-481.
- [15.] Putu Nika Adya Dessy .2015. Pengaruh Komunikasi Motivasi Kerja dan Pengalaman Kerja terhadap Disiplin Karyawan Pt.Bank Pembangunan Daerah Bali Kantor Kantor Pusat. *E-Jurnal* 4:399-410.
- [16.] Sugiono 2016. *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung : Alfabeta.
- [17.] Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja (edisi kelima)*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- [18.] Sudarweni, Wiratna. 2015. *SPSS untuk Penelitian*. Yogyakarta, : Pustaka Baru Press.